България на прага на Европейския Съюз: тристранното сътрудничество и развитието на индустриалните отношения. Сравнителни модели и анализ.

книжка №3 от
поредицата "Индустриални отношения"

Януари 2004

ПРОГРАМА ФАР АКСЕС 2000

България на прага на Европейския Съюз: тристранното сътрудничество и развитието на индустриалните отношения. Сравнителни модели и анализ.

Автори:

д-р Румяна Гладичева – СУ "Св.Климент Охридски"
н.с. Татяна Михайлова – Институт за социални и синдикални изследвания
Гергана Атанасова – СУ "Св.Климент Охридски"
Камелия Димитрова – Министерство на труда и социалната политика
Теодор Дечев – Институт за интердисциплинарни изследвания

Художник: Жана Бехар
Редактор: Елена Трифонова, ИРМИ
Коректор: Екатерина Тодорова, ИРМИ

© Институт за регионални и международни изследвания, 2004

ISBN – 954-9858-19-7

Настоящата публикация е изготвена с финансовата помощ на Европейската Комисия. Авторите са водещи експерти в областта на тристранното сътрудничество и индустриалните отношения в България. Изложените тук възгледи са на Института за регионални и международни изследвания и Асоциация "Прозрачност без граници" и по никакъв начин не отразяват официалната позиция на Европейската Комисия.

Програма ФАР АКСЕС е инициатива на Европейската Комисия, създадена да съдейства за покриването на политическите критерии от Копенхаген 1993 г. чрез развитието на капацитета на нестопанските организации. Общият бюджет на Програмата АКСЕС 2000 е 20 милиона евро, от които за финансиране на проекти в България са отпуснати 1 800 000 евро. Програмата осигурява финансови средства за проекти на нестопански организации, насочени към подпомагане прилагането на европейското законодателство и насърчаване социалната интеграция на индивиди и групи, които процесите на преход поставят в риск от икономическа, социална или политическа маргинализация.

Съдържание

Съвременният български модел на индустриални отношения и Западноевропейските модели 7
Д-р Румяна Гладичева

Социално партньорство и социален диалог в страните от Централна и Източна Европа – кандидатки за Европейския съюз 51
н. с. Татяна Михайлова

От трипартизъм към европейски социален диалог – проблеми и възможности 96
Гергана Атанасова

Социалният диалог в процеса на разширяването 142
Камелия Димитрова

Индустриални отношения, трипартитно концентриране и социален диалог на ниво Европейски съюз – теория и практически примери. Институционализация на трипартизма в страните от Централна и Източна Европа 171
Теодор Дечев

Интеграция на социалните партньори от Централна и Източна Европа в международните синдикални и работодателски структури и развитие на трипартизма 275
Теодор Дечев

СЪВРЕМЕННИЯТ БЪЛГАРСКИ МОДЕЛ НА ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ И ЗАПАДНОЕВРОПЕЙСКИТЕ МОДЕЛИ

(сравнителен анализ)

д-р Румяна Гладичева

Румяна Гладичева е доктор по социология, по настоящем главен асистент в Катедра "Социология" на СУ "Св. Климент Охридски". Завършва социология в СУ "Св. Климент Охридски". През 1990 – 1993 е редовен докторант в УНСС и защитава дисертация в областта на икономическата социология – иновации и предприемачество. Преподава дисциплините: Социология на труда; Трудови отношения; Изследване на трудовите и бизнес конфликти; Технологична иновация, преквалификация и дизайн на работното място; Иновации и предприемачество. Има преподавателски, изследователски и практическо-консултански интереси в областта на управлението на човешки ресурси. В периода 1995 – 1998 специализира в Германия (Университет Билефелд) и Холандия (Университет Ултрехт). Участвала е в няколки международни проекта. От 2001 г. е Директор "Изследвания" на Института за интердисциплинарни изследвания. От 2003 г. е ръководител на международен проект към Европейската комисия по въпросите за представителността на социалните партньори в страните – членки и кандидат- членки в ЕС.

УВОД:

методологически бележки

"Преди сражение с многоглаво чудовище първо уточни в каква последователност е по-добре да му режеш главите".

А. Подводный

Настоящата статия има за цел да съпостави характеристиките на българските индустриални отношения с тези на западно-европейските страни. Сравнителният анализ ще се осъществява чрез предварително направено, преднамерено "разчленяване" на необходимите за такъв анализ измерения на "идеалния тип", наречен "модел на индустриални отношения". Тези измерения ще служат като ориентири при идентифицирането на различните аспекти на феномена, необходими за неговия анализ. Споменатото "разчленяване" не носи "насилствен" характер спрямо обекта на изследване, тъй като избрах исторически утвърдилите се по естествен път характеристики, очертаващи различията между моделите. Просто ще се опитам да ги включа едновременно в сравнителния анализ. За целта бе необходимо първо да се идентифицират, а после да се обвържат в кохеретно цяло най-съществените измерения на възможните сходства и различия. В процеса на предварителното проучване (с методологическа цел) идентифицирах около дузина съществени дименсии. Някои от тях са експлицитно използвани до сега при различни класификации, а други се съдържат само имплицитно в различни анализи. Като цяло дименсиите са разпръснати в различни типове анализи (съответно литературни източници), тъй като обикновено авторите следват една или максимум две-три линии на анализ едновременно. Накратко, идентифицираните от мен измерения на подобен сравнителен анализ включват: доминиращо ниво на договаряне, обхват на предмета на договаряне, със или без работнически съвети, малко или много на брой социални партньори, сила на отделните групи партньори, изисквания за представителност, степен на политическа обвързаност на

социалните партньори, степен на държавна интервенция и др. Всички тези димeнсии са положени в основата на настоящия анализ.

Позволявам си да включа в сравнителния анализ и контекста на възникване на съответния модел като една допълнителна димeнсия, която не се схваща като атрибут на модела на индустриални отношения, но е желателен разрез при сравнителен анализ на социални феномени. Социалният контекст е изключително важен при подобен анализ поради способността му (на контекста) да задава и нюансира сходствата и различията и най-вече поради обяснителния му потенциал по отношение на споменатите сходства и различия. Само и единствено чрез социалния контекст може да бъде обяснен например факта, че масовото въвеждане на информационните технологии първоначално предизвика намаляване на заетостта в САЩ, увеличаване на заетостта в Япония и нещо съвсем различно в Западна Европа.

Една втора линия на анализ е опитът да се постави българския случай в различни утвърдени класификации на моделите на индустриални отношения (т.е. да му бъде намерено мястото в тези класификации).

I. СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ ПО КОНКРЕТНИ ДИМЕНСИИ

1. Прилики и разлики в генезиса (социалният контекст)

Общото при установяването на трипартитните практики в Западна Европа и у нас е, че те се случиха в условия на тежка икономическа и социална криза – след Първата световна война на Запад и след краха на комунистическия режим у нас. Този факт показва, че трипартитните практики са резултат най-малкото на две неща:

1) на необходимост
2) на социална мъдрост

Необходимостта произтича от императива на оцеляването – физическо и социално – на всички нива: социетално, групово и индивидуално.

Социалната мъдрост е онова условие, което прави възможно осъзнаването на необходимостта и най-вече изборът на мирните пътища за преодоляване на кризисното състояние – не случайно социалният диалог и трипартизма еднозначно се свързват със запазването на социалния мир. И доколкото след една световна война мирните решения сякаш нямат алтернатива, то при прехода от 1989г. имаше възможност за поливариантност на развитията. В това отношение нашият избор бе по-труден, но пък и по-достоен, ако бъде избран именно мирният път. Което и стана в България, за щастие.

По-съществената разлика обаче върви по друга линия и тя е очертана в краищата си от опозицията: "размити корпоративни интереси – конфликтно противопоставени корпоративни интереси". Става въпрос за следното: възникването на модерните индустриални отношения на Запад (най-чистият пример е Англия през втората половина на XIX век) е свързано с преход от конфликтно противопоставени интереси на работници и работодатели към мирни отношения, основани на преговори.

У нас след 1989 година също имахме преход от състояние без преговори към такова с преговори, но в обратна посока – от размити корпоративни интереси към осъзнаване на противоположни интереси и организиране на тяхната защита. В основата на тази разлика, разбира се, стои етатизма до 1989 година, който в областта на индустриалните отношения се изразява в това, че всички са наемни работници, а държавата е единственият безличен собственик и работодател. Но доколкото държавата се управляваше от комунистическа партия, която според официалната идеология управлява от името на работническата класа, а пък профсъюзът е "трансмисия" на партията, то се поражда ситуацията на "размиване" на корпоративните интереси – интересите на наемните работници (всички граждани) и работодателят (държавата). В тази ситуация имаме бе-

зусловен диктат на работодателя (държавата), но пак според идеологията – в името и от името на работника.

И докато на Запад преходът към бипартитни преговори през 19 век и трипартизъм през 20 век определено означаваше мирно развитие на нещата, при нас преходът към преговори след 1989г. можеше да бъде по мирен или не толкова мирен начин. Разликата произтича от това, че посоката на развитие от гледна точка на идентифицирането на интересите е различна – на Запад имахме преход от крайно конфронтирани, но вече идентифицирани корпоративни интереси към мирни, а при нас основният преход се състоеше в обособяването и идентифицирането на тези интереси чрез приватизацията. Което можеше да стане по мирен или немирен начин (т.е. с преговори или без преговори).

2. Нивата на договаряне

"Като не умееш да се договориш с Евристей,
просто ще бъдеш принуден да повториш
подвизите на Херакъл".

А. Подводный

Индустриалните отношения намират своя непосредствен израз и видимост в процеса на колективно трудово договаряне и в неговия резултат – колективния трудов договор (КТД). Тук бих искала да спомена, че първият колективен трудов договор в България е подписан на 15 февруари 1905г. в Софийските частни печатници и носи наименованието "Условия за реда и задълженията между господарите и работниците в Софийските частни печатници".

Към момента у нас две от нивата на договаряне се оформят като водещи – националното и фирменото (т.е. най-високото и най-ниското). Договарянето на мезоравнище – отрасловото и браншовото – е неравномерно развито. В някои отрасли и браншове договарянето е в доста напреднал стадий и в момента се разгръща и укрепва, в други липсва изобщо, а в трети трябва да се положат

усилия, за да се превърне в постоянна и ефективна практика. Много се разчита на Закона за браншовите организации в това отношение, който се очаква скоро да влезе в сила. Браншовите работодателски организации виждат в него възможност за по-голяма автономия в действията си. Освен това законът ще постави въпроса за представителността на организациите на това ниво, като по този начин ще стимулира формирането на нови структури в работодателските организации (особено при тези, които са по-малки и са изградени на регионален принцип).

Фактът, че в момента двете екстремни нива са най-добре разгърнати, дава основания да се направи извода, че това е едно преходно състояние, като в зависимост от по-нататъшната икономическа и социална политика ще се установи по-близо до едното или другото ниво. Или пък "силата на тежестта" ще попадне в златната среда – отрасловото и браншовото договаряне, което ще ни приближи до германския модел. Доминацията на националното ниво на договаряне може да се обясни с инерцията от централизацията в миналото, като в случая тази констатация няма оценъчен характер. Силата на фирменото ниво е резултат от процесите на децентрализация/дерегулация, съпътстващи процеса на приватизация у нас. Във всеки случай в настоящия модел се отразяват две противоположни тенденции. Аналогична ситуация с нивата на договаряне се наблюдаваше в Швеция през 90-те години на 20 – ти век, когато шведският модел бе подложен на сериозен ремонт (т.е. също имаше преходен характер), при което стремително се тръгна към фирмено ниво, но синдикатите успяха да спрат децентрализацията на отраслово равнище, а впоследствие до голяма степен бе реабилитирано и националното ниво, включително и с подкрепата на работодателите. Всъщност в края на 20 век Швеция демонстрира едно съвместно съществуване на държавно оркестрирана, супер-централизирана форма на ограничено договаряне и супер-децентрализация, която позволява на работодателите да упражняват прерогативите си при уточняването на детайлите на равнището на фирмата и

конкретното работно място [Kjellberg]. В резултат се наблюдава "трипатритен компромис при нов шведски модел на колективно договаряне" [Kjellberg:79], което означава, че Швеция все още остава особен вариант на договорен корпоратизъм, но с един превес на фирмения корпоратизъм [Elger:12]. Трудно е да се отрече, че гореказаното за Швеция от онзи преходен период важи и за България към настоящия момент.

С Англия ни сближава фактът на доминация на фирменото ниво, но те пък нямат национално ниво (в Англия трипартизмът не се радва на популярност), така че някакви принципни сходства с този модел не могат да се търсят. Доминиращото фирмено ниво на договаряне ни сближава и с Франция, което е логично, тъй като двете държави поеха курс към децентрализация, като във Франция дори и децентрализацията стана със закон "отгоре" (т.е. централизирано) – просто фирмите бяха до голяма степен задължени да договарят на фирмено ниво през 80-те години чрез Auroux законите. По общо мнение Франция е доста централизирана, както все още и България. Промяната през 1989 в България също бе инициирана "отгоре" и това е още една прилика в посоката и начина на развитие на двете държави. За да избегна обаче всякакви изкушения за търсене на пълна самоидентификация чрез сходства (в случая с Франция) ще допълня, че по отношение модела на индустриални отношения имаме съществени различия в принципа на излъчване на представителството на интереси – например там има синдикални избори, а у нас – не; там социалните партньори са силно политизирани и в много по-голяма степен залагат на конфликта, отколкото в България. Освен това синдикалната плътност у нас е поне 3 пъти по-висока, отколкото във Франция, като всичко това задава различни рамки и механизми за действие на социалните партньори.

Доколкото в Германия най-силното ниво е отрасловото, а у нас в това отношение има много да се работи, то ние сме все още далеч от германския модел, но може би се движим в тази посока.

3. Обхват на предмета на договаряне (съдържание)

Определено обхватът на договаряне може да се разглежда като критерий за социална развитост на едно общество. Колкото повече неща могат да се договарят, толкова по-малък е директния диктат на едната над другата страна. И в България колективното трудово договаряне надхвърля т.нар. класически триъгълник, който включва: заплати, заетост и условия на труд. Договарят се и някои "по-модерни" аспекти на труда като квалификацията, преквалификацията и гъвкавите форми на труд (предимно условията за преминаване към непълно работно време и ненормиран работен ден). Все още обаче не може да се каже, че в КТД се инкорпорират широко и трайно неща като технологична промяна, схеми за участие на работниците в разпределение на печалбата и др.

Технологичната промяна е почти задължителен елемент от колективното трудово договаряне в развита Европа. Според компетентното мнение на западни специалисти, истинското пространство на договарянето по въвеждането на технологичните промени е фирменото договаряне. Това се обяснява с факта, че технологичната промяна е основен ресурс за постигане на конкурентноспособност на западноевропейските фирми и не би трябвало (пък и не би могло) да се договарят конкретни параметри на технологична промяна, които да са общовалидни за един отрасъл или бранш. "Технологичните иновации се въвеждат именно, за да осигурят на фирмата една по-изгодна позиция пред всички останали" [Хаускамп:150]. Факт е обаче, че дълго време по-общи параметри на технологичната промяна са се договаряли на секторно и браншово ниво и продължават да се договарят. В частта за технологичните иновации браншовият договор може да е по-гъвкав, но все пак е добре да има такъв раздел. Отношението на работниците към технологичната промяна определено има дълга история, която освен всичко друго показва как могат да се преобърнат нещата. Първите документирани събития са свързани с движението на лудитите, които чупели машините, защото им отнемали работата. Дълго време син-

дикатите са били обвинявани, че пречат на технологичния напредък. След един мъчителен процес на адаптация към ускореното технологично развитие в края на 20 век, синдикатите в Западна Европа развиха относително адекватни стратегии към технологичната промяна, но в първоначалния период по-скоро бяха от типа "след събитието" (post factum). На сегашния етап синдикатите повече се стремят да участват заедно с мениджмънта в разработването на програмите за въвеждане на новите технологии, т.е. превантивно. Тази кратка историческа разходка демонстрира пълната промяна, направена от работниците по отношение на технологичната промяна: от чупене на машини до настояване за съ-участие при въвеждането на техно-иновациите.

Що се отнася до България, все още не може да се каже, че технологичната иновация е станала доминиращ и преобладаващ ресурс на конкурентноспособност. Докато цената на труда остава на най-ниските нива в Европа и това за сега е стабилен източник на конкурентноспособност, едва ли ще успеем да се "прекачим" на влака на интензивните икономики, залагащи на иновацията и високото качество в борбата с конкуренцията. Има и още нещо, което е значителен проблем в България. Проблемът е от субективно естество, доколкото касае продължително наслоявани работнически нагласи. Става въпрос за връзката между технологичните подобрения, условията на труд и отношението на работниците към компенсациите за лоши условия на труд. В много български фирми бяха подобрени условията на труд чрез нови технологии, но работниците реагираха негативно на прекратяването на плащанията и други бонуси за вредни условия на труд. На пръв поглед изглежда като че ли работниците не желаят подобряване на условията на труд. Но едва ли е така. За всеки човек и заплащането, и здравословните условия на труд са две изключително важни ценности, които не е желателно да се противопоставят. Ако бъдат поставени в условия на този дихотомичен избор, част от работниците може би ще изберат стратегията "Давам здраве за пари" (сега), отпращайки в далечното бъдеще вероятността от риска, наречен "Давам пари за здраве". В зак-

лючение ще кажа, че отработването на деликатния момент с възприемането на подобни промени от страна на работниците е в ръцете както на синдикатите, така и на работодателите – не само като постигане на конкретни договорености, но и като разяснителна работа.

Схемите за дялово участие на работниците в собствеността са един интересен западен експеримент. Те възникват в САЩ през 1974г. по време на петролната криза, бележеща края на фордизма и възхода на тойотизма. Бяха наречени "планове за дялово участие на наетите в собствеността" (Employee Share Ownership Plans, ESOPs). Първоначалната идея на тези планове е подчертано антикризисна – те дават възможност на работниците да придобият част от предприятие, което е заплашено от банкрут и, респективно – от загуба на работни места. Във връзка с тези планове се организират фондове, които дават изгодни кредити. Тези програми продължиха да се прилагат доста след като премина кризата – например през 1989г. подобни програми са били въведени в над 10 хиляди фирми в САЩ, обхващайки над 11 млн. работници-акционери. Схемите за участие бяха широко разпространени в Скандинавието и Франция. Дори и в либералната (т.е. не особено социално ориентираната) Англия бяха разработени и приложени такива схеми на ESOPs. Тези схеми се запазиха дори след големите вълни на приватизация през 80-те години при Татчър и 90-те години на XX век при Мейджър. Например през 1994г. една четвърт от наетите в автобусния транспорт са били покрити с такива схеми [Terry]. Вярно е обаче, че и там много често работниците продават акциите си, както стана у нас при масовата приватизация. Тези схеми и различните условия за участие в собствеността също се договарят в КТД. Обикновено контролният пакет акции се държи от висшия мениджмънт, а работниците имат 49%. При препродажбата от страна на работниците тази пропорция естествено се променя (тук не става въпрос за разпределяне на авоарите на цялото предприятие, а за разпределение в рамките на определен дял от него). В крайна сметка водеща в това отношение обаче се оказа Япония, която притежава способността да прилага

бързо и ефективно всяка идея, която възникне в САЩ или Европа. До 1991г. в повече от половината японски компании са били въведени такива схеми, като средната стойност на акциите на един работник е била около 14 хил. щатски долара [Vaughan-Whitehead:164].

Гъвкавостта на работата стана изключително експлоатирана тема на Запад през 70-80-те години на XX век както в теоретичен, така и в практически план. Гъвкавите форми на труд са относително нов момент за нашата страна. Съответно това поражда и нов кръг проблеми – както пред трудовото и социалното законодателство, така и пред социалните партньори". Гъвкавата заетост и присъщият й регулативен механизъм представляват един осъзнат и необходим компромис между работници и работодатели при настоящата икономическа конюнктура". [Сотирова:18] Не бих искала тук да се впускам в дългия дебат за това кои са гъвкави форми на труд и кои не са. Само ще отбележа, че тънката терминологична разлика отразява значителни принципни несъответствия между идея и реализация в практически план. Тезата ми е, че под формата на гъвкава заетост много често у нас всъщност се маскират маргинални работни места и гъвкавата заетост в България се явява форма на недозаетост (underemployment). [Гладичева, 2003]. Или просто на несъобразена със закона заетост. "Особено в малките предприятия, които доминират в сферата на търговското обслужване, няма такива понятия като работно време и почивни дни. Нито се определят /договорят/, нито се спазват. *Тоест безусловният работодателски диктат в случая* ***не може да се припознае*** *като гъвкави форми на работното време."* [Сотирова:11] (курсивът е мой, Р.Г.)

Понякога отделните държави си имат нещо специфично, което има локален приоритет при договарянето по отношение на съдържанието. За Австрия това е общия минимум на заплатите, за Белгия – създаването на заетост, за Испания – намаляването на несигурните работни места, за Холандия – осигуряването на хора с увреждания и т.н.

4. Количествени измерения на договарянето

Те зависят пряко от синдикалната плътност и законодателството по отношение на колективното трудово договаряне.

Единият количествен измерител е синдикалната плътност – т.е. делът на синдикалните членове спрямо наетите в икономиката към даден момент. Искам да направя уточнение, че става въпрос именно за съвкупността на наетите, а не на заетите. Съвкупността на заетите е по-голяма величина, тъй като освен наетите, включва собствениците, самонаетите и някои други специфични категории, чиято величина е статистически незначима и тук се пренебрегва. Съвкупността, която представлява разликата между броя на заетите и броя на наетите не подлежи на синдикално членство по подразбиране – един зает, който има статут на собственик не би трябвало да има тежнения към членство в синдикат, макар че нашата парадоксална действителност ни поднесе и такива случаи през изминалите години – единични, разбира се.

Като цяло България е близо до средното за ЕС равнище на синдикална плътност, което е около 30%. Нашите 28-29% ни поставят в доста добра позиция спрямо страните от бившия Източен блок. По този показател сме по-напред от Унгария и Полша, но по-назад от Словения и Словакия. Синдикалната плътност в България е аналогична с тази в Германия, Холандия, Великобритания, Португалия, Латвия и Чехия (между 27-30% за всички горепосочени). Обединена Европа обаче е доста нехомогенна по отношение на синдикалната плътност. При стойност 30% (средно претеглено) за ЕС отклоненията при различните държави са много големи, като екстремумите се държат от Скандинавието (80-90%) и Франция (9%). Ясно, е че дори само в рамките на страните-членки имаме разлика от 10 пъти.[1]

Що се отнася до България, въпреки достойните като цяло цифри на синдикална плътност, трябва да се отбележи, че има очебийни диспропорции по отрасли – например в отрасъл търговия синди-

калната плътност е около 1-1.5%, което вероятно е най-ниското ниво у нас.[2]

Другият количествен измерител е степента на покритие на наетите с колективни трудови договори. Този индикатор извежда на предни позиции Белгия и Словения със 100% покритие; Австрия, Швеция, Финландия и Франция с около 90% и повече. В долната част на скалата са Латвия и Литва с около 15%.[3] Както се вижда, не винаги съществува корелация между двата индикатора – синдикалната плътност и степента на покритие с КТД. Христоматийният пример тук е Франция, която при синдикална плътност 9% има 90% покритие с КТД. Това се дължи на законодателството и специфичния модел на индустриални отношения във Франция, които задават голяма задължителност на договарянето. Всъщност именно силната държавна намеса понякога се сочи като причина за обезценяването на синдикалното членство във Франция. Има и аргументи в обратна посока, а именно, че държавата се е намесила, за да запълни вакуума, създаден от вече започналия процес на десиндикализация. Аз лично съм по-склонна да приема второто с уговорката, че след момента на сериозна държавна интервенция през 80-те години на 20 век десиндикализацията е продължила, бидейки вече обусловена наистина предимно от факта на държавната намеса, за да се стигне до нивото от 9%.

5. Работническите съвети

Определено в момента това е много актуална тема за социалните партньори в България и те се втурнаха да изучават и събират европейски опит. Както за синдикатите, така и вероятно за работодателите най-голям интерес представлява германския модел, а също така и неговите вариации, които бяха въведени в някои страни от ЦИЕ. В Европа като че ли съществува негласно признание, че до момента германският модел е все още най-съвършената форма на работническо участие. Това се потвърждава от факта, че през последните 30 години наднационалните органи на Европейския съюз

под една или друга форма са се опитвали (предимно чрез директиви) да наложат именно германския модел на работнически съвети. Серии от законопроекти бяха обсъждани от социалните партньори в Западна Европа: Петата директива от 1972, Директивата за работнически съвети EJSC (European Joint-stock Company) от 1975, Директивата Vredeling от 1980 и Директивата за работническите съвети от 1990. Повечето социални партньори променяха отношението си към работническите съвети, но като цяло имаше силна реакция срещу тяхното въвеждане, особено в германския им вариант, поради отказа да се възприеме налагането на един определен национален модел (в случая германския). Опозицията идваше предимно от страна на синдикатите, като британските синдикати бяха най-опозиционно настроени [Goetschy:150-155].

Работническите съвети (Betriebsrat, BR) са много разпространени в Германия и това е логично, тъй като там водещото ниво на договаряне е отрасловото и работническите съвети "обират" относителния синдикален "луфт" на фирмено ниво. Институцията на работническите съвети е традиционно силна и в Холандия (където се наричат Ondernemingsraad, OR), тъй като холандският модел е най-близката вариация на германския. Ситуацията в България обаче е различна и това различие е заредено с потенциални конфликти на интереси по отношение на работническото представителство. Според Кодекса на труда на фирмено равнище могат да договарят всички синдикати, независимо дали са представителни или не. Това законово положение позволява синдикален плурализъм на фирмено ниво, което автоматично засилва конкуренцията между синдикатите. Работническите съвети ще се явят допълнително конкурентно звено в тази пъстра картина. В това отношение българският модел не е някакво изключение – синдикален плурализъм на фирмено ниво има и в други държави сред които Англия, Испания, Италия и Франция.

Според мен въвеждането на работническите съвети би изиграло положителна роля в България при условие, че:

1) се въведат веднага работнически съвети само там, където

няма синдикално представителство, имайки предвид съществуващото състояние на нещата;

2) секторното и браншово договаряне са станали доминиращи в България (ако това се случи някога, разбира се) и тогава може да се помисли и за повсеместно въвеждане на работническите съвети. Но докато това не стане, въвеждането им вместо да засили социалния мир, най-вероятно ще доведе до повече конфликти, което ще попречи на ефективното представителство на интересите на наемните работници. А пък нали именно това се цели с работническите съвети: по-добро представителство. С други думи, опасявам се, че едно прибързано тотално въвеждане може да причини по-скоро "избождане на очите, отколкото изписване на веждите". От друга страна, въвеждането на работническите съвети сякаш няма алтернатива в контекста на присъединяването ни към Европа и съответната Директива №14 на ЕС. Тъй като първото посочено от мен условие е основано на реално съществуваща ситуация, а пък второто има прогностично-хипотетичен характер, то според мен трябва да се придържаме към вариант едно, поне докато не настъпят промените, описани във вариант две (ако изобщо настъпят).

3) много прецизно, премислено и далновидно се наложат в закон границите на правомощията на синдикатите и работническите съвети на фирмено ниво, както и областите на съвместни действия. Това условие е задължително във всички случаи. Един по-детайлен сравнителен анализ е направен от н.с. Татяна Михайлова от Института за социални и синдикални изследвания [Михайлова, 2001].

6. Обвързаност на социалните партньори с политически партии

Това е една друга линия на анализ, която извежда прилики и разлики между отделните държави в моделите на индустриални отношения. От една страна има държави, в които синдикатите са разделени по политически, религиозни и културни признаци – Италия, Испания, Франция, Швейцария, Белгия, Холандия и Люксем-

бург. Но дори и когато социалните партньори, включително работодателите, са обвързани с дадена политическа сила, все пак има степени на обвързаност.

Например в Англия се наблюдава ясна и определена политическа принадлежност на социалните партньори поради изчистеността на представителството на корпоративните интереси в политически план. Наличието на две големи политически партии (лейбъристката и консервативната), които са разделени именно по линията "труд – капитал", предопределя ясната принадлежност на синдикатите към лейбъристите, а на работодателите – към торите. Отношенията обаче между лейбъристката партия и синдикатите са сложни в организационен и финансов смисъл. В момента повечето синдикати са членове на лейбъристката партия, макар че синдикалната централа (TUC) не е. По този начин синдикатите държат болшинството от гласовете на партийните конференции и при гласуването за ръководни органи. Въпреки това широко представителство на синдикатите в партията, "по традиция синдикатите оставят на парламентарните лидери да определят партийната политика, с изключение на аспектите, директно свързани с трудовите отношения" [Hyman:108].

В Швеция също се наблюдава много тясна обвързаност както на работодателите, така и на синдикатите – просто партиите и съответните работнически и работодателски организации се възприемат като крила на едно и също движение. Както в Англия, така и тук има ясна политическа принадлежност.

В Германия организациите на социалните партньори естествено симпатизират повече или по-малко на определени политически партии, но някаква силна обвързаност не съществува. Синдикатите си партнират със социал-демократическата партия, докато работодателите симпатизират на християн-демократите и либералите.

В Холандия политическото и синдикалното разделение върви по религиозен признак – католически или протестантски. Само либералното политическо крило си няма синдикат. Но пък до 1976

година имаше социалистически синдикат, който се сля с католическия и така се формира най-големият към момента синдикат в Холандия – Конфедерация на холандските профсъюзи (FNV, Federatie Nederlandse Vakbeweging). Протестантският синдикат е независима организация (CNV, Christelijk Nationaal Vakverbond). Работодателите също бяха разделени на католически и протестантски до 1970 година, когато се обединиха в Холандска християнска работодателска конфедерация (NCW, Nederlands Christelijk Werkgeversverbond). Но дори и след обединението, те не можаха да достигнат размера и влиянието на Общата конфедерация на холандските предприятия (VNO, Verbond van Nederlandse Ondernemingen). До 70-те години на XX век връзките между социалните партньори и съответните политически партии бяха много тесни, което се изразяваше основно в това, че лидерите на синдикалните и работодателски организации влизаха в парламента с листите на съответната партия. Това вече не е така, но неформалните връзки си остават доста силни. Например лидери на синдикалната или работодателската централа стават лидери на съответната партия и обратното [Moerel:52].

В България се наблюдава мозаечна ситуация. Извън целите и обхвата на тази статия е проблемът за спецификата на конституирането на политическото пространство в България в преходния период. Без да навлизам в подробности, само ще спомена дискусията за проблематичността на "лявото" и "дясното" в нашата реалност и за размиването на тези граници, което се проявява на моменти под формата на "сбъркана" политическа ориентация на социалните партньори. Ако политическото пространство не е "изчистено" по западен образец, то и политическите пристрастия на социалните партньори не могат да бъдат интерпретирани по стандартния начин. Което ще рече, че е обяснимо в нашата ситуация синдикат да подкрепя дясна партия, а работодателска асоциация – лява партия. Това е парадоксално от гледна точка на западен анализатор, но не и от гледна точка на местен анализатор, особено ако се има предвид, че в началните години на прехода демаркационната линия не вървеше

толкова по опозицията ляво-дясно, а по комунизъм-антикомунизъм (респективно тоталитаризъм-демокрация, т.е. старо-ново).

И така, КТ "Подкрепа" все още е обвързан с определена политическа сила в по-голяма степен, отколкото КНСБ например, макар че още през 1991г. К. Тренчев апелира към синдикалните членове да гласуват "по съвест" на предстоящите президентски избори, т.е. ръководството не се ангажира с подкрепа на кандидата на СДС. По-късно, на Втория си конгрес през февруари 1992г. "Подкрепа" се оттегли от споразумението за запазване на социалния мир, като по това време на власт беше синьото правителство на Ф. Димитров.

КНСБ не е бил еднозначно обвързан с никоя от значимите политически сили в страната. Освен това понякога политическата ориентация на ръководството не съвпада 100% с ориентацията на членската маса. Всъщност в началото на 90-те години ръководството на КНСБ се ангажира публично с определена политическа сила, и то в предизборен период (става въпрос за СДС-Център, в основата на която стоеше БСДП на д-р П. Дертлиев). Това беше опит (може би преждевременен) да се конституира нормален тандем "синдикат – партия" (при това социал-демократическа, както си му е ред по западен образец). Този опит очевидно не беше успешен, тъй като апелът на ръководството на КНСБ към членовете да гласуват за СДС-Център явно нямаше необходимия ефект защото СДС-Център не влезе в Парламента (т.е. не е бил масово подкрепен от членовете на КНСБ на изборите, въпреки апела на ръководството). По този повод в пресата се появиха коментари от рода на това, че на онези избори К. Петков (лидер на КНСБ тогава) е показал, че няма синдикат, а П. Дертлиев – че няма партия. Но пък няколко години покъсно вице-президентът на КНСБ (Иван Нейков) стана министър в кабинета на Костов (СДС/ОДС), а бившият президент на КНСБ (Кръстьо Петков) влезе в Парламента с листата на БСП.

Доста по-трудно е да се проследи и анализира политическата ориентация на работодателските организации в България. Нормално би било да гравитират към десни политически формирования.

Доколкото целият преход е всъщност преход на дясно (неолиберален, от монетаристки тип), то би било логично те да подкрепят различни правителства, ако провеждат десни реформи. За разлика от синдикатите, които (макар и все по-рядко) демонстрират по-ясно политическите си пристрастия, работодателите се въздържат от преки ангажименти, вероятно следвайки принципа за преследване на интересите. Все пак, някои "по-топли" връзки на работодателите и политическите сили могат да бъдат споменати, без претенции за изчерпателност, разбира се. Например, М. Коралски стана министър на труда и социалната политика, когато беше главен секретар на Съюза за стопанска инициатива на гражданите. Българската стопанска камара подкрепяше правителството на Костов, а пък Българската търговско-промишлена палата често бе обвинявана от социалните партньори в прекалено топли отношения с БСП и правителството на Виденов. В по-ново време, не е тайна, че Съюзът на работодателите в България (СРБ), който все още не е национално представителен, имаше големи очаквания от кабинета на Симеон II. До момента някои от тях се оправдаха, други – не. Съвсем наскоро лидерът на БСЧП "Възраждане" Добромир Гущеров заяви, че ще участва местните избори (2003) в сътрудничество с БСП.

7. Степен на формализация на индустриалните отношения

Под степен на формализация ще се разбира както институционализацията (т.е. трайни, специално създадени и формално закрепени механизми, органи и организации, които структурират отношенията между социалните партньори), така и характеристики на процеса на комуникация между тях.

В това отношение Англия е на единия полюс с нейната ниска степен на формализация, изразяваща се в неписани форми на регулация, импровизации и ad hoc преговори, което е резултат от скромната законодателна уредба. Договарянето завършва по-скоро с "джентълменски" споразумения, отколкото с договори в юридическия смисъл на думата (т.е. задължения по силата на закона). На дру-

гия полюс е Франция, където индустриалните отношения се регулират основно по законодателен път, което в много отношения не оставя място за маневриране. В Германия и България практиките на индустриални отношения са силно формализирани, но законодателството е достатъчно гъвкаво, оставяйки пространство за преговори. Договарянето в Германия протича спокойно и мирно, благодарение на традиционно доброто сътрудничество между страните, самодисциплината и уважението към труда на другия. Въпреки, че договарянето е силно формализирано и институционализирано, място за маневриране и гъвкавост има и то се използва.

В България дори и по изключение да възникнат някои неформални преговори или инициативи, в крайна сметка прерастват във формални, особено ако се очертаят като успешни и перспективни.

8. Ниво на трудови конфликти, индустриални акции и начини на разрешаване на колективни трудови спорове

"Служейки на Евристей, Херакъл извършил 12 подвига. Не всеки си намира такъв работодател".

А. Подводный

Обикновено нивото на трудови конфликти се измерва чрез стачките и по-точно чрез работните дни, загубени поради стачки. Високата или ниска стачна активност, разбира се, е резултат от много фактори – законодателство, модел на индустриални отношения, традиции, особености на колективните трудови договори, икономическа и политическа ситуация. Въпреки, че правото на стачка е вписано във всички модерни законодателства, в конкретни трудови договори може да съществува клауза за отказ от стачка, което силно да намали индустриалните акции от този тип в дадена държава, отрасъл, бранш или фирма. В България също се подписват такива клаузи във фирмени КТД. Освен това държавите се различават и по силата на наказанията в случай на незаконна стачка или локаут. Най-сериозни са "наказателните точки" в северните европейски

страни; френският закон също предвижда жестоки глоби, докато италианското законодателство налага средни глоби и наказания. Различни са и изискванията при обявяване на стачка. По този начин законодателството може да поставя по-малки или по-големи бариери пред вдигането на стачка.

Високи загуби поради стачки традиционно търпят Италия, Испания, Ирландия, Великобритания и Гърция. На другия полюс са Швейцария, Австрия и Швеция. Много ниски стойности имат също така Норвегия, Финландия и Германия. [Borkowska:258]. По отношение нивото на трудови конфликти изследователите са забелязали една тенденция – по правило повече конфликти има в страните, където социалните партньори са политизирани и съответно индустриалните отношения и политическия спектър са поляризирани. Там синдикатите се ангажират и в политически стачки. Някои изследователи твърдят също, че конфликтите са повече в католическите страни, отколкото в протестантските [Borkowska]. С това не мога да се съглася, защото Англия и САЩ очевидно не се вписват в тази логика, но пък ако са изключения, те са толкова големи, че поставям под въпрос изведената закономерност за връзката "конфликтност-преобладаващо религиозно изповедание". В протестантските страни рядко се установявали поляризирани модели, защото те предпочитали консенсусните решения, респ. трипартитните практики. И това твърдение звучи спекулативно, поради наличието на прекалено големите "изключения" САЩ и Англия. Заблудата вероятно е дошла от факта, че се има предвид предимно германския модел като неконфликтен и някак по инерция се екстраполира върху всички протестантски държави, което е дълбоко погрешно дори като факт. Има и още нещо, което бих споменала в подкрепа на тезата си, че няма пряка връзка между конфликтност на индустриалните отношения и религията: Холандия е католическа държава, но моделът на индустриални отношения е най-близката вариация на неконфликтния германския модел. Във всеки случай, дори и да има някаква корелация между индустриалните конфликти и религията, то тя е значително опосредена или повлияна от ня-

какъв друг фактор, който е далеч по-силен от религията и поради това интересуващата ни връзка очевидно е слаба, ако я има изобщо.

Разрешаването на трудовите конфликти (тук се имат предвид само колективните трудови спорове, КТС) също показва многообразие от подходи, процедури, механизми и практики. Според чл.357 от българския КТ това са такива спорове, които възникват по повод сключването, изменението и допълнението на КТД. Възможните етапи за уреждане на КТС в България са: непосредствени преговори между страните по спорния въпрос, посредничество, доброволен и задължителен арбитраж (по извън съдебен път). Ако тези стъпки, които съставляват етапа на извънсъдебно уреждане на спора не доведат до решаване на проблема, се минава към съдебно разрешаване. По принцип се смята, че ако страните изберат доброволното уреждане, най-вероятно имат желание да разрешат въпроса, а не да го протакат. Освен това световната практика показва, че разрешаването чрез посредник е не само по-бързо, но и по-евтино. Например в момента у нас възнаграждението на посредника е 500 лв. Двете страни трябва да преценят дали искат да загубят повече пари и време (а пък то и времето е пари) и да тръгнат към по-протяжната и тягостна съдебна процедура, или да се възползват от услугите на посредник.

Първата в света постоянна Арбитражна комисия е създадена от Мъндела през 1860г. в Англия (Нотингамска трикотажна комисия). Впоследствие такива комисии се създават в британската минна промишленост, като този опит се пренася и в минната промишленост на континента, а после и в други отрасли. Изобщо по онова време, когато работодателите са искали да обсъдят важни въпроси от кръга на индустриалните отношения, те създавали Арбитражни комисии, които изключват участието на синдикатите и всъщност ги елиминират като партньор. Към днешна дата това определено не е така, доколкото синдикатите участват равнопоставено в тези институции. Освен арбитражни комисии, в някои държави има и трудови съдилища, като Германия има най-добре развитата система на трудови съдилища.

За съжаление институцията на посредничеството, както впрочем и на арбитража, не е традиционно вкоренена в българската култура и поради това адаптирането им към местните условия върви бавно и трудно. След продължителни усилия, съпроводени с проби и грешки, наскоро бе създаден Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА).

9. Сила на социалните партньори

Тази димeнсия стои в основата на една от най-известните класификации на моделите на индустриални отношения, която е разгледана във втора част, точка първа. За избягване на повторенията, тук няма да се спирам на нея.

10. Брой на социалните партньори в представителството на интереси

Тази димeнсия е разгледана във втора част, точка втора поради същите съображения, изложени по-горе в точка 9.

11. Продължителност (срок на действие) на колективния трудов договор (КТД)

Срокът на действие на КТД варира не само между отделните страни, но може да се променя според обстоятелствата в рамките на една държава, както се случи в България през последните няколко години. Първоначално у нас се установи практиката на сключване на КТД, с възможност за последваща серия анекси към него. Тази практика обаче бе квалифицирана като порочна и с промяната на КТ през 2001 това бе преустановено. Прие се, че един КТД се сключва минимум за една година и максимум за две. В някои държави сключеният КТД не може да се преразглежда, докато не му изтече срока – например в Германия, Холандия и Дания. В други той може да се подновява по всяко време, т.е. спора-

зумението е отворено – такъв е случаят във Франция, Италия и Англия.

Намирането на оптималната продължителност на КТД зависи от много фактори, но равнището на заплащане безспорно е най-важният сред тях. Заплатите са най-тясно свързани с макроикономическите показатели, което ги прави най-динамичният предмет на договаряне. Поради това именно тяхната актуализация изисква по-кратки срокове на действие на КТД. Други раздели от съдържанието на КТД обаче не изискват толкова често преразглеждане. Затова в някои западноевропейски държави се прилага двоен стандарт – КТД за заплащането се подновява ежегодно, а КТД за другите раздели по-рядко. Ежегодно се подновяват КТД в частта за заплащането в Германия, Англия, Франция и Португалия, докато в Дания се прави на две години, а в Италия – на всеки три години.

12. Степен на държавна интервенция

Първоначално "припознах" степента на държавна интервенция като димензия, равнопоставена с другите. Между впрочем, в повечето случаи се разглежда именно така или просто самостоятелно, без опити за обвързване с други измерения. В хода на анализа обаче все по-силно започна се утвърждава впечатлението ми, че всъщност степента на държавна интервенция пронизва всички аспекти, които биха могли да бъдат анализирани и вероятно е по-добре да бъде изведена пред скоби, отколкото да се разглежда като отделна димензия, равнопоставена с другите. Степента на държавна намеса се отразява пряко или косвено върху всички други измерения, разгледани до сега. И макар, че чисто технически в този текст държавната интервенция е разположена наред с другите измерения, бих искала по същество да се разглежда именно като изведена пред скоби. Това, че е поставена на последно място, не бива да е пречка тя да се схваща като основополагаща. Просто държав-

ната намеса е логичен преход към втората част на изложението, тъй като играе важна роля и при различните класификации на моделите. Затова темата за държавната интервенция ще продължи да бъде актуална до края на анализа, именно поради нейната неотменна важност.

Държавата има два основни канала за въздействие върху индустриалните отношения – чрез законодателството и чрез участие в трипартитни структури. Например при значително участие на държавата в трипартитни структури силни нива на договаряне се оказват по-високите – национално, регионално и секторно/браншово. В този случай се получава по-унифициран формат на индустриалните отношения, респективно по-силно туширане на икономическите различия (Франция е изключение, защото там тя използва предимно законодателството). При степента на покритие с КТД държавата действа чрез задължителни клаузи в трудовото законодателство или например чрез т.нар. право на съответния министър да постанови разширение (разпространение) на КТД. Чрез законодателството може да се влияе върху степента на трудови конфликти като се налагат глоби или като се поставят строги законови изисквания при вдигане на стачка например. Държавата може да оказва влияние върху индустриалните отношения чрез степента на политическа обвързаност на социалните партньори с определени политически сили, провеждащи съответна политика, чрез самите процедури на договаряне или процедури за установяване на представителност на страните и т.н. С две думи, държавата може да повлияе на всички гореизложени измерения на моделите на индустриални отношения.

Форми на държавна интервенция при колективното трудово договаряне

Влияние върху процедурите на договаряне	**Влияние върху съдържанието на договарянето**	**Влияние върху изпълнението на договорите**	**Влияние върху резултатите от договарянето**	**Влияние при обслужване на договарянето**
Признаване	Задължение за включване на някои раздели в КТД	Разширение на договорите	Проследяване на договарянето, апелиране, насочване и ръководство	Арбитраж, посредничество, информация, изследвания и анализи
Налагане на задължителност на договарянето Излъчване на собствени звена за договаряне Задължение за осигуряване на информация	Забрана за включване на някои клаузи в КТД	Изпълнение на задълженията по договора	Пряко или непряко участие в преговорите; ограничаване свободата на страните да формират крайни резултати, напр. чрез регулиране на заплатите и цените, нарастването им и др.; ограничаване	Консултиране Обучение

Източник: Borkowska:280

II. БЪЛГАРСКИЯТ МОДЕЛ В КОНТЕКСТА НА РАЗЛИЧНИ КЛАСИФИКАЦИИ

1. Българският модел в контекста на класификацията (нео)корпоративен, традиционен и (нео)либерален модел.

Моделите в тази класификация се различават по степента на държавна интервенция и силата на социалните партньори в конфигурациите на бипартитните или трипартитните отношения. От началото на прехода до днешна дата българските индустриални отношения определено са в руслото на неокорпоративния модел, при който силните страни са правителството и синдикатите. Вече са станали пословични историите за това, как синдикатите създаваха работодателски организации и как поради организационната им слабост се наложи да ги подпомагат финансово отвън по програма ФАР. Най- подробният анализ на установяването на неокорпоративния модел в България може да се намери в публикациите, а и в някои непубликувани, но все пак официално признати анализи на Т. Дечев [Дечев, 2003].

Ще се спра накратко на предпоставките за една такава посока на развитие именно към неокорпоративния модел.

1) преди 1989 България беше страна, състояща се от наемни работници. И въпреки, че в хода на промените това значително се промени, все пак се запази като нагласа, като социална философия и поведение на повседневно равнище. При това положение силното влияние на синдикатите особено в началото на прехода е разбираемо;

2) държавата нямаше как да не е силна страна в отношенията по разбираеми причини; в патерналистичните нагласи на средния българин все още са заложени етатистки тенденции;

3) работодателските организации нямаше как да са силни и адекватни при положение, че частната собственост едва прохождаше. Дори и в момента, макар че вече има значителен брой частни собственици в България, това далеч не означава, че всички те са осъзнали себе си, своите дългосрочни интереси и своите отговор-

ности именно в качеството си на работодатели, а не просто на частни собственици. Това важи особено за дребните собственици, чийто статус често е доста близо до този на самонаетите. В социологическо изследване, проведено в периода април-октомври 2001г. по метода на експертните интервюта, много ясно са се откроили групите предприемачи по признака социална отговорност. "Интервюираните предприемачи от големите предприятия демонстрираха разбиране за социалноотговорно поведение, както и за адресатите на това поведение, което е различно от това на бизнесмените от малките и микрофирмите". [Желева:237].

Дори и само тези три бегло описани обстоятелства да вземем предвид, неокорпоративният модел се очертава като най-естественият и в този смисъл закономерен изход. Вярно е, че имаше кратки периоди, през които някои правителства се опитаха да променят така установилия се модел – предимно чрез ходове за изтегляне на държавата от полето на тристранното сътрудничество. Тези ходове като цяло не бяха успешни до сега, основно поради реакцията на синдикатите, а понякога и на работодателите. По тази причина желанията и намеренията за превръщане на неокорпоративния модел в традиционен (т.е. либерален) не се реализираха. Последното правителство сякаш иска да тласне развитието в посока на неолибералния модел, но дали епизодичните ходове ще успеят да променят естеството на модела, не е ясно (поне за мен и поне за сега).

2. Българският модел в контекста на класификацията монистки – плуралистичен – корпоратистки (монополистичен) модел.

В основата на тази класификация е залегнал признака брой на социалните партньори в представителството на интереси. С монисткия модел се разделихме успешно през 1989г. и към днешна дата се наблюдава плурализъм на организациите. Плуралистичните конфигурации обаче могат да бъдат от два типа:

1) "чист" плурализъм, при който се наблюдават множество автономни синдикати и работодателски организации, без никакви консолидиращи ги организации "шапки". Или пък формално има такива централни организации-шапки, но техните правомощия са толкова стеснени, че тяхната реална сила в обществото е направо нищожна в сравнение с аналогичните организации в страни с корпоративен модел на индустриални отношения. Пример за това е Англия и нейната синдикална организация-шапка – TUC (Trades Union Congress). TUC е най-старата (създадена през 1868г.) и най-голямата в Европа синдикална централа, НО въпреки това няма власт над колективните преговори на отделните синдикати и няма право да договаря директно с работодателите. Според проф. Хайман това се дължи на обстоятелството, че синдикатите-членки и техните лидери пазят доста ревниво своята автономия и не отстъпват правомощия на "шапката". Поради това "да се създаде обща за синдикалното движение политика по отношение на някакъв проблем е почти невъзможно, да не говорим за въвеждането ѝ" [Hyman:108].

При този вид плурализъм и други аспекти на договарянето се оказват множествени – например един работодател може да се окаже обвързан едновременно с 4-5 или повече различни КТД, сключени с различни синдикати. Или пък е обвързан само с един-два синдиката, но сключвайки с тях N-броя КТД за различни групи работници, разделени според всевъзможни критерии. Например в средата на 90-те години в British Telecom синдикатът е бил въвлечен едновременно в 16 отделни вериги на договаряне с работодателя [Terry]. Честно казано, това ми се струва прекалено разточително и изтощително и за двете страни.

2) корпоративен плурализъм, при който пак е налице множественост, но двете групи организации (на работниците и работодателите) създават някакви общи структури или просто броят им не е много голям. По този начин корпоратисткият модел се разполага в "златната среда" между монизма и "чистия" плурализъм. Корпоративният модел се придържа към политика на преговорите (т.нар.

концертиране, трипартизъм), при което се цели "изглаждане на интересите чрез одобряване на взаимни предимства" [Дитрих:134]. Така се търси равнопоставеност на интересите на държавата, работниците и работодателите. Обикновено се създават трипартитни структури. Корпоративният модел се нарича още монополистичен, макар че според мен по-коректно е да се нарича олигополистичен, ако се придържаме докрай към икономическия аналог на термините. Изпреварвайки изложението, ще кажа, че именно това е модела, в който се вписва България от началото на прехода до момента. Тъй като характеристиките на този модел са ни по-познати, не смятам да го описвам в подробности – органите на тристранното сътрудничество, техните функции и т.н.

В порядъка на сравнителен анализ между двата модела ще си позволя да акцентирам върху различните социални ефекти, които те произвеждат. Установено е, че чистият плурализъм е зареден с повече вътрешни конфликти от корпоративния, тъй като политиката на организациите в тази множествена конфигурация е от типа "групи за натиск". "...Натискът на конкурентните организации постоянно конфронтира актьорите чрез необходимостта да доказват, че са по-доброто представителство на интересите... Подобни плуралистични конфигурации на групови интереси са заплашени да се заплетат в един процес на перманентна конкуренция за наддаване при спечелване на интереси". [Дитрих:134]. Нещо подобно се наблюдаваше в началото на 90-те между КНСБ и КТ "Подкрепа", а в очакване на преброяването (през 2003) аналогични ефекти се случват и в лагера на работодателските организации. Опасенията от въвеждането на изискването "една фирма – едно членство в работодателска организация" и появата на хоризонта на по-агресивни работодателски формирования (макар и още непризнати, но заявяващи подобни намерения) започна да променя лексиката и поведението на "старите" работодателски асоциации в същата посока. В този смисъл западната теория като че ли се потвърждава и у нас. Трябва да се отбележи обаче, че гореспоменатите тенденции в групата на работодателите не променят

принципно корпоративно-монополистичния/олигополистичния характер на българския модел по отношение на признака множественост. Има само леко придвижване към "по-голям" плурализъм на работодателското пространство. Още едно потвърждение на тезата ми за корпоративно-олигополистичната конфигурация у нас е факта, че четирите представителни организации си създадоха "шапка" – Асоциация на организациите на българските работодатели (АОБР). Освен всичко друго, това проследява къде минава още една демаркационна линия: представителни – непредставителни работодателски организации, което показва, че въпреки изначалната презумпция за конкуренция между самите представителни организации, те все пак осъзнават общ интерес, очертан от факта, че са национално представителни.

Следователно, нашият модел е корпоративен (монополистичен, или по-точно олигополистичен) по отношение на синдикалните структури на национално, отраслово и браншово ниво и плуралистки на фирмено. Що се отнася до работодателските организации, то определено конкуренцията между тях в момента е по-голяма (има само 2 национално представителни синдиката и 4 работодателски асоциации). Дори и броят на последните да нарастне с още 1-2 (при положение, че някои от представителните към днешна дата не отпаднат), това едва ли би направило модела ни чисто плуралистки, докато съществува изискването за представителност с неговите точно регламентирани в закона критерии. Всъщност именно критериите за представителност, прилагани регулярно и законосъобразно, са гаранция едновременно за стабилност и демократичност на представителството на интереси. Съществуването на такива критерии показва, че има "вход с билет за достъп" до привилегията "национална представителност" и тези, които се сдобият с този билет и преминат успешно през този "вход" придобиват в някакъв смисъл монопол върху съответната област (но не завинаги, само до следващото преброяване). С други думи, монополът при работодателите просто е и ще е раздробен повече, отколкото при

синдикатите, но все пак моделът ще си остане в този смисъл корпоративен. Следователно поне към момента синдикатите имат абсолютен монопол, докато при работодателите е по-скоро относителен, особено в контекста на предстоящото преброяване, но все пак си остава монопол. В заключение, със сигурност нашият модел е от типа корпоративен, монополизиран плурализъм, т.е. ограничен от критериите за представителност плурализъм, което създава фактически олигопол в полето на индустриалните отношения.

3. Българският модел в контекста на класификацията на Европейската фондация за подобряване условията на живот и труд

Според тази класификация има 4 вида социален диалог: държавен, социален, синдикален и управленски корпоратизъм. Тази класификация е създадена според признака доминиращо равнище на договаряне. Това е много смислено, но в някаква степен може да се окаже и подвеждащо, защото не се вземат предвид други, но достатъчно важни характеристики, които като цяло очертават духа на съответния модел. Например, при тази класификация в една група попадат Англия и Франция, а пък контекста на въвеждането на фирменото (в конкретния случай) договаряне в двете държави е много различен. За Англия фирменото ниво е естествено сложило се и в този смисъл е традиционно, докато във Франция бе наложено със закон. Освен това духът на тези две общества и техните индустриални отношения нямат много допирни точки. Ако във Франция държавата много силно се намесва директно в индустриалните отношения чрез законодателството, то в Англия държавата е максимално дистанцирана от индустриалните отношения. Същото може да се каже и за Ирландия, която малко изненадващо попада в една група с Австрия, Дания и Финландия. От друга страна си давам сметка, че ако в търсене на прецизност бъде въведен повече от един критерий при класификациите, вероятно няма да се намерят и две държави, които да попаднат в една група. Което още веднъж на-

вежда на мисълта за уникалността и разнообразието на европейските модели и произтичащите от това проблеми при уеднаквяването не толкова на законодателствата (което би било по-лесно), колкото на традиционно установените конкретни практики.

Към момента в България има две водещи нива на договаряне: национално и фирмено, което подсказва преходния характер на нашия модел. Това прави невъзможно, или най-малкото рисковано полагането на България в класификацията на Дъблинската фондация на този етап. Класифицирането в конкретния случай е проблематично, защото моделът ни е още в движение и процес на промени именно по отношение доминиращите нива на договаряне. Но можем да очертаем хипотетично възможните сценарии.

Ако допуснем, че националното ниво все пак е по-отчетливо (все още), то България би попаднала в категорията "социален корпоратизъм" в компанията на държави като Финландия, Дания, Австрия и Ирландия. Има достатъчно основания за причисляването ни в тази категория, тъй като у нас има силни (в смисъл доста овластени) централни организации на работниците и работодателите. В началото на прехода определено това бе водещото ниво на договаряне.

Ако допуснем, че фирменото ниво на договаряне доминира към момента (или започне отчетливо да доминира) над националното, то ще попаднем в категорията "управленски корпоратизъм" заедно с Великобритания и Франция.

Възможно е също така отрасловото/браншовото ниво да се окаже в скоро време доминиращо. В този случай ще се доближим до германския и шведския модел, формиращи гръбнака на групата "синдикален корпоратизъм".

Тъй като ролята на националното ниво в България отслабва от началото на прехода насам (според синдикатите НСТС работи формално през последните години), то вероятно в средносрочна перспектива доминиращите нива в България ще бъдат браншовото и/или фирменото. За да се "спре" процеса на децентрализация на отрасло-во и/или браншово ниво е необходимо наличието на силни и влиятелни браншови организации на работниците и работодателите. То-

ва важи особено за работодателските браншови организации. Те могат да станат някакъв значим фактор в икономическия и социален живот само ако са действително представителни, а не експлоатиращи представителност, придобита и произтичаща само и единствено по силата на членството в национално представителна организация (обикновено в БСК и БТПП едновременно). По силата на действащия сега закон една работодателска организация, в която членуват 35 фирми, от които 13 са физически лица, се счита за представителна и подписва отраслови КТД, при наличието на около 120000 фирми общо за целия отрасъл! (това е действителен случай). Изразено в цифри, тази организация представлява в действителност между 0.02 и 0.03% от фирмите в съответния отрасъл.[4] Коментарите са излишни, но ако подобни ситуации станат правило в повечето отрасли, то договарянето естествено ще се изтегли на фирмено ниво, и то при условие, че работниците и работодателите запазят желанието си да преговарят изобщо (доколкото го имат и в момента).

4. Българският модел в контекста на класификацията административно-законодателен, преговорен и пазарен тип индустриални отношения

Тази класификация взема за отправна точка доминиращия тип регулация на индустриалните отношения. За разлика от предишните класификации, които извеждат различни модели в рамките на преговорния тип, тази определено има по-голям обхват (включва и регулация чрез пазара) и в този смисъл е по-пълна.

Модели на индустриални отношения

<table>
<tr><td>Административно-законодателен</td><td colspan="2">Преговорен (консултативен)</td><td>Пазарен</td></tr>
<tr><td></td><td>централизиран (корпоративен)</td><td>децентрализиран</td><td></td></tr>
</table>

Източник: Borkowska: 247

В периода на прехода посоката на движение на България определено е от административно-законодателен към преговорен, но както бе пояснено в т.3, бихме имали достатъчно основания да поставим България през 2003 и в графата централизиран, и в графата децентрализиран модел на преговорни индустриални отношения. За да бъде картината още по-пъстра и объркана, ще добавя, че договарянето в България е доброволно а там, където няма договаряне, действа пазарния принцип. За да може българския модел да се нарече преговорен без уговорки, би трябвало браншовите и отрасловите КТД да важат за целия бранш или отрасъл, а не само за фирмите-членки на съответната работодателска организация. Това обаче го няма у нас на практика, макар че КТ позволява. Аргументът срещу т.нар. "разширяване" (разпростиране) на браншовите и отрасловите КТД е, че не всички фирми в дадения бранш или отрасъл могат да покрият дори минималните договорени параметри. Например, ако една фирма е в толкова лошо икономическо състояние, че ако плати на работниците минималните заплати за отрасъла ще фалира след няколко месеца, то тя не би следвало да се задължава да поема тези минимални, но от нейна гледна точка високи прагове. С две думи, тези фирми са оставени да формират индустриалните отношения според пазарната конюнктура. И тъй като такива фирми има много, а в някои браншове пазарната регулация отчетливо доминира над преговорната, то можем да направим извода, че регулацията в България е дуалистична – т.е. и чрез преговори, и чрез пазара.

5. Българският модел в контекста на класификацията Северен, Южен, Централен и Централно-европейски модел на колективно договаряне.

В някакъв смисъл тази класификация е конкурентна на предложената от Дъблинската фондация (т.3), доколкото в основата й също стои нивото на договаряне, но тук то не се абсолютизира, а се вземат предвид и други особености. Освен това тук става въпрос не за типове индустриални отношения, а за типове колективно договаряне, макар че типът колективно договаряне си кореспондира във висока сте-

пен с модела на индустриални отношения. Долната таблица всъщност не класифицира директно отделните държави, по-скоро дава ориентири за подобно разпределение. Освен това, класификацията е силно повлияна от географския регион като иманентен принцип.

Модели на колективно договаряне

Ниво	**Северен**	**Южен**	**Централен**	**Централно-европейски**
Национално	Консултации по правителствената политика; координирано договаряне; някои конфликти между държавата и синдикатите	Инцидентно договаряне; конфликти между държавата и синдикатите	Няма договаряне; някои конфликти между държавата и синдикатите	Консултации по правителствената политика; някакво договаряне; конфликти между държавата и синдикатите
Отрасъл	Широко колективно договаряне	Ограничено колективно договаряне	Ограничено и рязко намаляващо колективно договаряне	Колективно договаряне
Предприятие	Някакво колективно договаряне; работнически съвети (участие на работниците)	Войнственост на работниците; договаряне на работническото участие, включително финансово участие	Интензивно и нарастващо неформално договаряне; няма работнически съвети; има други форми на работническо участие (свързано с финансовите успехи)	Войнственост на работниците; колективно договаряне; известно намаляване на работническите съвети; възникване на финансово работническо участие

Източник: Borkowska: 265

Северният модел (наричан още интегративен) се наблюдава в Скандинавските страни, БеНеЛюкс, Германия, Австрия и Швейцария. В рамките на Северния модел се разграничат две вариации според степента на централизация. С по-висока степен на централизация е Скандинавският модел, който се прилага и в Австрия, като австрийският вариант на модела често е критикуван заради неговата ригидност. С по-ниска степен на централизация (и по-висока степен на гъвкавост) е германският модел, който се прилага в Холандия и Швейцария. При тази втора вариация на северния модел трипартитното консултиране не винаги води до национални споразумения, но концертирането се прилага при определянето на политиките, професионалното обучение и други отделни аспекти на договарянето, които се смятат за изключително важни. Често този модел се определя като дуален, поради ко-детерминацията на индустриалните отношения чрез синдикати и работнически съвети едновременно.

Южният модел (наричан още поляризиран) е характерен за средиземноморските страни. Икономическите и политическите интереси обикновено вървят ръка за ръка, поради което индустриалните конфликти често имат политически характер. В резултат на това държавата не е неутрална страна, а се намесва активно в индустриалните отношения. Тя регулира чрез законодателството много неща, които биха били предмет на договаряне в други страни. Договарянето се провежда предимно на по-ниските нива.

Централният модел е разпространен предимно в Англия и донякъде в Ирландия. Приемствеността е характерната черта за този модел, който е останал почти непроменен в историческото си развитие в сравнение с моделите на континента. Неформалност, формиране на процедурите по договарянето в движение, децентрализация, дистанциране на държавата от индустриалните отношения и пр. са другите отличителни черти на модела.

Южноевропейският модел (моделът на страните в преход от ЦИЕ) е зареден с вътрешно противоречие, породено от преобладаващите тенденции в два поредни исторически периода. От една стра-

на има децентрализация в периода преди Втората световна война, а от друга – суперцентрализация и квази договаряне от 50-те години на XX век до 1989 година.[5]

III. НАПРЕЖЕНИЯТА В БЪЛГАРСКИЯ МОДЕЛ

Условно разграничавам вътрешни и външни напрежения. Под вътрешни напрежения разбирам тези, които произтичат от нашата реалност. Под външни напрежения разбирам онези, които се създават чрез отношенията ни с различни международни институции – Европейската комисия, МВФ и др.

1. Вътрешните напрежения

Основното противоречие в българския модел произтича от неолиберална характер на прехода към пазарна икономика и установилия се неокорпоративен модел на индустриални отношения. Това е противоречие в принципа, тъй като двата модела имат коренно противоположни изходни позиции. Насрещното движение на тези два модела създаваше постоянни напрежения, тъй като логиката на единия модел ограничава разгръщането на другия. В някакъв смисъл може би това не е чак толкова лошо, тъй като тази конфигурация не позволява да се залита в крайности, към каквито нашата страна е предразположена – в икономически, политически, идеологически и социален план. В тази борба между двата модела всеки един от тях играе ролята на опозиция и ограничител спрямо другия. С течение на времето според мен неолибералните черти придобиват все по-видими прояви. В полето на индустриалните отношения ябълката на раздора между двата модела и респективно между работници и работодатели е Кодекса на труда. Така като бе приет и въведен през 1993г. определено това е социал-демократически, неокорпоратистки закон. По тази причина КТ обикновено е атакуван от работодателите, които искат да го променят. Към настоящия момент исканията са не просто за "кърпене" с поправки, а за промяна

на духа на трудовото законодателство именно в неолиберална посока (т.е. принципно съвсем нов КТ).[6] От друга страна, синдикатите постоянно се борят да запазят правата и придобивките в него именно от неокорпоративни позиции. От тази гледна точка настъплението на работодателите напоследък е безспорно. Аз си го обяснявам с факта, че към днешна дата реалните собственици на приватизираните предприятия вече се проявиха и интересите се изявяват по-адекватно, но и по-агресивно.

Един втори пласт на вътрешна разсъгласуваност в индустриалните отношения произтича от разминаването между законни права и реални практики, като тук не визирам погазването на закони, а това, че социалните партньори доброволно се отказват от законните си права. Например, има много браншови организации (предимно работодателски, но също така и синдикални), които имат право да провеждат колективно трудово договаряне, но не го правят. Напрежението се поражда от факта, че на фона на гореизложения отказ от право на договаряне има належаща нужда от партньорски работодателски организации.

Напреженията между социалните партньори (т.е. между работодателските и синдикалните организации) не са силни и непреодолими. Като цяло социалният диалог в България е мирен и цивилизован. По-скоро може да се каже, че има напрежение по отношение на държавата – претенции към нея са имали и имат както организациите на работниците, така и на работодателите.

И накрая, напреженията вътре в работническите и работодателските организации. Общото е, че има неприкрита враждебност между представителните и непредставителните организации.

Що се отнася до синдикатите, ако на национално и отраслово/браншово ниво напреженията между синдикалните конфедерации могат да се разглеждат като конкуренция между организациите (особено между представителните и непредставителните), то на фирмено ниво е заложено вътрешно противоречие. Става въпрос за това, че на всички по-горни нива има изискване за представителност, а на фирмено – няма, т.е. логиката не е проведена докрай. Разбира

се, това противоречие засяга пряко синдикатите, доколкото засилва конкуренцията между тях, но косвено засяга и конкретните работодатели, защото последните понякога се чудят на кого да се доверят: на представителен синдикат с малко членове във фирмата, или на непредставителен синдикат с повече членове. Въпреки, че КТ дава много ясни указания за процедурата на договаряне във фирмата, практиката показва, че конкретните работодатели имат доста голям потенциал да влияят неформално върху тази процедура, включително върху въпроса за това, с кого да се преговаря и подписва КТД.

При работодателите, обратно, най-голямата битка се води на национално ниво – за придобиване статута на представителна организация. И тук обаче законът е допуснал определена доза хаос, позволявайки на фирмите да членуват в N-броя работодателски организации, като по този начин една фирма се брои като член от няколко "шапки". Това в количествен план. Проблемът обаче се проявява в съдържателен план и има качествено измерение – една фирма се оказва представлявана от няколко национални организации, чиито позиции не винаги съвпадат.

2. Напрежения по отношение на външната среда

Външната среда е доста разнообразна и тя оказва натиск върху модела на индустриални отношения по различен начин и по различни поводи. Най-прякото въздействие е от страна на Европейското социално и трудово законодателство, което не може да бъде заобиколено, защото присъединяването ни към Европа означава хармонизиране и в това отношение. В областта на индустриалните отношения напрежения в обозримо бъдеще определено ще създаде Директива №14, свързана с въвеждането на работническите съвети, което бе разгледано подробно в т.5 на настоящия текст.

ОБОБЩЕНИЕ

Моделът на индустриални отношения в България към настоящия момент е от смесен преговорно-пазарен тип, неокорпоративен, с олигополистично представителство на интересите. Степента на конфликтност е ниска, нивото на синдикализация ни поставя на достойно средноевропейко ниво, степента на формализация е висока, държавната интервенция намалява. Доминиращите нива на договаряне към момента са националното и фирменото. "Обучението" в трипартизъм започна на национално ниво веднага след 10 ноември 1989г. (още през декември 1989г. бяха създадени работодателските организации ССИГ и БСЧП "Възраждане"), продължи през 1990г. на "Кръглата маса"и се разгърна с изграждането на трипартитни структури на по-ниските нива. С процеса на приватизация и очертаването на реалните собственици обаче, бипартитното договаряне все повече измества трипартитното.

Тенденциите в развитието на модела определено са в посока на децентрализация и дерегулация. Като цяло децентрализацията и дерегулацията на индустриалните отношения се изразяват в:

1) преход от национално към браншово и фирмено ниво на договаряне;

2) преход от трипартитно към бипартитно договаряне (т.е. държавата се оттегля).

Според мен оптималният вариант за доминиращо ниво на договаряне към момента е отрасловото и браншовото. "Срещата" на интересите на работниците и работодателите на това ниво би позволила достатъчна гъвкавост според производителността в съответния сектор, но и достатъчно гаранции за защита на интересите на работниците при покриване на минималните изисквания, особено ако се постигнат "разширения" на БКТД (Браншовите колективни трудови договори).

С уговорката, че всякакви схеми и обобщения опростяват многообразието на реалността, все пак си позволявам да предложа една обобщаваща сравнителна таблица, в която съм се постарала да

обхвана както приликите, така и разликите на българския модел с някои от най-известните западноевропейски модели.

Сравнителна таблица: *България и избрани западноевропейски модели на индустриални отношения*

	Англия	**Германия**	**Франция**	**Швеция (през 90-те години на XX век)**
Области на СХОДСТВА с българския модел	Силно фирмено договаряне; слаби работодателски асоциации	Политика на концертиране и нео-корпоративна ориентация; силни синдикати	Осезателна държавна намеса чрез законодателството; силно фирмено договаряне	Модел от преходен тип – развити са най-ниското и най-високото ниво на договаряне; трипартитни съвети на няколко нива
Области на РАЗЛИЧИЯ с българския модел	Липса на национално договаряне; липса на трипартитни практики	Доминиращо отраслово договаряне; наличие на работнически съвети; силни работодателски структури	Синдикални избори; 3 пъти по-ниска синдикална плътност; наличие на работнически съвети	По-широк обхват на договарянето в Швеция; 2-3 пъти по-висока синдикална плътност

Август 2003

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

Borkowska, Stanislava. Collective bargaining. In: Moerel, H. (Ed.) Labour Relations in Transition. 1994
Dittrich, Eckhard. Germany. In: Moerel, H. (Ed.) Labour Relations in Transition. 1994
Elger, Tony and course team. In: www.warwick.ac.uk, Revised 2000, p.12
European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs. Industrial relations in Europe, 2002
Goetschy, Janine.Participation and social Europe. In: Kester, Gerard and Henri Pinaud. Trade Unions and Democratic Participation in Europe. Avebury, 1996
Hyman, Richard. Great Britain. In: Moerel, H. (Ed.) Labour Relations in Transition. 1994
Kester, Gerard and Henri Pinaud. Trade Unions and Democratic Participation in Europe. Avebury, 1996
Kjellberg, Anders. Sweden: Restoring the model. In: A. Ferner and R. Hyman (Eds). Changing Industrial relations in Europe. Blackwell 1998
Lash, Scott and J. Urry. Economies of Signs & Space. Sage, 1994
Leisink, Peter et al. Challenges to Trade Unions in Europe. Innovation or Adaptation. EE, 1996
Leisink, Peter. Globalization and Labour Relations. EE, 1999
Moerel, Hans. (Ed.) Labour Relations in Transition. 1994
Ruysseveldt, Yoris van, et al. (Eds) Comparative Industrial & Employment Relations. Sage 1995
Slomp, Hans. Labour Relations in Europe. 1990, Greenwood
Terry, Michael. EIRO comparative study on privatisation and industrial relations: the UK. 1999. In: www.EIROnline.org
Vaughan-Whitehead, Daniel. Financial participation: A new challenge for trade unions. In: Kester, Gerard and Henri Pinaud. Trade Unions and Democratic Participation in Europe. Avebury, 1996
www.warwick.ac.uk/~syrdh/cwpages/Sweden4.htm
www.eiro.eurofound.ie
www.ilo.org

www.helsinki.fi
www.reformmonitor.org
www.poliglot.lss.wisc.edu

Гладичева, Румяна (съст.) Новите лица на труда. София, 2002, ИК КОТА

*Гладичев*а, Румяна. Гъвкавата заетост: регулирана или нерегулирана дерегулация на трудовия пазар. 2003, Пловдив. В: Сборник с доклади от научно-практическа конференция "Гъвкавата заетост и проблеми на нейната регулация". (под печат)

Дечев, Теодор. Институционализирането на тристранното сътрудничество на национално ниво в Централна и Източна Европа (1988-2000). В: Годишник на Университета за строителство, архитектура и геодезия, Юбилеен, 2002, София. с.33-43

Дечев, Теодор (а). Трипартизъм и индустриални отношения в страните от Централна и Източна Европа (1988-2002). СУ "Св. Климент Охридски", Катедра "Теория на политиката", 2003

Дечев, Теодор (б). Индустриални отношения, трипартитно концертиране и социален диалог на ниво Европейски съюз – теория и практически примери. Институционализация на трипартизма в страните от Централна и Източна Европа. 2003, София, ИРМИ

Дитрих, Екхард. Демократичен капитализъм чрез договаряне. В: Гладичева, Р. (съст.) Новите лица на труда. 2002

Желева, Румяна. Моралът в икономиката (Проблемът за социалната отговорност на предприемачеството в социологическа перспектива). В: Гладичева, Румяна (съст.) Новите лица на труда. София, 2002, ИК КОТА

Милчева, Емилия. Националният съвет за тристранно сътрудничество и институционализацията на трипартизма в България (1989-1994). СУ "Св. Климент Охридски", Катедра "Теория на политиката", 2001

Михайлова, Татяна. Работнически съвети в българските предприятия. 2001, София. Фондация "Фридрих Еберт" и ИССИ при КНСБ *сб.* Индустриалните отношения и синдикатите, кн. 1. София, 1996, ОКОМ

Сотирова, Мария. Гъвкавата заетост: между икономическата рационалност и социалната целесъобразност. 2003, Пловдив. В: Сборник с доклади от научно-практическа конференция "Гъвкавата заетост и проблеми на нейната регулация". (под печат)
Хаускамп, Рийн. Колективното договаряне в преход. В: Гладичева, Румяна (съст.) Новите лица на труда. София, 2002, ИК КОТА

БЕЛЕЖКИ

[1]Данните са цитирани по Дечев (б), 2003

[2]Данните са от все още непубликувано изследване на Института за интердисциплинарни изследвания, проведено на терен през юни-юли 2003 с финансовата подкрепа на ЕК.

[3]Данните са цитирани по Дечев (б), 2003

[4]Данните са от все още непубликувано изследване на Института за интердисциплинарни изследвания, проведено на терен през юни-юли 2003 с финансовата подкрепа на ЕК.

[5]Много подробен анализ на индустриалните отношения в страните от ЦИЕ през преходния период има в Дечев, 2002 и 2003.

[6]Изявление на Васил Арарски (директор УЧР на Балканфарма холдинг АД) на конференция “Подводни камъни в трудовото и осигурителното законодателство”, проведена в хотел *Шератон* на 24 юни 2003 г.

Социално партньорство и социален диалог в страните от Централна и Източна Европа – кандидатки за Европейския съюз

(сравнителен анализ)

Татяна Михайлова, н.с. в Институт за социални и синдикални изследвания на КНСБ

Татяна Михайлова има висше икономическо образование – "Организатор на системи". От 1978 г. работи в системата на синдикатите, а от 1990 г. е научен сътрудник в Института за социални и синдикални изследвания към КНСБ. Има специализация в Ruskin College – Oxford по Индустриални отношения.

Основните направления на научно-изследователската, научно-приложната и преподавателската й дейност са свързани с: История на синдикалното движение в България; Социално напрежение и трудови конфликти; Колективно договаряне и сключване на колективни трудови договори; Модели на социален диалог; Мотивация за членство в синдикатите; Индустриалните отношения в МНК и друга проблематика, свързана с организационните проблеми на синдикатите и индустриалните отношения.

В началото на периода на преход всички страни от Централна и Източна Европа приеха законодателство, осигуряващо свободното сдружаване в синдикални и работодателски организации, правото на колективни преговори и правото на стачка. Това даде реална възможност да започне развитието на индустриалните отношения като част от общото развитие на социално-икономическия и политическия преход.

1. Социални партньори

1.1. Синдикалното движение в Централна и Източна Европа (ЦИЕ)

След промените в ЦИЕ (1989 г.) тоталитарните общества започнаха прехода си към демокрация и пазарна икономика, съпроводен с трансформация на политическата система. Наследените профсъюзи от съветски тип със почти 100 – процентно членство започнаха да се разпадат и да се появяват нови алтернативни форми на организация на работниците и служителите. Почти единственото изключение е Полша, където още през 1980 г. и в следващите две години "Солидарност" успява да привлече над 10 000 000 членове и симпатизанти и да разбие монопола на контролираните от партията и държавата профсъюзи. Друго изключение от бившите социалистически страни е България, където през февруари 1989 г. в нелегални условия се създава КТ "Подкрепа", ангажирана с правозащитни действия на турското население, но без влияние в обществото и с малобройна членска маса и симпатизанти.

Промените в синдикатите се извършват успоредно с трансформацията на икономическата и политическата сфера и са част от тях. Бурното развитие на синдикалния плурализъм в региона през следващите пет години (80 на брой конфедерации и национални федерации) постепенно го доближава до западната действителност. Основните причини, довели до преструктурирането на синдикалното пространство са:

- възможността за свободно и доброволно членство в синдикати;
- създаването на нови синдикати, необвързани със старите тоталитарни структури, които пряко се обвързват с демократичните промени;
- преструктурирането и обновяването на "старите" профсъюзи, които търсят своето ново лице, обръщайки се както към собствения минал опит, така и към опита и идеите на световния синдикализъм.

Основното, което характеризира повечето от нововъзникналите синдикални централи е, че те са носители на политически идеи и по-малко са свързани със социално-икономическите проблеми на наемния труд. Най-типични примери са КТ "Подкрепа" в България и "Солидарност" в Полша. Това ги доближава до някои модели на синдикален плурализъм в страните от Западна Европа – Франция, Испания, Португалия и др. И в двете страни тези синдикални централи играят важна политическа роля в началните процеси на трансформация.

Новите синдикални формирования изпитват затруднения от липсата на изградени структури на всички нива, появата на нови лидери, на които липсва организационна култура и опит, както и недостатъчен финансов ресурс.

По-голямата част от съществуващите в момента профсъюзни централи са наследници на старите казионни синдикати. "Двойствеността в характера на профсъюзите – нови организации наследници на формации съществували през социализма, се явява и един от основните им проблеми. От една страна, те притежават всички нужни ресурси, за да отстояват мястото си в обществената и политическата система – голям членски състав, местни структури и т.н. От друга страна, самото им съществуване по време на стария режим отнема част от легитимността им на "модерен" политически и социален актьор. Затова независимостта е един от основните лозунги на новите профсъюзи в ЦИЕ. Прави впечатление, че голяма част от тях търсят присъствието й дори в наименованието си – Унгария – Национална асоциация на независимите профсъюзи, Демократичната лига на независимите профсъюзи, Словения – Съюза на свободните профсъюзи в Словения, Конфедерация на независимите синдикати в България" и др.[1]

Трансформацията на пост-социалистическите общества открива възможността за истинска синдикална политика, но в същото време изправя представителите на наемния труд пред сериозни предизвикателства и необходимост от стратегически избор. "Със своите позиции и практическа дейност или бездействие синдика-

тите реално участват в търсенето на баланса между укрепването на демокрацията и ефективността на промените, между дългосрочните перспективи на "прехода" и проблемите на ежедневното преживяване на хората, между ролята на "група за натиск" и изкушението да подменят държавни органи."[2]

Основният въпрос пред старите профсъюзи е какъв път да изберат – пътя на промяната и връщане към корените на синдикализма или разрушаване на всички стари структури и започване на "чисто"?

Стратегическият избор на всички наследници на предишните синдикати е обновлението и търсенето на възможности да участват в изграждането на нова система на трудови отношения и да заемат позиции в обществото, което да им даде възможност да участват в решаването на стратегическите въпроси по трансформацията към демокрация и пазарна икономика със приемлива социална цена.

Започналият бърз разпад на единната профсъюзна система се отразява и на **синдикалната плътност – от почти 100 %, членството за няколко години драстично намалява,** като се наблюдава прилив на членска маса в новите, алтернативни синдикати за сметка на заварените при прехода структури (изключение прави Словакия, в която има само една синдикална конфедерация).

Синдикална плътност в някои страни от ЦИЕ през 1995 г.[3]

Страна	%	Синдикални членове
България	60	1 550 000
Унгария	45	1 060 000
Полша	40	6 000 000
Словакия		1 200 000
Чешка Република	45	2 650 000

Сравнително високата синдикална плътност в региона (за разлика от някои западноевропейски страни) постепенно **намалява в следствие на предприетите реформи,** насочени към приватизация, преструктуриране и ориентиране на икономиката на пазарни принципи. По настоящем в региона се наблюдават редица фактори, които водят до свиване на синдикалната членска маса, някои от които са характерни и за световния синдикализъм:

➢ На първо място определящи са процесите на **трансформация в икономиката,** което довежда до раздробяване и приватизация на големите икономически субекти, в които имаше силно присъствие на синдикатите. Преминаване на икономиката от индустриалното производство към сектора на услугите, което коренно променя средата за синдикална дейност, довежда до свиване на основното ядро на организирания труд – индустриалните работници;

➢ На второ място, **създаването на редица малки, микро– и средни предприятия,** особено в сферата на търговията и услугите, което довежда до разпадане на синдикалните структури. Препятствие за организирането на работещите в ММП са и динамичните процеси в тях, които съпътстват установяването на пазарните отношения в страната – **многобройни фалити, промяна и прекратяване на дейността.** Тези процеси са свързани с **движение на работната сила и намаляване на заетостта и текучество,** което води до разпокъсаност и малобройност на трудовите колективи и затруднява организирането им в синдикати;

➢ Трето, **високата безработица,** породена от промените и силната диференциация на пазара на труда, която се определя от търсенето на висококвалифицирани работници, способни да работят с новите технологии и да произвеждат конкурентноспособна продукция и останалата група с ниска квалификация или без такава, които са с малки шансове да бъдат дълго заети и съответно да бъдат организирани в синдикати;

➢ Четвърто, **навлизането на големи МНК в икономиките** на страните също влияе върху спада на синдикалната членска маса.

От една страна, въвеждането на фирмената култура за работа със синдикатите, които ако не са подготвени да се справят с новите предизвикателства постепенно губят позиции и отмират, от друга – постепенното освобождаване от допълнителните и спомагателни дейности и производства разбива съществуващите до сега синдикални структури;

➢ Пето, **фрагментацията и синдикалният плурализъм,** а не рядко конфронтацията между отделните синдикални централи, също влияе върху задържането на членската маса. В Унгария има шест национално представени синдиката, в Румъния те са около 20, а в Словения – 4.

➢ Не на последно място, **поведението и отношението на редица работодатели** (особено в малките и средните предприятия) към синдикатите, което възпрепятства организирането на хората на наемния труд, а също и страхът на наемните работници, изправени пред избора – синдикален член или работа?

Ниво на синдикализация в някои страни от ЦИЕ – кандидатки за Европейския съюз в първата вълна (1999 – 2001)

Страна	**%**
Словения	41,3
Унгария	20,0
Полша	15,0
Словакия	40,0
Чешка Република	30,0

Основните причини за последвалия спад, освен изброените по-горе, на синдикализацията в **Полша** са прилагането на "шоковата" терапия в икономиката и отливът на членове от "Солидарност", която в началото на прехода играе важна роля в политическия живот на страната.

В **Естония**, където синдикалната плътност се движи според различни източници от 12% до 18%, освен гореизложените причини, голяма част от недоверието в синдикатите е продиктувана от неизживяното отношение към тоталитарните съветски профсъюзи.

Непрекъснатото намаляване на нивото на синдикалното членство довежда до отслабване на позициите на синдикатите и реалното им участие в процесите на промени. В редица страни от ЦИЕ (без Полша, Унгария и Словения) синдикатите постепенно се маргинализират, а в страните, където е въведен Валутен борд намалява и тяхното влияние за реална защита на правата и интересите на хората на наемния труд.

Присъединяването на страните от ЦИЕ към Европейския съюз е не само предизвикателство пред синдикатите, но и шанс да участват активно в предприсъединителните процеси и да спомогнат за утвърждаването на Европейския социален модел, сърцевината на който е социалният диалог.

1.2. Работодателски структури

Заварените работодателски структури в началото на промените са представители на държавата, което е определено от държавната собственост и са пряко контролирани от даденото правителство. В редица страни, особено в някои от бившия СССР и Югославия работодателски структури изобщо не съществуват.

Необходимостта от промяна в индустриалните отношения, които да съответстват на прехода към пазарна икономика, поставя **въпросът за легитимирането на работодателските структури** – кого ще представляват (държавата или интересите на работодателите), създаването и развитието на вертикални структури, които за разлика от профсъюзите, почти не съществуват и участието им в социалното партньорство, което да осигури необходимият социален мир за извършващите се промени.

Дефицитът от работодателски организации за няколко години е преодолян, но се забелязва нова тенденция – **силно раздробява-**

не и създаване непрекъснато на нови структури, което поставя на преден план въпроса за тяхната национална представителност – в момента в Полша има три представителни работодателски организации, в Чешката Република и Словения – 2, в България – 4 и в Румъния – 7.

Наред с представителните на национално ниво съществуват множество други работодателски структури, а в редица страни работодателите, особено в МНК или създават собствени структури, или не членуват изобщо в никакви организации. Характерното за организациите, създадени от работодателите в МНК, е техният опит е по-скоро да лобират пред правителствата и да оказват натиск за защита на интересите на инвеститорите, отколкото да участват в развитието на индустриалните отношения в дадената страна.

Ниво на сдружаване на работодателите в някои страни-кандидатки от ЦИЕ

Страна	**%**
Унгария	45,0
Латвия	40,0
Чехия	30,0
Полша	20,0

Редица фактори, които определят намаляването на синдикалната членска маса – преструктурирането, приватизацията, създаването на множество малки, микро– и средни предприятия, фалити и ликвидация на фирми, както и разширяването на сектора на услугите възпрепятстват обединяването на голяма част от работодателите в организации и **довеждат до дефицит на представителство на интереси в социалното партньорство и социалния диалог в редица браншове и предприятия.**

Всеобща слабост на работодателските организации в страните от ЦИЕ е почти липсата на развити регионални структури, което поставя под съмнение реализацията на социалния диалог на това ниво.

Институционалната и структурната недоразвитост на работодателските структури не им позволява да изпълняват тяхната основна мисия на представителство и защита на интереси на своите членове и за активно участие в процесите на социален диалог на отделните равнища (изключение прави националното равнище, където има развито социално партньорство от гледна точка на представителност на структури на социалните партньори).

2. Социално партньорство и социален диалог

2.1. Социално партньорство на национално ниво

Социалното партньорство на национално ниво е добре развито във всички страни от региона, което се основава на обновяването на трудовото законодателство, търсенето на национален консенсус по болезнените проблеми, съпътстващи прехода към установяването на пазарни отношения и за поддържането на социалния мир, необходим за промените.

Законово са институционализирани трипартитните органи за социално партньорство с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите и на съответните правителства (изключение е Румъния, където има само Тристранен съвет за съгласуване на заплатите). В повечето страни това са съответни тристранни съвети за социално сътрудничество. В Словения създаденият на трипартитна основа Икономически и социален съвет играе ролята на орган за социално сътрудничество, а в Чешката Република от 1990 г. функционира Съвет за икономическо и социално развитие.

В почти всички страни е създадена вече **традиция на сключването на национални тристранни споразумения** по един или

друг въпрос, но общото е, че почти липсват такива по цялостната стратегия на развитие на съответната страна и поемането на отговорност от социалните партньори за нея. Изключение правят Полша, където трипартитни групи участват в разработването на решения за преструктуриране на отрасли и браншове, придружени от пакети от социални мерки и Унгария, където се въвличат социалните партньори в изработването на решения за приватизацията и за свързаната с тези процеси заетост.

Националното тристранно социално партньорство се развива противоречиво през отделните етапи – на приливи и отливи. При търсенето на консенсус от страна на съответното правителство за въвеждането на непопулярни за населението мерки (Полша, Чехия, България) или за намаляване на социалното напрежение, се сключват пактове или национални, или генерални споразумения (България, Унгария, Словакия).

Поддържането на относителен социален мир по време на прехода може да се определи по-скоро като израз на **гражданска отговорност на социалните партньори, отколкото на консенсуална политика от европейски тип за постигане целите на обществото.** В това направление Полша е почти единственото изключение, където социалното партньорство е осъзнато от всички страни като необходимо условие за извършването на политическа, икономическа и социална трансформация, а диалогът между партньорите се възприема като един от стълбовете на социалната пазарна икономика.

В Чешката Република още от 1990 г. в създадения със закон Съвет за икономическо и социално договаряне са заложени трипартитните принципи за изработване на националните стратегии за икономическо и социално развитие, но едва в предприсъединителните процеси към Европейския съюз се забелязва засилване на тристранния диалог в тази насока.

По отношение на трудовото и социалното законодателство социалните партньори са включени активно в неговото изработване. Управлението на създадените нови социални структури са изградени на трипартитна основа.

За разлика от България, където Правителството не проявява добра воля да включи социалните партньори в обсъждането на политиката по доходите, а и изобщо липсва такава политика, в другите страни от региона **договарянето на заплащането и политиката по доходите са обект на договаряне на национално ниво.** В последните години в Словения се сключват всяка година Споразумения по заплащането, в Унгария се сключват споразумения по икономическата и социалната политика и обвързването й с бюджета, а в Генералното споразумение от 2000 г. на социалните партньори наред с икономическата и социалната политика, присъстват и договорености по политиката по доходите.

Създадените **Социално-икономически съвети** са конструирани на трипартитен принцип, което ги отличава от тези в страните от Европейския съюз (изключение прави България, където Икономическия и социален съвет включва освен представители на социалните партньори и правителството и други граждански структури. За съжаление той все още не е конструиран и не функционира).

За разлика от страните от Европейския съюз, **ролята на държавата в социалното партньорство все още е водеща вместо регулативна.** Създаденият модел на тристранни преговори и сключване на национални споразумения в условията на преход е продиктуван от политическата, икономическата и социалната обстановка, както и от културните особености в региона, преживял десетилетия в тоталитарно общество, където Партията – държава поема отговорността за всички решения.

Въпреки някои негативи в социалното партньорство на национално ниво, създаването на трипартитните структури дава възможност за легитимация пред обществото на социалните партньори, които в хода на преговорите се самообучават на национална отговорност и водене на диалог, като осъзната необходимост и най-добър начин за разрешаването на проблемите и конфликтите.

Единствено в Балтийските страни, където социалните партньори са твърде слаби и като идентичност и като обхват, социал-

ното партньорство не се утвърждава в достатъчна степен като начин на поведение и като практика за решаването на проблемите на обществото.

В процесите на присъединяване на страните от региона към Европейския съюз социалният диалог на национално ниво засили своята роля, защото много от директивите изискват прилагането им или чрез законодателството или чрез постигане на споразумения между социалните партньори, или и по двата начина.

2.2. Социален диалог

Социалният диалог в страните от ЦИЕ е добре законово регламентиран. Срещат се няколко нива на колективно договаряне и сключване на колективни трудови договори. Като основен проблем се очертава липсата на законодателна възможност за колективно договаряне на регионално ниво (изключение правят Латвия и България).

2.2.1. Отраслов/браншов социален диалог

Най-слабото звено в преговорната система се явява секторното ниво. Като основен проблем в социалния диалог на това ниво се очертава недоразвитостта на работодателските организации. Фрагментацията и ниското ниво на членство в организациите и на работодателите и на синдикатите **не създава възможности за изграждането на бипартитен социален диалог.** В някои от страните националните конфедерации на работодателите и на синдикатите са толкова малобройни като членство, че не се ангажират с воденето на преговори и сключване на колективни договори. **Съществуващите отраслови работодателски организации не са ясно структурирани по браншове** и сключените колективни трудови договори по своята същност са по-скоро фирмени на национално ниво – в комуникациите, транспорта и др.

С изключение на Словения и България в другите страни **не са създадени традиции по воденето на двустранни преговори.** Акцентирането основно на водене на тристранен национален диалог без търсене на възможности за развитието на бипартитния също пречи за изграждането на капацитет у социалните партньори за сключване на договори на национално отраслово/браншово ниво.

За разлика от страните от Европейския съюз, където основното ниво на договаряне е на отрасъл/бранш, страните от ЦИЕ на практика осъществяват предимно договаряне на ниво предприятие (изключение правят Словения и България, които имат развита структура на договаряне на това ниво), въпреки, че законодателствата предвиждат воденето на преговори и сключването на колективни трудови договори в отраслите и браншовете.

Недоразвитият, а в някои страни и изцяло липсващ социален бипартитен диалог на национално ниво и сключването на колективни трудови договори, на практика оставя без защита на социално-икономическите им интереси огромна част от наемните работници, които единствено се ползват от минималните норми, заложени в трудовото законодателство (за сравнение, страните от Европейския съюз, където за периода 2000 – 2002 г. около 80% от хората на наемния труд се ползват от договорените по-високи стандарти).

2.2.2. Социален диалог на ниво предприятие

Социалният диалог на ниво предприятие в страните-кандидатки от ЦИЕ е **най-развитата форма на представителство на интереси,** за което способства и приемането на съответното законодателство.

В отделните предприятия и фирми се водят преговори и се сключват колективни трудови договори между представителите на работниците, служителите и работодателите.

Ниската синдикална плътност в повечето страни от региона оставя голям брой наемни работници непокрити от колективни трудови договори. **Нарастването на дефицита на представителство**

на интересите на хората на наемния труд на ниво предприятие налага вземането на мерки от страна на съответните правителства, а и под натиска на Европейския съюз, да търсят решения за институционализация на представителството на интереси.

В рамките на последните няколко години всички страни-кандидатки ускоряват процесите на хармонизация на законодателството си за доближаването до европейския социален модел, основен стълб на който е социалният диалог. Изискването на директивите на Европейския съюз за правото на информация и консултация не включват определени модели и рамки, а само стандарти, които могат да бъдат постигани чрез различни форми, в зависимост от решението на всяка държава.

Институционализирането на системите за информация и консултация в страните от ЦИЕ приключва през 2002 г. (изключение правят Естония и България).

Моделите са доста сходни и се осъществяват по няколко канала: чрез синдикатите, чрез представителите на работниците и служителите, чрез работодателите, вкл. и на Общо събрание на колектива и чрез комитетите по условия на труд.

Началото на създаването на работнически съвети в предприятията поставят две страни от региона – Унгария през 1992 г. чрез Кодекса на труда и Словения със специален Закон за участие на работниците в управлението през 1993 г.

По-късно, с ускоряването на предприсъединителните процеси и другите страни въвеждат чрез закони Работническите съвети.

Съществуват две основни форми на представителство на интереси на ниво предприятие – чрез синдикатите и Работническия съвет или само от една от двете структури.

В групата на страните с двойно представителство са Унгария и Словения.

➢ В Унгария изследванията на въвеждането на съвети на работещите показват редица проблеми, свързани главно с неголемия брой създадени органи за участие на работниците и служителите.

Основните причини са: поведението на работодателите – не са убедени в предимствата на сътрудничеството със съветите, както и не правят разлика между тях и синдикатите и често провеждат преговорите едновременно с двете структури. Преобладаващото влияние на синдикатите в работническите съвети само по себе си е положително, но на практика не се реализират двата канала за представителство на интересите на наемните работници. Ниската синдикална плътност не дава възможност за иницииране на избори за работнически съвет в голяма част от предприятията, а недалечната практика от самоуправлението не мотивира достатъчно работниците сами да ги предизвикат; синдикалният плурализъм също влияе върху процесите, поради неоднозначното възприемане от отделните синдикати на необходимостта от въвеждането на работнически съвети. Заедно с това практиката в Унгария показва, че в мултинационалните компании и във фирми с чуждестранно участие работодателите възприемат въвеждането на работнически съвети и работят добре с тях.

➢ Моделът в Словения е съобразен със социално-икономическите условия, националните особености и традиции, синдикалната плътност, състоянието и практиката на индустриалните отношения. Основните проблеми, които възникват са по отношение на разграничаването на функциите на работническите съвети и синдикатите, както и неоднозначното отношение на работодатели, работници и профсъюзи към тази форма на представителство на интереси.

Друга група страни от региона – Чешка Република, Словакия и Румъния имат един канал на представителство на интереси. Законодателството и в двете страни е еднотипно – работнически съвети могат да бъдат създавани само в предприятия, в които не съществуват синдикални организации. При желание от страна на трима души да се организират в синдикати, работническият съвет губи своята легитимност. Правото на колективно договаряне и сключване на колективни трудови договори се упражнява само от синдикатите.

Преди законовото институционализиране на работническите съвети в Чешката република по инициатива на работодателите, са създадени и функционират някои работнически съвети, но този акт среща огромна опозиция от страна на синдикатите.

Полският модел играе самостоятелна роля в класификацията на формите на участие на работниците в управлението. Още през 1981 г., както по-късно и в останалите страни от социалистическия лагер, се въвежда самоуправлението в предприятията. Тази форма се запазва и в началото на прехода във всички предприятия, но със започването на процесите на трансформация (политическа и икономическа), постепенно изчезва през периода на приватизация. В Полското законодателство се предвижда изграждане на Работнически съвет само в държавните предприятия, които са регистрирани по Търговския закон.

В Балтийските страни – Литва и Латвия съществува дуалистична система на представителство на интереси – Работнически съвети и синдикати, но за разлика от другите страни с дуалистична система, и двете структури могат да водят преговори и да сключват колективни трудови договори.

В Естония има един канал за представителство на интереси – или чрез синдикатите или чрез представителите на работниците и служителите, наречени "опекуни" (това са лицата, избрани от работниците/синдикалните членове да водят преговори по отношение на колективния трудов договор от тяхно име. Те могат да бъдат освобождавани от работа само със съгласието на държавния инспекторат по труда.)

Тази обща тенденция в страните от ЦИЕ на дерегулация на индустриалните отношения, зависещи по-скоро от волята на работодателя и засилване на социалните права и механизмите на участие на работниците в управлението създава дисбалансиран модел на индустриални отношения на ниво предприятие.

Възприетият един канал на представителство на интереси, който предвижда след създаване на синдикална организация в предприятието да се прекрати действието на Работническия съвет, пос-

тавя под съмнение представителството на интереси и защита на права, защото дава възможности на работодателя за манипулации и създаване на "жълти" профсъюзи (по закон е предвидено организирането на трима души в синдикална организация).

3. Развитие на индустриалните отношения в България

3.1. Социално партньорство на национално ниво

Периодът след промените през 1989 г. до сега е повлиян от особеностите на българския преход към политическа демокрация и гражданско общество, правова държава, пазарна икономика и търсенето на адекватен на нея социален модел, а през последните години и от процесите на интегрирането на страната към европейските и евроатлантическите структури.

Може да се направи констатацията, че **в България процесът на институционализирането на социалното партньорство и социалния диалог е приключил,** но развитието е белязано от противоречива динамика, обусловена както от политическата обстановка в даден период (честа смяна на правителства или незачитане на мнението на социалните партньори по значими за обществото проблеми), така и от процесите на промени и включването или игнорирането на социалните партньори в тях.

Началото бе поставено със създаването през 1990 г. на Постоянна национална комисия за съгласуване на интересите, която функционира до 1992 година. След промените в Кодекса на труда в началото на 1993 година бе учреден Националният съвет за тристранно сътрудничество, който и до сега е най-важният национален орган на социалното партньорство. От 1992 г. започна и развитието на система за двустранни консултации на национално равнище, а по-късно и в отраслите и браншовете. През 1993 г. се учредяват и утвърждават на законодателна основа отрасловите, браншови и регионални структури за тристранно сътрудничество.

След приемането на редица социални закони се създават **специализирани трипартитни структури,** като Националния съвет по условия на труд и съответните отраслови и областни съвети по условия на труд. От 1995 г. датира началото на социалното партньорство в органите за управление на социалните фондове.

Въвеждането на Валутния борд в страната (1997 г.) ограничи ролята на социалното партньорство, особено по доходите, поради финансовите и бюджетните рестрикции. Въпреки това, следвайки логиката на постигнатия консенсус между политическите сили, необходим за въвеждането на Паричния съвет, Правителството и КНСБ, КТ "Подкрепа" и Българска стопанска камара (БСК) подписаха Социална харта и План за общи действия. Целта бе да се поддържа социален и граждански мир като условие за успех на реформата и за развитието на пазарните отношения. В резултат на постигнатите договорености бяха приети редица трудови и социални закони и **беше разширен обхватът на социалното партньорство:** участие на социалните партньори в работата на парламентарни групи, 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 ни към Европейския съюз.

Структурните реформи и приватизацията (1997 – 2001 г.) повлияха на индустриалните отношения и предизвикаха някои негативни промени в социалния диалог. Игнорирането на социалните партньори в разработването на програмите за преструктуриране и финансова стабилизация на отраслите и браншовете (въгледобив, стоманодобив, ВПК, НЕК, БДЖ), повечето от които без виждания за алтернативна заетост и социални раздели, опорочи идеята за постигане на национален консенсус по реформата и нейните социални измерения.

Отстраняването на социалните партньори от процесите на трансформация стесни разглежданата проблематика на отрасловите и браншовите съвети за тристранно сътрудничество, които ос-

новно се занимаваха с възникналите трудови конфликти и социално напрежение в структуроопределящи за икономиката отрасли.

В отделни направления се забелязва напредък в края на управлението на правителството на Ив. Костов – определени са приоритети за общи действия в областта на доходите и безработицата; подписват се споразумения за срочните трудови договори, създаден е трипартитен орган за следприватизационен контрол за изпълнението на социалните клаузи; приет е Законът за Икономическия и социален съвет; постигнат е консенсус по измененията и допълненията в Кодекса на труда.

След идването на власт на правителството на НДСВ, прокламирайки в предизборните си обещания бърз икономически растеж и нарастване на жизнения стандарт, както и утвърждаването на социалното партньорство като фактор на промените, въпреки демонстрираното привидно добро отношение към социалните партньори, е налице стремеж за формализиране и ограничаване на социалния диалог, включително и за ограничаване правата на социалните партньори чрез промени в отделни закони. Например, това стана чрез промени в Кодекса за задължително обществено осигуряване, чрез отмяна на съществуващия Закон за закрила при безработица и насърчаване на заетостта и предложение на проект за нов Закон за заетостта. Предлаганите промени в частта, касаеща социалния диалог, са в разрез с европейските изисквания, но бяха наложени въпреки несъгласието на синдикатите и на някои от работодателските организации.

Забелязват се тенденции, характерни за целия период на преход, на противоречивост и непоследователност в отношението на правителството към социалните партньори и главно към синдикатите:

- формират се структури, които се опитват да влияят върху политиката на правителството, заменяйки законните структури на социалния диалог – Съвет за икономически растеж към Министерски съвет;
- синдикатите губят възможност да играят ролята си на ко-

ректив **на политиката на правителството, осигуряващ социалното измерение на реформите;**

➢ влошава се партньорството с работодателите **на национално ниво, липсват характерните за предишния период общи позиции и консенсусни решения;**

➢ появяват се агресивни работодателски структури, **целящи да маргинализират синдикатите, като се търси тяхна алтернатива в предприятията, както и да се промени обликът на трудовите отношения;**

➢ масовизира се нарушаването **на националните и международните трудови стандарти в български и чуждестранни фирми;**

➢ **правят се опити да се посегне на Кодекса на труда,** който може да се оцени като най-голямото завоевание на социалното партньорство при предишното правителство;

➢ **липсва балансът на интереси, необходим за социалния мир и стабилното развитие на обществената система,** който може да бъде постигнат единствено на основата на ефективно социално партньорство и осигуряване на връзка на властта с гражданските структури;

➢ **налице е отстъпление от вече завоювани позиции** и утвърдени механизми в развитието на социалния диалог.

В нарушение на Кодекса на труда се пренебрегват задължителните консултации със социалните партньори по повод промените в цените на топло– и електроенергията, което доведе до безпрецедентното осъждане на правителството от Върховния административен съд по жалба до двата синдиката. Което не попречи след спазване на процедурата те отново да бъдат повишени.

Най-конфликтни са отношенията между правителството и синдикатите по отношение на доходите на населението и **липсата на воля у управляващите да изработят и да обсъдят със социалните партньори подоходната политика в страната.**

Подписаната Харта за социално сътрудничество през февруари 2002 г. породи надежди, че социалното партньорство ще се

утвърди като модел на развитие на индустриалните отношения, но предложеното Споразумение не съдържаше конкретни параметри, както и План за действие, очертаващи отговорността на правителството за изпълнението им. Това обяснява и позицията на КНСБ, която отказа да го подпише.

Общата позиция на КНСБ и КТ "Подкрепа" от 17 юни 2002 г. изразява недоволството и опасенията на синдикатите от състоянието и ефективността на социалния диалог в страната.

Още в началото на 2003 г. КНСБ предложи на социалните партньори и Правителството проект за Национално споразумение. Основните мотиви за това са незадоволителните резултати, постигнати през 2002 г. в икономическата и социалната сфера, както и навлизането на страната ни в решителния етап от преговори за присъединяване към Европейския съюз.

За съжаление, продължилите до ден днешен преговори показаха твърде малко желание и отговорност от социалните партньори и правителството за постигане на консенсус по изключително важни проблеми на обществото и основните цели, залегнали в предложения проект, не бяха постигнати. В икономическата политика и в политиката по заетостта има частични споразумения, но по доходите единствените договорености са за нарастването на минималната работна заплата за страната и средната работна заплата в бюджетната сфера, което още веднъж подчертава липсата на виждане за цялостна политика по доходите.

По отношение на колективното договаряне не се осъществи замисъла за създаване на устойчива система от колективно договаряне и сключване на колективни трудови договори на всички нива. Протакането на подписването на Националното рамково браншово споразумение от страна на БСК отново ще повтори ситуацията от миналата година – да се забави подписването на редица отраслови и браншови колективни трудови договори, както и договарянето в отделните предприятия.

3.2. Социален диалог и колективно договаряне

Социалният диалог и колективното договаряне в България може да се систематизира в няколко периода: от 1990 – 1992 г.; 1993 – 1996 г.; 1997 – 1998 г.; 1999 – 2000 г.; 2001 г. – до момента.

Началото на колективното договаряне бе поставено още през 1990 г. с приемането от Националната комисия за съгласуване на интересите на Общи правила за сключване на колективните трудови договори и споразумения, подписани от КНСБ, Националния съюз на стопанските ръководители и Министерския съвет.

В Правилата бяха разписани няколко основни кръга от проблеми: 1. Предмет и приложно поле; 2. Страни и представителство; 3. Съдържание на КТД; 4. Ред за сключване; 5. Действие; 6. Контрол и отчитане на изпълнението; 7. Спорове по изпълнението.

През следващата 1991 г., в Общите препоръки за водене на преговори, сключване и изпълнение на колективните трудови договори и споразумения, приети от КНСБ, КТ "Подкрепа", правителството и Националния съюз на работодателите в България, бяха включени въпросите, свързани с: 1. Обхват; 2. Равнища на договаряне; 3. Страни по преговорите; 4. Процедурата за водене на преговори. Беше предвидено при липса на съгласие за общ проект, всяка организация да води паралелни преговори с работодателя, като се препоръчваше сключването на един КТД, но при невъзможност да се сключват и повече от един. Това предложение беше включено под натиска на КТ "Подкрепа" и в редица случаи създаде напрежение в предприятията.

Тези първи документи, които поставиха основата на законодателното регламентиране на колективното договаряне и сключването на колективни трудови договори, със своите подробно регламентирани процедура компенсираха донякъде липсата на опит и умения у социалните партньори за водене на преговори и сключване на колективни трудови договори.

С Постановлението 129/5 юли 1991 г. на МС за преминаване към договаряне на работната заплата и редица други документи,

направили възможно договарянето на заплащането, го постави като сърцевина на колективните преговори: Наредба за договаряне на работната заплата; Наредба за допълнителните трудови и други възнаграждения; Наредба за регулиране нарастването и образуването на средствата за работна заплата и др.

Началото на процеса на колективното договаряне постави в нова нестандартна ситуация неговите субекти – синдикати и работодатели (все още наименувани стопански ръководители и директори), а също така и трудовите колективи.

В редица предприятия започнаха преговори със стопанските ръководители, подготовка на проекти за колективни трудови договори, изучаване на проблемите на трудовите колективи, които могат да намерят решение в Колективния трудов договор.

Този начален етап се характеризира с **взаимното припознаване на партньорите в колективното договаряне на ниво предприятие;** очертаване на техните специфични позиции и нова роля във взаимоотношенията им, обучение "ад хок" в хода на подготовката, воденето на преговори и сключване на КТД.

Първите стъпки по колективното договаряне са свързани с редица проблеми както при стопанските ръководители, така и при синдикатите. Непознаването на материята, липсата на практически опит за демократизиране на трудовите отношения поставиха субектите на колективното договаряне в ситуация на неопределеност.

Стопанските ръководители все още не можеха да влязат в ролята си на работодатели. В редица случаи не признаваха синдикатите като представители на колективите да водят от тяхно име преговори и не предоставяха необходимата за преговорния процес информация. В предприятия с лоши финансово-икономически показатели под натиска на синдикатите често преговорите водеха до сключване на КТД с неизпълними клаузи. **Липсата на гъвкавост при синдикатите,** която се добива с времето за договаряне на изпълними и възможни за предприятието клаузи, обричаше договореностите на неуспех. Самите директори, уплашени от стачната въл-

на през 1990 г., насочена главно към смяна на стопанските ръководители, лесно се съгласяваха на отстъпки.

Синдикалният плурализъм също играеше задържаща роля по отношение на воденето на преговори и сключване на КТД. От една страна, той беше използван умело от някои работодатели (миннодобивна, металургична и лека промишленост) за разединяване на синдикалното движение и забавяне на преговорния процес. В други случаи, ръководителите оказваха предпочитание към по-малобройната синдикална организация, което спъваше договарянето. Не бяха редки случаите, когато и самите ръководители са членове на синдикат и това ги поставяше в двойствена позиция.

Синдикалните организации, на които бяха предоставени пълни права и самостоятелност при определянето на исканията, воденето на преговорите и сключването на КТД, не можеха да преодолеят препятствията, които им дава тази свобода. В предишната профсъюзна система указанията "от горе" определяха техните действия. Това доведе до стъписване на редица синдикални лидери. Голяма част от синдикалистите не можеха да се ориентират какви проблеми да поставят на масата на преговори или ако знаеха, не можеха да ги формулират, не владееха тактиките за водене на преговори и достигане на желания резултат.

В хода на стачната вълна на преден план излязоха редица **неформални синдикални лидери,** които по-късно бяха избрани от организациите, за да ги оглавят. Те по-лесно преодоляваха бариерите и стереотипите на старото мислене и не чакаха указания, но дефицитът на организаторски умения оказваше влияние върху капацитета им за водене на преговори.

Синдикалният плурализъм се характеризираше с конфронтация и непримиримост между синдикалните организации, принадлежащи към различни централи. Преобладаваха пристрастията към синдиката, в който членуват. Липсваха навици за толерантен диалог и търсене на консенсус вътре в синдикалното движение.

Въпреки изброените проблеми при първите стъпки в колективното договаряне и сключването на КТД, процесът постепенно набираше скорост. В трудовите колективи се провеждаха събрания, на които се разясняваше значението на колективното договаряне, избираха се групите за подготовка на исканията и другите дейности по водене на преговори, определяше се кръгът от проблеми, по който ще се търси решение в КТД.

Браншовото/отрасловото колективно договаряне намери твърде ограничено разпространение в сферата на материалното производство. Отсъствието на общи договорености, отразяващи браншовата специфика бе причина в сходни предприятия да се прилагат твърде отличаващи се подходи. Основната причина за това беше, че практически основен работодател все още е държавата. Регулирането на трудовите отношения на базата на колективни преговори в тази ситуация беше абсурдно, а монополното разпореждане със собствеността направи реален партньор на синдикатите на ниво отрасъл/бранш – съответното министерство.

Икономическото развитие в междуотраслов аспект показваше твърде хетерогенна картина – от печеливши до твърде нерентабилни производства, които едва съществуват. Различните финансово-икономически ресурси, технологично равнище и възможности за производство на конкурентноспособна продукция затрудняваше извеждането на общи стандарти за договаряне на това ниво. Все пак съществуваха някои отраслово колективни трудови договори (ОКТД) с определяне на минималната заплата, но все още с твърде рамкови и прагови клаузи, в които автоматично се включваше механизъм за повишаване на заплатата при критична промяна на условията – инфлацията.

С приемането на измененията и допълненията в Кодекса на труда, влязъл 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 и се възстанови класическият вид на колективно договаряне, възприет в световната практика – договаряне на равнопоставени страни или техни представители.

Кодексът на труда определи предметното поле на КТД, страните, въведен бе институтът на представителност с определени критерии; равнищата на договаряне и сключване на КТД.

Собствеността в повечето предприятия беше все още държавна, което допринасяше за по-бързо достигане на договорености между синдикати и работодатели.

Сближаването на позициите на синдикалните централи на КНСБ и КТ "Подкрепа" допринесоха за все по-успешни общи действия по договарянето на съответните синдикални организации в отделните предприятия.

До 1996 г. не се наблюдаваха резки икономически сривове, а колективното договаряне на ниво предприятие компенсираше липсата или имитирането на социален диалог на национално равнище.

В проведените представителни за страната социологически изследвания по методика на Международната организация на труда (МОТ), (1993 г. – 1995 г.) се потвърди факта, че две години след измененията в Кодекса на труда, **акумулираният опит и умение за водене на преговори,** е значим.

Работодателите за първи път бяха освободени от административната опека на държавата в сферата на индустриалните отношения. Те получиха значителна свобода по отношение на работната заплата, работното време, отпуските, обезщетенията и др. Това създаде условия за реализация чрез КТД на такива права, които да отговарят на реалните възможности на предприятието.

Основният тип взаимоотношения между социалните партньори са на сътрудничество и партньорство за общо решаване на проблемите на предприятието, което се наблюдава в над 50% от изследваните единици, в около 1/3 и на партньорство, и на противопоставяне. До открит сблъсък се е стигало само в 2-3% от случаите.

Най-често срещаният проблем по време на преговорите бе въпросът, свързан със законовото задължение на работодателя да предоставя **информация за икономическото състояние на предприятието,** която е от значение за сключването на КТД. Отказът на работодателите да дават информация за търговските договори, но-

ви производства, състояние на пазарите, ценообразуването и др., е мотивиран с това, че тази информация няма връзка с договарянето.

Анализът на данните показва, че взаимното уважение и разбирането, че двете преговарящи страни са **равноправни участници на масата на преговорите,** е доминиращото отношение между партньорите.

През периода 1993 – 1996 г., въпреки липсата на определени в Кодекса на труда процедури за браншово и отраслово договаряне бяха реализирани две основни цели – минималната работна заплата бе увеличена в договорите на тези нива; създадени бяха значително по-благоприятни условия и изходни позиции за воденето на преговори на ниво предприятие.

След прекъсване на социалния диалог на национално равнище през 1994 г. през следващите години той бе възстановен на отраслово и браншово ниво и след водене на преговори бяха подписани редица отраслови/браншови колективни трудови договори (ОКТД/БКТД) или споразумения и анекси, допълващи вече сключените КТД.

В КТД на браншово и отраслово ниво се наблюдава обща тенденция за сключването им с неопределен срок на действие. Това бе продиктувано от търсенето на трайност и стабилност на договорите, наложени от синдикатите. Но такава позиция не бе много оправдана за съществуващите през този период условия на голяма и неконтролируема инфлация, постепенно намаляване на доходите и нарастващата безработица.

Социалните партньори достигнаха до взаимно приемливи договорености, но в същото време се наблюдаваха и редица проблеми:

- синдикатите, преди всичко КНСБ и отчасти КТ "Подкрепа" се оказаха значително по-подготвени по отношение на целите, тактиките и техниките на колективните преговори в сравнение с работодателските екипи;
- основен проблем между синдикати и работодатели бе изпълнението на вече сключените КТД.

➢ друг проблем бе растящият брой случаи на едностранно изменение на действащите колективни трудови договори от страна на работодателите, насочени към намаляване или ограничаване на вече договорени права с оправдание за лошо икономическо състояние;

➢ практиката показваше, че синдикатите владеят много по-добре инструментариума за водене на преговори, в сравнение с уменията им да постигат пълно и своевременно изпълнение на вече сключените договори.

Основният извод за този период е, че колективното договаряне се утвърди като **добра практика в българските предприятия.** Колективните договори се превърнаха в основно средство за защита на правата и интересите на наемните работници. Синдикатите вече се договаряха по по-широк кръг от проблеми в сравнение с предишни години. В много предприятия те успяваха да извоюват по-благоприятни условия от заложените в Кодекса на труда и отрасловите колективни договори и споразумения по редица въпроси – отпуски, работно време, гледане на децата и др.

Колективните трудови преговори и сключване на КТД след въвеждането на Валутния борд в страната (1997 г. – 1998 г.) бележат нов етап в развитието на индустриалните отношения.

Финансовият и икономическият срив в началото на 1997 г. и хиперинфлацията доведоха до невъзможност да се изпълняват постигнатите договорености, особено в частта им за заплащането на труда и обвръзката на предвидените в КТД индексации според официалната инфлация. В тази ситуация синдикалните организации насочиха усилията си към иницииране на преговори за сключване на анекси и допълнения към действащите КТД. Основа за договореностите е подписаното Споразумение за социален мир между служебното правителство на Ст. Софиянски и социалните партньори за обвързване на цената на труда с икономическите показатели и ежемесечно компенсиране и индексиране на заплатите.

След постигането в страната на макроикономическа стабилност през 1998 г. колективните преговори на всички равнища бяха

подновени: на отраслово/браншово ниво бяха сключени 9 нови КТД и 15 анекси към вече сключени; в предприятията бяха сключени 3071 КТД, отразяващи новата реалност, а анексите и допълненията към тях са 1480 (по данни на ИА "ГИТ").

Основните фактори, които влияят върху колективните преговори и сключването на КТД през този период са:

- оттеглянето на държавата от прякото й участие в управлението на търговските дружества, но със запазване на държавната собственост или преобладаващото й участие в собствеността (около 80%);
- подновяване и поставяне на нова основа на социалния диалог на национално ниво – сключен между социалните партньори и правителството Меморандум за общи действия;
- стартиралата първа вълна на масова приватизация, която доведе до поява на нови стопански субекти – приватизационните холдинги.

Взаимоотношенията между социалните партньори на ниво предприятие са решаващи за ефективността на воденето на преговори и сключване на КТД.

В проведеното представително за синдикалните организации на КНСБ проучване (1998 г.) се очертават полето на **взаимодействие и някои проблеми,** които характеризират колективното договаряне.

Основните трудности, които срещат синдикатите във взаимоотношенията си с работодателя, се дължат преди всичко на некоректността му и нарушаването от негова страна на клаузи от КТД (в 29,2% от предприятията) и отказ за достъп до информация, необходима за колективното договаряне (в 19,8%).

В голяма част от изследваните предприятия (79,2%) **взаимоотношенията между социалните партньори са институционализирани** чрез изградени съвместни органи с представителите на работодателя и наемните работници – Съвет/Комитет по социално партньорство, по условия на труд, съвместни работни групи/комисии по отделни въпроси. Институционализираните форми на парт-

ньорство оказват положително влияние за превръщането на колективното договаряне от предимно акт на споразумяване в процес на регулиране на трудовите отношения.

На пръв поглед комбинацията от основни типове взаимодействие между синдикати и работодатели изглежда стандартно за прилично подредената система на "свободни" индустриални отношения – преобладаващата позиция на **партньорството** в около 55 на сто от случаите, **конструктивна опозиция** на синдикатите в около 28 на сто и **конфронтационен тип** – в около 12 на сто. При стабилен ръст на икономиката подобен модел би осигурил достатъчна стабилност на индустриалната и социалната политика и реален шанс във времето партньорството да се превърне в доминиращ тип отношение.

Основният извод за периода преди приватизацията и преструктурирането на икономиката е, че **колективното договаряне е утвърдено като култура** на взаимоотношенията и като основен инструмент за уреждане на трудовите отношения в предприятието. Сериозно препятствие за ефективността му са обективните икономически условия – "преходният" характер на много от съществуващите стопански структури, водещ в бъдеще до несигурност на работното място и заплащането на труда.

От друга страна, предстоящата приватизация и преструктуриране на икономиката поставя **проблемите за ефективността на колективното договаряне в посока на запазване на работните места,** заплащането на труда и съхраняване на постигнатите договорености.

Промяната на собствеността се очаква да доведе и до промяна на добре познатата среда за действие на синдикалните организации с работодатели, представители на държавата. Промяната на икономическата среда и като форма на собственост, и като начин на управление ще постави на първо място въпроса – ще успеят ли синдикалните лидери да променят стереотипа си на действие в новите условия?

Следващият период на колективни преговори и колективно договаряне е периодът на засилено преструктуриране на икономиката и приватизация (1999 г. – 2000 г.).

Раздържавяването на предприятията, отделянето на обособени части и съпътстващи ги производства, ликвидацията на някои от тях, масово създаване на 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 съответното министерство.

По-голямата част от отрасловите/браншови КТД бяха подписани от преди 4-5 години и са безсрочни, като за периода 1999 г. – 2000 г. бяха сключени нови само 16 ОКТД/БКТД.

Тази на безсрочност на договорите доведе до крайно негативни последици. Част от клаузите, които синдикатите не желаеха да променят, страхувайки се да не изгубят вече завоювани позиции и договорени социални придобивки, бяха неработещи и неизпълними за голяма част от предприятията, отраслите и браншовете, които работеха във вече изменена икономическа среда. Нещо повече, съдържателната част на действащите колективни трудови договори не бе съобразена 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.

Отрасловите/браншовите КТД в стопанските дейности традиционно съдържаха **договорености по възнагражденията и обезщетенията,** но те не отговаряха на вече установяващите се пазарни условия за определяне цената на труда.

Съдържащите се клаузи за **"минимален праг" на съкращения,** след което да се водят задължителни преговори със синдикатите, не са работещи при новите условия и новите собственици, които под претекст, че оптимизират производството, главно съкращават персонала. Предприетите предварителни мерки в редица федерации, съюзи и синдикати на КНСБ за сключване на споразумения с потенциалните купувачи за запазване на работните места (енергетика, металици, металоработници) донякъде смекчи процесите, но неблагоприятната икономическа среда в повечето от случаите не позволяваше да се спазват във всички предприятия.

Част от новите работодатели, особено от приватизирани или преструктурирани предприятия, от малки и средни предприятия, от принадлежащите към големи икономически структури, демонстрираха **нежелание да членуват в работодателски организации** и от там да спазват договореностите на отраслово и браншово равнище.

Преходът към пазарна икономика и в частност на пазара на работната сила въведоха нови правила в играта между работодатели и представителите на наемните работници – синдикатите. Това обективно наложи колективното трудово договаряне като неотменен елемент на вътрешния трудов ред в предприятието и ефикасен механизъм за регулиране на отношенията в сферата на труда.

Предметът на колективните преговори, а от там и съдържанието на КТД са изключително широки и включват всички параметри на трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище, както и уреждат взаимоотношенията между социалните партньори. В сключените след януари 2000 г. КТД се съдържат и редица договорености, съобразени с новите условия на действие на осигурителната и здравната система.

Основният извод за периода е, че колективното договаряне е утвърдена социална практика и в предприятията и в отраслите/браншовете – 14 са сключените отраслови и 48 браншови КТД.

Приватизацията и преструктурирането оказа по-голямо влияние върху колективното договаряне и сключването на колективни

трудови договори в предприятията. Редица фактори влияят върху процесите: смяната на собствеността, а от там и на представителя на собственика – работодателят; оптимизиране на структурите и отделяне на съпътстващи производства и дейности от основното производство; намаляването на персонала; появата на многобройни нови работодатели, особено в малките и средните предприятия, които не членуват в работодателски организации и не на последно място – намаляването на синдикалната членска маса,

Всички тези фактори влияят върху колективните преговори и сключването на КТД в предприятията, които от 3071 през 1998 г. спадат до 1018 през 1999 г. и до 758 през 2000 г. (по информация на ИА "ГИТ").

Най-новият етап в развитието на колективното договаряне и сключването на КТД започва след влизането в сила на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (март 2001 г.)

Бяха създадени нови условия и възможности за утвърждаването на европейските стандарти в колективното договаряне. Промените обхващат както съдържателната част на договарянето и сключването на КТД, така и нови равнища на договаряне. Измененията и допълненията на Кодекса на труда в сила от 1 април 2001 г. постави на изпитание досегашния стил на отраслово и браншово партниране – премахна се безсрочността на договорите. Отрасловите, браншовите и общински съвети за тристранно сътрудничество обсъждат и дават мнение при уреждането на специфични въпроси на трудовите и осигурителни отношения, както и по жизненото равнище. Пределно са изяснени компетенциите по сключване на колективен трудов договор за отрасъл, бранш или община. Страни по договора за отрасъл или бранш са само представителните организации на работодателите и на работниците и служителите. В общините се сключват КТД между същите страни, но само за дейности, финансирани от общинските бюджети.

От анализа на сключените през 2001 г. БКТД е видно, че социалните партньори са постигнали редица договорености, съответстващи на новото законодателство. Очертан е обхватът и процедур-

ната рамка, която ще послужи 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.

Новите моменти в договорите на това равнище са:

– **договореностите по развитието на заетостта в браншовете** 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 и съответните **механизми за защита на работната сила при приватизация, ликвидация, оптимизиране на персонала.**

– **отработена е процедура за въвеждането от страна на работодателя промяна в работното време за искане** на съгласие от страна на синдикатите и препраща към КТД в предприятията за осигуряване на механизмите за защита на плащанията на работниците и служителите, включително и за осигурителните вноски.

Измененията в Кодекса на труда през 2001 г. бяха приложени предимно в КТД в браншове, които не са структуроопределящи за икономиката на страната (изключение БКТД за Енергетиката и БКТД за Туризма). Основната причина за това е, че предвиденото по Кодекса на труда подписване на Рамково споразумение между представителните организации на работодателите и на работниците и служителите не беше подписано от страна на една от работодателските организации (БТПП) и редица работодатели намериха в това оправдание за забавяне на преговорите.

В резултат на засиления социален диалог и преговори между представителните синдикални и работодателски организации през 2002 г. бяха сключени отраслови и браншови колективни договори в редица сектори и браншове (с изключение на химическата и част от машиностроителната промишленост, както и отраслов КТД за

селското стопанство). Общо новите колективни договори са: 8 на отраслово ниво, 32 на браншово ниво, 6 браншови споразумения и 12 на ниво национални агенции и компании.

Въпреки закъснението на колективните преговори и сключването на колективни договори на отраслово/браншово ниво в резултат на неподписването на Национално браншово рамково споразумение между представителните синдикални и работодателски организации, преговорната 2002 г. може да се счита за успешна.

През втората половина на 2002 г. нова инициатива на Правителството оказа влияние върху продължаващите преговори в отделни отрасли и браншове, както и подновяване на преговорите и сключване на нови споразумения във вече действащи отраслови/браншови колективни трудови договори. Тя бе свързана с определянето и въвеждането на минимални задължителни осигурителни прагове, които КНСБ поиска да се дефинират като нива на заплащане, диференцирани по отрасли, браншове, професии и категории персонал и настоя да се договарят на двустранна основа между социалните партньори. В една част от отраслите и браншовете това бе постигнато, но в други, поради отказ на работодателските организации, не бяха определени минималните прагове и те ще бъдат дефинирани по административен път.

Общите изводи за колективното договаряне на отраслово/браншово ниво са:

– сключените КТД са качествено нови, съобразени с промените в Кодекса на труда;

– подобрено е съдържанието на социалния диалог, обвързано с новите реалности като: смяна на собствеността, структурни реформи, Валутен борд, нарастване на безработицата, фалити и ликвидация на предприятия и др.;

– запазена е плътността на присъствие на договорите от предишни периоди в почти всички отрасли и сектори – нови договори няма само в посочените по-горе случаи;

– договорите са сключени в структуроопределящи и значими сектори;

– отпадат редица договори, сключвани преди със съответни министерства и ведомства – съобщения, хранителна промишленост, министерство на отбраната, полиграфията и др.;

– липсата на отраслова работодателска структура в селското стопанство не позволи водене на преговори и сключване на КТД в отрасъла;

– отказът и забавянето на преговорите от работодателските организации в химическата и машиностроителната промишленост под претекст, че не е сключено Националното рамково браншово споразумение (което по Кодекса на труда не е задължително условие за процесите на преговаряне и сключване на КТД), остави без отраслови трудови договори основни сектори на икономиката;

– не се зачита волята на социалните партньори, подписали клаузата (в 6 БКТД) за разпростиране на договореностите върху целия бранш, което става според Кодекса на труда след заповед на министъра на труда и социалната политика;

– възстановена е договорната сила на синдикатите, загубена донякъде поради фактическата безсрочност на предишните колективни трудови договори (по стария Кодекс на труда).

Основни акценти в колективното договаряне на отраслово/браншово ниво са промените в Кодекса на труда по отношение на работното време, почивките и отпуските, както и обвързването на проблемите на преструктурирането и приватизацията със запазването, развитието и преразпределението на работната сила.

През 2002 г. процесите на колективно договаряне и сключване на КТД в предприятията бяха забавени поради редица обективни и субективни причини и по данни на регионалните структури на КНСБ и изследване на ИССИ към септември 2002 г. с колективни трудови договори са обвързани малко над 50% от синдикалните организации на КНСБ.

Затрудненията в процесите на преговорите в предприятията са породени основно от:

– Неотстъпчивост и прояви на антисиндикализъм от страна на работодателите, които отказваха преговори под претекст, че не е

сключено Национално рамково споразумение между представителните на национално ниво организации на работодателите и работниците и служителите;

– Загуба на опит и преговорна сила на синдикатите, защото години наред се преговаряше само за анекси (от 1992 – 1993 г. до 2002 г.);

– Липса на опит в протестни и стачни действия на синдикатите за оказване на натиск върху работодателите за започване на преговори;

– Липса на воля у Министъра на труда и социалната политика за издаване на решение за разпростиране на ОКТД/БКТД, които имат постигната такава договореност.

В съдържателен аспект има **отстъпление от постигнати в предишни периоди стандарти** (особено в заплащането на труда), което е продиктувано основно от смяната на собствеността и преструктурирането в отделните отрасли и браншове (предишните договорености са действали в 80% държавна собственост на предприятията).

Проведеното изследване на ИССИ (месец септември 2002 г.) обхвана нови (по смисъла на Кодекса на труда) КТД в 772 предприятия, разпределени в 59,2% държавна и общинска собственост и 40,8% – в частна.

Постигнатият консенсус между страните по време на преговорите определя съдържанието на КТД, което по данни от изследването има следното разпределение:

По кои въпроси постигнахте договорености в КТД?

Работно време, почивки и отпуски	75,0
Условия за синдикална дейност	58,2
Здравословни и безопасни условия на труд	56,6
Социално-битови проблеми	52,1

Заплащане на труда	51,4
Условия за синдикална дейност	47,7
Социално подпомагане	41,7
Заетост, квалификация, преквалификация	38,9
Обвързване на заплащането с крайните резултати	26,9
Механизъм за актуализиране на работните заплати	23,2
Обвързване на заплащането с производителността на труда	18,1

Нови моменти са включването на клаузи в КТД за поемане на ангажименти от страна на синдикатите за увеличаване на производителността на труда – 48,8% и за спазване на трудовата и технологичната дисциплина – 82,2%

Основният извод, който е твърде обезпокоителен и се налага от данните от изследването в частта му за съдържателните аспекти на колективното трудово договаряне е този, че **въпреки установените цивилизовани индустриални отношения между социалните партньори, резултатите от преговорите са твърде незначителни и не се постига една от целите на колективното договаряне – да бъде механизъм за равновесие между труда и капитала.**

Развитието на колективното договаряне в България потвърди ефективността му на **основополагащ инструмент на индустриалната демокрация, доказал правото си да бъде двигател на социалната практика в страните с пазарна икономика.**

4. Разширяването на Европейския съюз и предизвикателствата пред социалния диалог в страните-кандидатки

Развитието на индустриалните отношения в Европа бележат нов етап след приемането на европейско ниво на стратегии за икономическо развитие и за заетостта. Включването на социалните партньори в реализацията на тези стратегии променя облика на Европейския социален модел в съдържателен план.

Социалният диалог е основен стълб на Европейския социален модел, но няма "един" Европейски социален модел, както няма и "единен" модел на индустриални отношения в отделните страни. Социалният диалог е институционализиран, но структурите са различни като се подчиняват на общата европейска регулация.

В контекста на модернизацията на европейското общество се променя и съдържанието на социалния диалог – повишава се ролята на социалните партньори в целия цикъл на изработване, организацията на изпълнението на мерките и за споделяне на отговорността на различните равнища, особено що се касае за пазара на труда, социалното сближаване, социалното подпомагане, равенството между половете, премахване на дискриминацията в труда.

"Европеизацията" на индустриалните отношения не намалява значението на системите на договаряне – на европейско ниво се договарят разширени минимални стандарти и се засилва политиката по координация на договорния процес. През 1999 г. се сключва Споразумението от Доорн, което поставя началото на координираната политика по колективното договаряне. Решенията засягат цената на труда, като конкуренцията трябва да се ограничи само по линията на производителността на труда и качеството на продукцията. Не се допуска "дъмпинг" по отношение на заплащането. Появяват се и форми на междурегионален социален диалог за определянето на цената на труда на между регионално ниво.

Новата логика в социалния диалог (взаимни ангажименти на социалните партньори и отговорности, за разлика от традиционни-

те преди договорености, в които синдикатите имаха само задължението да спазват социалния мир), разширява съдържанието на колективното договаряне:

➢ Договарянето на проблемите по заетостта и разкриването на нови и качествени работни места се обвързва пряко с подобряването на пригодността за заетост, адаптивност на работната сила, учене през целия живот и професионална квалификация и преквалификация. Основа на договорите е прилагането на "разумна" гъвкавост, която да удовлетворява и двете страни;

➢ Договарят се и се консултират социалните партньори по гъвкавите форми на заетост и гъвкаво работно време, вкл. и неговото намаляване с цел засилване на конкурентноспособността на компанията и запазване на работните места;

➢ Заплащането на труда остава централен въпрос на договарянето, но по настояване на Европейската конфедерация на профсъюзите все повече заплатите се обвързват с крайните резултати от дейността на предприятието. Въвеждат се нови форми на участие на работниците в разпределението на печалбата и повишаването на ролята на премиите и бонусите, свързани с индивидуалния принос на всеки работник.

➢ Договарят се взаимните ангажименти на социалните партньори по отношение конкурентноспособността на предприятието – повишаване на производителността на труда, качеството на продукцията;

➢ Синдикатите поемат ангажименти за спазването на трудовата и технологичната дисциплина в предприятието;

Информацията и консултацията е основно право на работниците и служителите в страните от Европейския съюз. Основно задължение на работодателя е да информира и консултира при: масови съкращения и премествания; за всички решения, свързани с бъдещето на компанията, когато ще бъдат засегнати правата и интересите на наемните работници; при промяната в организацията на труда и промяна в методите на работа; при въвеждането на нови технологии и др.

На европейско ниво по силата на редица Директиви се създават и действат Европейски работнически съвети с цел информирането и консултирането между централния мениджмънт и представителите на работниците и служителите от поделенията за икономическото и финансовото състояние и за стратегията на развитие на МНК.

Европейските институции и европейските социални партньори признават, 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 communitairre и за реализацията на европейското социално измерение. Наред с това, те са сериозно загрижени от способността им да участват в диалога на европейско ниво и на ниво на отделните сектори в общността, поради което предприемат редица инициативи за тяхната подготовка .

Европейската легитимация на социалния диалог в страните-кандидатки има няколко измерения:

- Изработване на социални и трудови закони, които да доближат развитието на страните до Европейския социален модел;
- Институционализиране и развитие на социалните партньори;
- Институционализиране на отрасловото/браншовото ниво на договаряне;
- Законово уреждане на договарянето на ниво регион/община;
- Предприемане на стъпки от страна на синдикалните централи за синдикализация, особено в малките и средните предприятия;
- Осигуряване на действени системи за информация и консултация на работниците и служителите.

По отношение на **социалното партньорство на национално ниво,** което да осигури разработването и приемането на социалните и трудовите закони, съответстващи на европейските стандарти, може да се констатира, че в основни линии **процесът е завършен.** Засилването на ролята на това ниво ще дойде от необходимостта от

национален консенсус и контрол за усвояването на структурните и предприсъединителните фондове.

Що се отнася до **институционализирането на социалните партньори и повишаването на техния капацитет въпросът остава открит** за повечето страни от региона (изключение са Словения и България, но все още в нашата страна състоянието на представителните браншови работодателски съюзи от гледна точка на реалното им присъствие и участие в процесите на преговаряне и сключване на БКТД остава нерешен проблем).

Отрасловото/браншовото ниво на договаряне е основно за страните от Европейския съюз, но неговото институционализиране, макар и законово гарантирано, **е недоразвито** (отново изключение правят двете страни). Необходимостта от създаването и реалното функциониране на отраслови структури с ясна браншовизация (и за синдикати и за работодатели) ще осигури освен водене на преговори и сключване на КТД, а и участие в Европейския секторен диалог, така и действен социален диалог в предприсъединителните процеси – усвояване на фондове; какви са изискванията към сектора от страна на Европейския съюз; какво ще бъде бъдещето му след присъединяването?).

Трябва да се разшири практиката на сключване на национални споразумения в дадените отрасли и браншове, които да осигурят изработването на политиката на дадената държава в секторите и да я обвържат със социалните й параметри (добър пример в това отношение са Словения и България, където има подписани такива споразумения в енергетиката).

Създаването на структури на социално партньорство и социален диалог на регионално ниво ще осигури разработването и изпълнението на политиката по заетостта. На това ниво трябва да бъдат решавани съвместно и проблемите на екологията, както и тези за развитието на местната общност. Създаването на капацитет на социалните партньори за водене на преговори и сключване на КТД ще осигури представителство и защита на интереси, съобразени с условията на това равнище и особено за малките и средните

предприятия (в редица Европейски страни секторният социален диалог се води на ниво регион. В България законово е уредено, а и има реална практика по сключването на колективни договори, но само за предприятия и учреждения в бюджетната сфера).

За разлика от работодателските организации синдикатите успяха да съхранят и доизградят структурите си, но общото ниво на синдикализация непрекъснато намалява поради вече посочените причини. Необходимо е предприемане на стъпки за разработване на **стратегии за синдикализация,** подпомогнати от Европейската конфедерация на профсъюзите. В това отношение водеща е ролята на КНСБ, която на своята Национална конференция (февруари 2003 г.) прие Стратегия и План за синдикализация, насочени главно в сектори и браншове, съставени предимно от малки и средни предприятия – селско стопанство, хранително-вкусова и лека промишлености, строителство, търговия и услуги.

Реализацията на правото на информация и консултация трябва да се разшири в контекста на европейските стандарти. България изостава в това отношение, защото заедно с Естония няма закони за работническото участие като основен механизъм за упражняване на правата по информация и консултация. Подписаната Европейска социална харта (2000 г.), както и измененията в Кодекса на труда от 2001 г. дават основания за добро начало в това отношение.

* *
*

В края на 2002 г. всички страни-кандидатки приключиха преговорите си по присъединяване към Европейския съюз по главите, свързани с трудовото и социалното законодателство. Европеизацията на социалното партньорство и социалния диалог ще осигури тяхната практическа реализация и ще доближи моделите на индустриалните отношения в тези страни до европейските стандарти.

БЕЛЕЖКИ

[1]Сапунджиев, Н. Социален диалог в страните от Централна и Източна Европа сравнителен анализ. ИССИ на КНСБ, София, 2002.

[2]Градев, Г. Българското синдикално движение – минало и настояще. КНСБ, 2000.

[3]Индустриалните отношения и синдикатите. Учебник за дистанционен курс за специализация по индустриални отношения. София, 1996.

[4]TRANSFER – European Review of Labour and Research. Spring 2003, p. 38.

[5]TRANSFER – European Review of Labour and Research. Spring 2003, p. 70.

[6]Едногодишното управление на кабинета на Сакскобурготски – икономически и социални измерения. КНСБ, ИССИ, 2002 г., с. 33.

[7]Социологическо проучване по прилагане на колективното трудово договаряне (по методика на МОТ), КНСБ, 1993 г., 1995.

[8]Синдикалната организация в предприятието. ИССИ,1998.

[9]Колективното трудово договаряне – характеристики и предизвикателства. ИССИ, 2002.

[10]Колективното трудово договаряне – характеристики и предизвикателства. ИССИ, 2002.

[11]Потвърждение на нарастващата загриженост и мобилизация на социалните партньори на европейско ниво е проведената през март 1999 г. първа среща с представители на социалните партньори от страните-кандидатки за ролята на социалните партньори в процеса на присъединяване. Посланието, което беше отправено към социалните партньори от страните-кандидатки, е ясно и недвусмислено: необходимо е да развиват структурите и дейностите, свързани със социалния диалог, за да могат те да се подготвят за новите предизвикателства и участието си в социалния диалог на европейско ниво. Синдикалните и работодателските организации трябва да бъдат силни,

представителни и независими, способни да договарят и постигат баланс между гъвкавостта и сигурността. В съвместната Декларация беше потвърдена важността, която се отдава на развитието на социалния диалог в страните-кандидатки за успешното разширяване и укрепването на ролята на социалните партньори в този процес.

От трипартизъм към европейски социален диалог – проблеми и възможности

Гергана Атанасова

Гергана Атанасова е редовен докторант към катедра Европеистика на СУ "Св. Кл. Охридски" от 2001 година. През последната година (2002/2003) бе поканена да специализира индустриални отношения към "Макс Планк институт за социални изследвания" в гр.Кьолн, Германия, а през 1998 участва в Темпус проект "Трудови пазари и системи на заетост " към "Ото фон Гюрике" университет в гр.Магдебург, Германия. През 2000 година завършва международна магистратура "Южноевропейски изследвания" в държавния университет на Атина, Гърция . През 1998 г е завършила специалност "Политология" и през 1999 г. и специалност "Стопанско управление" към СУ "Св. Кл. Охридски". Като координатор в "Асоциация прозрачност без граници" (2001-2002) ръководи проект за подобряване на прозрачността в работата на общините и разработва нов, свързан с осигуряването на прозрачност при финансирането на политически партии. Има опит като консултант на Института за Политически и Правни Изследвания, Инициатива "Отворено управление" USAID и Института за регионални и международни изследвания.

Увод:

Настоящата студия има за цел да направи оценка на българската трипартитна институция и участието на социалните партньори в нея като правила и практика, от гледна точка на предизвикателствата и възможностите, които поставя процесът на присъединяване към Европейския съюз и по-специално изискването за достигане на стандартите на Европейски социален диалог. Непосредствената

задача на анализа е да се изработи основа за формирането на адекватни стратегии сред българските социални патньори с оглед на ролята и мястото, които те могат да заемат в бъдещия разширен ЕС, както и да се посочат потенциалните затруднения, които те биха имали ако сега трябваше да бъдат реални участници в ЕС.

Целите и задачите на настоящия анализ предполагат една поразлична гледна точка към институцията на тристранно сътрудничество у нас, която ще разгледа социалните партньори не само като участници в уреждането на колективни трудови спорове, а като нов тип публични фигури, участващи в процеса на регулация на общия пазар и на социалната политика на локално, регионално, национално и наднационално ниво в многостепенната управленска структура на ЕС .

В първата част от анализа въвежда понятието "управленски подход в изследването на ЕС", а втората се опитва да разгледа естеството на социалната политика и на социалния диалог в рамките на управленската система в ЕС. Третата част набляга на ролята на социалните партньори в контекста на развитие на европейската социална политика. В четвъртата част анализът разглежда какви са изискванията към страните-кандидатки в областта на социалната политика и социалния диалог и доколко тези изисквания са реалистични и адекватни според контекста на предстоящото разширяване и съществуващите тенденции в останалите страни-членки. Петата част обръща внимание на особеностите на българския вариант на социален диалог, възникнал в периода на преход, и извежда основните характеристики на източноевропейската действителност на трипартитна концентарция от гледна точка на предизвикателствата, които поставя процесът на европейска интеграция. В последната си част анализът се съсредоточава върху две възможни хипотези относно развитието на трипартизма и социалните партньори в условията на интеграция в европейските структури.

Защо има социален диалог в днешния ЕС?

Често пъти в старанието си да изпълнят и задоволят критериите за членство страните-кандидатки губят от погледа си функцио-

налния смисъл на всички онези закони и правила, които приемат да изпълняват в процеса на присъединяване, тъй като те биват възприемани повече като задължение за стриктно съблюдаване за целите на присъединяването, отколкото като възможност за допълнително развитие или потенциал за промяна. Институциите на ЕС, създадени да обслужват първоначалното желание на сегашните страни-членки да търгуват и живеят в една интегрирана Европа без войни са плод на дългогодишна борба на интереси и компромиси не само между правителствата, но и между множеството участници на национално ниво: политически партии, профсъюзи, работодателски организации, бизнес формации, представители на гражданското общество.

Социалният диалог е една от всичките тези институции, която еволюира и постепенно си прокрадва път в днешния ЕС в продължение на вече близо половин век. Изследователите на европейските институции са разделени в два лагера в оценката на ролята и мястото, което социалния диалог и социалната политика заемат в политическата система на ЕС. Едни виждат в него възраждането евро-корпоратизма на наднационално ниво (Falkner 1999; Regini 2000),(Wahl 2002) и го тълкуват като сигнал за разрастване на обща социална политика в единен социален корпоративен модел на европейско ниво. В техен противовес други го определят като необходим минимален отговор на националните икономики на предизвикателствата, които поставя общият пазар и разглеждат социалния диалог не като елемент от единния европейски корпоративен модел, а като минимално необходима регулативна реакция на националните участници на най-различни нива на негативната интеграция на пазара на труда /(Streeck 1994; Streeck 1995) (Streeck 1998)/

В диапазона на дебата между корпоративизъм и плурализъм/ волунтаризъм[1] социалният диалог бива разглеждан основно като рефлексия на съществуващите национални модели сред страните-членки. Този подход възпрепятства по-нататъшния анализ на обратните ефекти от интеграцията върху същите тези изходни национални модели. От втората половина на 90-те години анализите на

процеса на интеграция бяха разнообразени с т.нар нов управленски подход.

1. Управленският подход в изследването на ЕС.

Възникването на този подход е обвързан с по-широкия контекст на смяна в парадигмата за ЕС. Ако до скоро ЕС бе предимно предмет на анализ на международните отношения и бе анализиран аналогично на останалите международни организации, то 90-те години бележат старта на втората фаза в анализите и изследванията върху ЕС, през която той става предмет на изследване от гледна точка на теориите от сферата на публичните политики и сравнителната политология в рамките на нововъзникващ особен вид политическа система. (George and Bache 2001)

За разлика от традиционните междуправителствен и неофункционален подход, които имаха за цел да обяснят каква е същността на ЕС като зависима променлива, при управленския подход процеса на интеграция става независима променлива, с която се обясняват неговите ефекти върху националните политически институции на страните-членки (Jachtenfuchs 2001). В рамките на този подход процеса на правене на политика в ЕС се разглежда вече не само като рефлексия на политиките в националните държави на наднационално ниво, а по-скоро придобива собствени очертания и характеристики на една сложна, проблемно-ориентирана (Hix 1998), полицентрична и не-йерархична (Jachtenfuchs 1995), многостепенна (Ferrera and May 2002), по-скоро регулативна отколкото редистрибутивна (Jachtenfuchs and Kohler-Koch 1995) форма на правене на политика.[2]

Особеното в този подход е, че институциите на ЕС вече не представляват абстрактни теоретични конструкции, а придобиват жив образ чрез действията на участниците в тях. Наред с това политическата система на ЕС се разглежда като съвкупност от множество видове различни политически режими за съответните политически сектори (George and Bache 2001: 26) (Scharpf 2002) На практика това означава, че анализът на процеса на управление не се съсредоточава върху проблема коя политика е все още привилегия на наци-

оналната държава и коя е наднационална /обща/, а по-скоро процесът на правене на политика е продукт на взаимодействието между множество нива: локални, регионални, национални и наднационални и на множество властови центрове и "разпръснат авторитет"(Marks 1996)

За разлика също от теориите, характерни за международните отношения управленският подход разглежда участниците в институциите в тяхното многообразие и динамично взаимодействие на най-различни нива, а не само като представители на отделните нации или правителства, които оперират на наднационално ниво. Границите между национално и наднационално ниво преливат една в друга, а формите на управление се разграничават не по национални характеристики, а по функционалните различия на съответната политическа област и спецификата на управленските проблеми (Marks 1996). Процесът на правене на политика става централен проблем при управленския подход, но не въпросът на кое от нивата се взима решението и има ли пренос на суверинитет занимава изследователите (Hooghe and Marks 2001), а по-скоро различните иновативни подходи за взаимодействие на множеството актьори в широкия контекст на ЕС се превръща в изходна точка за анализ на политическия процес в новата реалност на обединена Европа (Rosamond 2003). Въпреки, че многостепенния управленски подход все още не е извоювал собствено място сред теориите за ЕС и е една по-скоро дифузна метафора, от която се роят редица иновации в изследванията на политиките в ЕС (Scharpf 2000), все пак той предлага широко поле за работа най-вече от гледна точка на процеса на разширяване и включването на нови участници в процеса на управление.

2. Социалната политика на ЕС от гледна точка на управленския подход.

В така формулираната перспектива социалният диалог на ЕС се явява нов инструмент за правене на политика в палитрата от нови форми на управление, който позволява на множество участници да се включат активно в управленския процес. Характерната особеност на управлението в сложната структура на ЕС е взаимния

паритет на участващите в процеса на управление обществени и частни групи както и взаимозависимостта им един от друг (Heritier 2002). Дотолкова доколкото никоя от европейските институции няма тотален контрол над процеса на взимане на решение, нито пък някоя от страните-членки доминира този процес, то съществуват множество канали за различните групи на интереса за участие в политиката (Eising 2003). Участието на множеството различни обществени и частни групи в процеса на формулиране на политиката или на етапа на прилагане на политическите решения, взети на европейско ниво и прилагани посредством националното законодателство в страните-членки разграничава управлението в ЕС от останалите йерархизираните национални управленски системи, които са базирани на електоралното право и са познати в повечето демократични държави. Това дава основания на някои автори да твърдят, че ЕС с разнообразието от *партиципативни* управленски инструменти и процедури за взимане на решение си сменя дори формулата за демокрация (Schmidt 2002).

Вторият елемент от този нов тип управление е *доброволния* характер на повечето взети решения, които нямат законодателен произход, а са форма на кооперативни, но не задължително корпоративни, споразумения между колективните участници в съответната политическа област, които могат и да поставят общи стандарти[3] за даден политически проблем или сфера (Sisson and Marginson 2001) (Porte and Pochet 2001). Доброволното включване на колективните участници в управленския процес бележи основното различие на управлението в политическата система на ЕС от това в националните държави. Като се обръща внимание повече на процедурната страна по разрешаване на даден политически проблем и намирането на оптимални и ефективни решения /output legitimacy/[4] от проблемите за постигане на легитимност и запазването на суверинетата на тялото взимащо решенията, което е характерно за повечето представителните управленските системи /input legitimacy/. В този контекст "Бялата книга" за управлението, изработена от Европейската комисия юли месец 1999 година представлява политичес-

ката основа за съществуващите неформални и нови меки форми на управление. Всъщност в "Бялата книга за бъдещето на управлението в ЕС" Европейската комисия представя за първи път социалния диалог и отворения метод на координация като равностойни на законодателството, структурните фондове и програмите за действие, нови инструменти за управление и методи за взимане на решения. В рамките на по-широкия дебат за бъдещето на ЕС както и за пътищата за предоляване на демократичния дефицит социалния диалог е изведен от тясното разбиране за начин на уреждане на трудови отношения до една широка формула на *нов тип управление.* Това е смисъла на съществуването на социалния диалог в ЕС, който е записан в по-новите политически документи след договора от Маастрихт.

Пътят, по който възниква социалния диалог в рамките на развитието на социалната политика в ЕС определя и особените функции на социалните партньори в новата политическа система в Европа.

3. Социалният диалог и социалните партньори в контекста на развитието на социалната политика в ЕС

Социалната политика на ЕС във вида в който съществува днес, представлява иновация от взаимодействието на времето; участниците: националните държави и вътре в тях колективните групи на интереси; компилацията от постигнати компромиси и минимум хармонизация в социалните стандарти между отделните страни – членки. Едновременно с това развитието на социалната политика на ниво ЕС протича синхронно с развитието и обособяването на различните националните социални модели в страните-членки (Scharpf 2002) и се оформя в противодействието и конкуренция с установяването на тези модели. Така за периода от 1957 г. (Римските договори) до договора от Ница 2001 г в ЕС възниква набор от мерки в социалната област, които постепенно се превръщат в отделна сфера от компетенциите на ЕС допълващи, но не и изместващи националните социални модели. В литературата за ЕС съществуват остри проти-

воречия относно потенциала на тези компетенции за бъдещо развитие след разширяването, както и няма единодушие относно това дали те ще се разрастват или ограничават в рамките на един корпоративен или регулативен модел на европейско ниво. При даденото разнообразие от форми и механизми за взимане на решение в различните политически под-области като пазар на труда, здравословни стандарти за работното място и условията на труд, социална защита, застраховане и компенсация на трудещите се, общата картина се усложнява допълнително, което прави трудно единодушната дефиниция за същността на европейската социална политика. Въпреки това от създаването на ЕС насам е налице тенденция да се изгражда "социалната страна" (Falkner 2003) на многостепенната европейска политическа система.

Ако с договора от 1957 г. за ЕИО се поставят основите на една по-скоро "йерархична управленска структура"(Falkner 1999), в която страните-членки запазват изцяло своята компетентност, а социалните норми се отнасят единствено и само до свободното движение на работещите и са тясно обвързани със създаването на единния пазар, то с разрастването на националните социални модели след 60-те години въпросът за създаването на наднационални социални компетенции придобива популярност и предизвиква оживени спорове. С програмата за социална политика от 1974 г.[5] се поставя за първи път акцента върху сътрудничеството със социалните партньори. Това е и първият, макар и неуспешен опит за изграждане на корпоративна (трипартитна) управленска структура на европейско ниво за управление в сферата на социалната политика.

Инициативата на Жак Делор (1985 г.) за започване на "социален диалог" между Европейската конфедерация на синдикатите, Съюза на конфедерациите на индустриалните работодатели и Европейския център на предприятията с публично участие, известна като инициативата "Вал Дьошез", остава също без реална сила на практика поради отказа на работодателите да сключват споразумения от задължителен характер. Първите опити за трипартитни споразумения на европейско ниво се ограничават само до декларативни

общи позиции по политическите документи на Европейската комисия като икономическия доклад от 1986/87 година, през 1987 относно подготовката, мотивацията, информацията и консултирането на работниците и през същата година по стратегията за разтеж на заетостта (EU 2003)

С Единния европейски акт 1986 г., който представлява първата по-съществена ревизия на договора за Европейска общност не се правят нови и значителни изменения в социалната област, въпреки напредъка в други политически сфери като екология или научни изследвания (Falkner 2003). Една от причините, която се изтъква в литературата за бавното развитие на европейското законодателство в социалната област е "клопката на общите решения" (Scharpf 1988) при гласуването с единодушие, при която правото на вето на всеки един от участниците в съвета на ЕС може да блокира всяко едно предложение на Европейската комисия.

Малкият напредък, който отбелязва ЕЕА е въвеждането на гласуването с квалифицирано мнозинство при вземане на решения по въпросите за здраве и сигурност на работното място. Въпреки, че материята, която урежда тези директиви представлява само минимум стандартизация все пак се получава прецедент на натиск за хармонизация на националните социални системи от страна на ЕС като се въвеждат задължителни за всички страни-членки, пък макар и минимални, изисквания в тази сфера.

Въпросът за изоставащата "социална страна" на интеграцията се политизира около междуправителствената конференция, предшестваща Маастрихт 1991 година. Европейската комисия (ЕК) и някои от страните-членки се опитват да оказват натиск върху социалните партньори за сключване на колективни "евроспоразумения", но до края на 80-те години тези усилия остават без успех. В общи линии политизацията на социална тематика не помага особено за развитието на социално законодателство и по-активна намеса на социалните партньори, нито пък тласка посоката на развитие към по-тясно и активно сътрудничество в рамките на социалния диалог. Логиката на интеграционния процес до Маастрихт е подчине-

на основно на изграждането на единния пазар и инициативата на Делор, както и социалната харта от Маастрихт се използва от организирания бизнес не толкова за участие в изграждането на социална политика, а по-скоро за нейното предотвратяване. (Streeck 1995)

Договорът от Маастрихт представлява интересен прецедент от историята на управлението в ЕС. Изработената Харта за фундаменталните социални права[6] на работниците е ратифицирана само от 11 от 12-те страни-членки, когато Великобритания отказва да я приеме. По-късно тя е включена под формата на Социален протокол като приложение към Договора от Маастрихт от 1992 г. По този начин се въвежда практиката на качествено ново управление, при което една цяла област от политически мерки на европейско ниво не се прилагат в една от страните-членки[7].

Всъщност Социалният протокол разширява значително сферата от компетенции на европейската социална политика по въпроси като условия на труд, право на информация и консултация на заетите, равенство между половете по отношение възможности за работа и третиране на работното място, както и интеграция на маргинализирани групи. Заедно с това обаче изрично се изключват от сферата на компетенции на европейско ниво въпроси като заплащане, право на асоцииране, право на стачка и лок-аут. Хартата като политически документ представлява съществен напредък в обхвата от въпроси, които биха могли да се уреждат на европейско ниво, но на практика тя отново остава подчинена на разрастването и интеграцията на пазара на труда, което означава, че не предвижда директни мерки за разгръщането на редистрибутивна социална политика на наднационално ниво.

За целите на прилагането на Социалния протокол в страните-членки се въвежда и правото на европейските социални партньори да консултират Европейската комисия, както и да я уведомят с цел стартиране на процедура по взимане на решения в случай, че желаят дадено споразумение между тях да стане общовалидно за целия ЕС. Въпреки сравнително широките права, които социалните партньори получават в политическия процес не се стига до активизи-

раване на участието на социалните партньори в него, нито до изграждането корпоративни структури подобно на някои национални държави на европейско ниво. Поради обструктивното поведение на бизнеса инициативите на социалните патньори се ограничават до изработването на общи мнения и декларации в рамките на консултирането на комисията без по-съществена намеса в законодателния процес.

Договорът от Амстердам (1997 г.) инкорпорира в себе си цялото социално законодателство, като по този начин социалните норми стават задължителни и за Великобритания. Новият елемент, който се въвежда, е т.нар. *отворен метод на координация.* Той предвижда начин за "меко" координиране между отделните национални политики на заетост на базата на годишни насоки от страна на ЕК и последващи национални доклади. Изпълнението на насоките на ЕК се предоставя изцяло на националните правителства с оглед на ситуацията и политическите преференции на съответното управление. На базата на тези насоки ежегодно съответните министерства са задължени да изготвят национални годишни отчети с обосновка за избора на стратегия в своите "национални планове за действие". "Националните планове за действие" от своя страна също се координират и разработват след консултации с останалите страни-членки и представители на европейските институции и социални партньори. Така националните правителства трябва да са в състояние да защитят своя избор на стратегия за развитие на социална политика както на европейско ниво в редовните дебати по въпросите на заетостта, така и да я направят възможна и реална за изпълнение в домашни условия.

С разработката на "отворения метод на координация" посоката на развитие, която се предприема в ЕС в рамките на социалното законодателство съществено се разграничава от това, което е познато до момента като редистрибутивна интервениращa намеса на държавата в икономиката от опита на националните държави. Поради основно пазарната логика на интеграция с основна цел развитие на по-висока конкурентноспособност на отделните икономики

в рамките на общия пазар, както и поради принципната опозиция на бизнеса срещу изграждането на наднационални институционални форми за интервенция на пазара, социалната политика получава качествено ново значение и смисъл:

1. Да осигурява конкуретноспособността на националните социални модели в рамките на единния пазар като:

– предоставя равни възможности за отделните страни-членки да избират между най-добри алгоритми за справяне с даден проблем в зависимост от националните условия, познатите практики и споразумения между участниците на пазара; дава информация и консултира относно най-добрите практики и се опитва да постигне хомогенност посредством взаимно образование и конкуренция между националните модели – "управление чрез избор, препоръки, експертиза и консултация", "единство чрез субсидиарност"(Streeck 1995);

– поставя управляващите в страните-членки в условията на конкуренция при хармонизацията на социалните политики не само с изискването за участие в единния пазар, но и посредством проектното управление на Европейския социален фонд и останалите структурни фондове;

– предоставя отговорността по изпълнението на предприетите от ЕС мерки изцяло на националните правителства, с което създава допълнителна конкуренция между страните-членки за ускоряване на реформите във вътрешнополитически план, но и едновременно с това не затяга прекалено много колана на наднационалните рестрикции.

2. Да осигурява доброволното участие на възможно най-много обществени и частни групи в политическия процес като с това сменя формулата за демокрация в Европа:

– дава възможност на социалните партньори да действат като публични фигури от нов тип, съчетаващи политическата инициатива с експертиза и знания;

– поставя самите социални партньори на най-различни нива в позицията на законодатели и им прехвърля нов тип отговор-

ности на посредници между нивата в сложната политическа система на ЕС.

През 2001 г. договорът от Ница не води до някакви сериозни промени, а по-скоро се утвърждава принципът на сътрудничество между страните-членки по отношение на социалните въпроси. Наред с това в заключенията на съвета и в плана за развитие на социалната политика се набляга повече на утвърждаването на "по-добри форми за управление, които осигуряват ясна и активна роля за всички участници"(COM 2000)

Ролята на социалните партньори на европейско ниво в рамките на така описаната социална политика е тясно обвързана със *законодателния* процес и се осъществява по два възможни начина: консултиране и колективно договаряне. Правото на консултиране на Комисията и правото да се сключват колективни споразумения, които могат да влязат в социалното "aquies" на ЕС посредством решение на съвета, доведоха до издаването на три междусекторни и две секторни директиви[8].

Процедурата, по която се осъществява процеса на законодателство посредством консултиране е следната: Комисията консултира представители на социалните партньори[9], както и други европейски организации, които потенциално биха могли да бъдат засегнати от намеренията на Комисията за действие в дадена насока (първа консултация). Ако Комисията вземе решение да действа, то тя консултира отново социалните партньори за възможните ефекти от съдържанието на предвиденото от нея действие (втора консултация).

В случай, че социалните партньори решат да сключат дадено споразумение, което да има силата на директива и да бъде общозадължително за ЕС, то те могат за уведомят Комисията за това свое намерение. Ако преговорите завършат успешно съответното споразумение се прилага в зависимост от възприетите национални практики или се предава на Комисията, която на негова основа може да разработи предложение към Съвета, който да вземе решение дали съответната договореност да се разпростре като действие върху всички работещи.

Втората основна функция на социалните партньори освен като нормотворци на нивото на ЕС е *политическа* – те имат право да участват в процеса на формулиране и изпълнение на социалната политика. На срещата на върха в Лисабон през март 2000 година с разработването на отворения метод на координация социалните партньори получават правото, както и до известна степен отговорността, да се включат активно във формулирането и изпълнението на политиката по заетостта посредством разработването на качествени и количествени индикатори за сравнение на най-добрите практики по противодействие на безработицата и осигуряване на трайна заетост, както и при подпомагане на работещите за адаптация към променените икономически и структурни условия. Тази задача към социалните партньори изисква от тях концентрацията на експертни знания и умения, както и преформулиране на стратегическите действия от противодействие на отрицателните ефекти на пазара на труд в условията на глобализация към подпомагане на участниците в него да се превърнат в по-конкурентноспособни единици. Дотолкова доколкото евроинтеграцията и глобализацията предизвикаха вълна от дерегулация в икономическите политики на индустриализираните страни (Scharpf and Schmidt 2002), се създаде ситуация на свиваща се държавна намеса, в която обаче се откри нов път за саморегулация и децентрализация на регулацията на отделните пазари на основата на активността и адаптивността на социалните партньори.

Всички тези промени играят роля не само за сегашните страни-членки, но се отнасят с не по-малка сила и за страните в процес на присъединяване. В рамките на План 2000 и още повече с откриване на преговорите за членство Комисията насърчи политическите административни фигури от страните-кандидатки да включват социалните партньори по-активно в предприсъединителния процес и в процеса на преговори с цел да се засили социалния диалог.

4. Какви са изискванията към страните-кандидатки по отношение на социалната политика и по-специално на социалния диалог?

На срещата на върха в Копенхаген през 1993 Европейският съвет прие три групи условия за членство на нови страни в ЕС:

– наличието на стабилна демокрация, правов ред и спазването на човешките права;

– наличие на функционираща пазарна икономика и способност да се справят с конкурентния натиск в ЕС;

– способността да се поемат задълженията, произтичащи от членството в ЕС в това число и икономическия и валутен съюз.

Въпреки, че в самото начало ЕС не отправи специални изисквания към социалната политика нито пък по-конкретно към социалния диалог, за дългия период от 1993 до днес в рамките на подкрепата, която ЕС оказва не само в процеса на присъединяване, но и като цяло за прехода в Източна Европа и с оглед на високата цена от преструктурирането на икономиките там, въпросите на заетостта и социалното подпомагане придобиха по-голямо значение. Заедно с това от самото начало страните-кандидатки са длъжни да поемат задълженията, които произтичат от достиженията на правото на ЕС. Институцията на социалния диалог е движеща се цел – тя се развива и променя динамично и в самия ЕС и новите членове ще трябва да се качат в този "влак" в движение. Ето защо и страните-кандидатки често пъти се сблъскват с проблема на изпълнение на неясни критерии и следването на неясни модели, които се развиват и променят паралелно на предприсъединителния процес, като едновременно с това при незадоволително изпълнение рискуват покъсно членство. За периода от Копенхаген до днес обема от законодателство в ЕС в това число и сферата на социалните норми значително набъбна и с това се увеличиха и изискванията към новите кандидати.

Съвпадението на трансформационния процес с подготовката по присъединяването към ЕС прави източноевропейските страни особено чувствителни и възприемчиви към всички институционал-

ни модели, които предлагат развитите демокрации. Понятието Европейски социален диалог навлезе в употреба в българския език с напредъка на процеса на присъединяване и представлява един от възможните институционални избори, които Източна Европа трябва да направи. Единствената особеност е, че когато в процеса на присъединяване страните от Източна Европа се ръководят от изискванията на ЕС, те наред с подготовката за интеграция търсят и готови решения за трансформация. В случаите, когато тези институционални модели на ниво ЕС не са единни за всички, а представляват само насочващи минимално хармонизирани изисквания спрямо функционирането на дадена институция, и са създадени с цел да се толерира съществуващо национално институционално разнообразие, страните-кандидатки изпадат в ситуация на избор между "меню от институционални решения" (Jacoby 1999; Jacoby 2002).

Социалният диалог е един от тези механизми за координация на националните политики и самият той няма обща и еднаква за всички форма в Европа. Затова и семантиката на понятието варира между страните-членки и има дифузен характер като обхваща различни форми на сътрудничество между институциите на европейско ниво и организациите на работниците и работодателите на локално, национално и наднационално ниво, вътре и между различните индустриални сектори в рамките на различните национални модели на индустриални отношения или на наднационално европейско ниво. Функционалното разнообразие на проявленията на социалния диалог в различните страни, сектори и нива разрешават тълкуване на понятието било то като форма на трудови отношения, форма на колективно трудово договаряне, форми на представителство на интересите на заетите в предприятията, форма на управление или форма на консултиране и изслушване на социалните партньори. Все още не съществува официално приета дефиниция[10] за съдържанието на понятието социален диалог в ЕС, тъй като повечето от изискванията в рамките на социалната политика са базирани на принципа на субсидиарност и са съобразени с националните особености на страните-членки, то и изискването към кандидат-

членките е да "придадат необходимото значение на социалното договаряне и социалния диалог и социалните партньори да са достатъчно развити, за да поемат отговорностите си на европейско и национално ниво по прилагането на европейското законодателство"(COMMISSION and Enlargement 2002)

Отношенията на България с Европейския съюз протичат в рамката на асиметричност и несигурност (Grabbe 2001; Dimitrova 2002): ЕС поставя определени изисквания, България наред с всички останали страни-кандидатки се стреми да ги изпълни срещу обещание за евентуално бъдещо членство. Предприсъединителният процес обхваща т.нар скрийнинг на законодателството с оглед съответствие с европейското и процеса на преговорите за членство.

Основата за подготовка на хармонизация на законодателството бе зададена с Бялата книга за вътрешния пазар от 1995 година, в която на социалната политика бе отделено минималното необходимо значение по приемане на нормите засягащи здравето и сигурността на работното място, равни възможности за мъже и жени, координиране на социално осигурителните схеми за миграционните работници и за производителите на тютюн. След договорът от Амстердам и подготовката на предприсъединителния процес с План 2000 Европейската Комисия, подкрепяна от Икономическия и Социален съвет, включи изискването за развитие на социалния диалог и засилване ролята на социалните партньори в подготовката по присъединяването като основен елемент в препоръките и редовните си доклади към страните-кандидатки.

С изготвянето на първата позиция по кандидатурата на България за членство в ЕС през 1997 година Комисията посочи необходимостта от насърчаване на социалния диалог в страната, особено в процесите на преструктуриране на собствеността, но без да задава конкретни препоръки за начина и формите, в които той трябва да протича. В първия редовен доклад от 1998 година Комисията посочва като слабост развитието на социалното партньорство основно на национално ниво и ограничаването му само до тристранното сътрудничество със слабо развити структури за двустранно

договаряне между синдикалните организации и представителите на работодателите. В "Партньорство за присъединяване" и в съответно изработения от нашето правителство първи "Национален план за приемането достиженията на общността" от 1999 година, в които се определят приоритетните области в процеса на хармонизация на законодателството, засилването на социалния диалог е дефиниран като краткосрочна цел за изпълнение (до 2000).

В рамките на преговорите изискванията към социалния диалог е поставено заедно с условията по глава 13: "Заетост и социална политика", които България трябва да изпълни за бъдещото си членство. Въпреки че преговорите по глава Социална политика са предварително затворени, в редовния доклад от 2002 година като и в "Пътната карта" се обръща внимание на факта, че участието на социалните партньори в подготовката и прилагането на социалната политика трябва да бъде насърчено с оглед на участието им в:

а) подготовката и прилагането на социалната политика и

б) управлението на Европейския социален фонд".

Наред с това се отбелязва като проблем изграждането на самостоятелен, автономен, двустранен социален диалог между работодатели и синдикатите на браншово секторно и фирмено ниво. В редовни доклади на Европейската комисия от 2001 и 2002 освен забележките относно слабостта на двустранния диалог не се посочват никакви по-конкретни изисквания или по-сериозни критики за предприемане на мерки по прилагане на социалното законодателство или ефективно прилагане на формите на социално партньорство.

В унисон с политиката за общността в сферата на хармонизация на социалните схеми Комисията не предприема никакви по-интервениращи мерки освен препоръки и напътствия относно прилагане на социалните норми и ефективната употреба на формите на социален диалог. Очакванията, изразени в тези документи на Европейската комисия в голяма степен отразяват по-скоро едно разбиране за социалния диалог не толкова като средство за разрешаване на конфликти, а като форма на управление, форма на праве-

не на политика. Това е ново разбиране, което измества тежестта в смисъла на социалния диалог от средство за помирение и предотвратяване на индустриални спорове към една нова форма на кооперативно управление на Европейско ниво, в която Комисията е само един от редица други равни участници в политическия процес.

Поведението на ЕК, както и неофициалните документи и препоръки от страна на ЕК насърчават и изискват не толкова настоятелно развитието на формите за разрешаване на индустриалните спорове, въпреки настояването за засилване на бипартитния диалог, а по-скоро насърчават сътрудничеството между социалните партньори с оглед на участието в саморегулирането на интегрирания европейски пазар и осигуряването на по-висока конкуретноспособност на националните икономики.

Наред с Европейската Комисия друг важен участник е Европейския Икономически и Социален съвет (ЕИСС), който също се опитва да провежда собствена политика относно формата и бъдещето на социалния диалог на европейско ниво. Схващанията тук за ролята на социалния диалог са още по-широки от тези на Комисията. Под "социален диалог"[11] се разбира всяка форма на сътрудничество между организациите на гражданското общество като в редица от своите мнения ЕИСС настоява за разширяване на кръга на участниците в социалния диалог и за включването не само на организации на работодателите и на синдикатите, а и на всички онези формации, които имат икономическа или социална роля. Социалният диалог тук приема формата по-скоро на граждански диалог по социално икономически въпроси. ЕИСС е ревностен привърженик на идеята за развитие на гражданския диалог в страните-кандидатки за членство.

В контекста на предприсъединителния процес и преговорите за членство социалните партньори получават особената роля да подпомагат администрацията на Министерски съвет по подготовка на хармонизацията на социалното законодателство. Въпреки това техните функции са значително ограничени само до консултиране и информиране като решаващата роля и крайната дума остава в ръ-

цете на правителството. От друга страна, европейските институции поставят изисквания и препоръчват насърчаването на ефективното участие на социалните партньори не само в подготовката на страната за членство, но и в регулацията на общия пазар подобно на функциите, които синдикатите и бизнеса имат в сегашните членки на ЕС. Въпреки това Комисията като основен участник в преговорния процес не предприема активни мерки за постигане на поефективно участие на социалните партньори освен препоръки и отдаването на финансова помощ в рамките на програма ФАР.

В така изградената система става очевидна задачата на самите социални партньори у нас да оползотворят ефективно възможностите и ресурсите, които им се предлагат в процеса на присъединяване, за да могат да опитимизират след това потенциалните възможности от едно бъдещо участие в многостепенната структура на ЕС . Доколко успешно те се справят с тази задача и какви са основните пречки за по-ефективно развитие на формите на социално сътрудничество е предмет на анализа в следващата част от настоящата студия.

5. Практиката на трипартизма в България като форма на социален диалог в процеса на преход и присъединяване към ЕС.

Възникването на трипартитните структури в Източна Европа се свързват с непосредственото начало на преходния процес и преструктурирането както на политическия, така и на икономическия живот. В България подобно на останалите страни от бившия съветски блок формите на тристранно договаряне[12] бяха използвани от преходните правителства като средство за осигуряване на мир и стабилност в неспокойните години на радикална дерегулация и либерализация. Характерната черта за възникващите трипартитни структури е тяхната обвързаност с радикалните промени, настъпващи в политическия, социален и икономически живот в страната, които обаче се инициират по-скоро в политическия елит отколкото са плод на назряли за промяна социални отношения. Договорният

характер на прехода у нас и смяната във власта през ноември 1989 г. имаща характер по-скоро на дворцов преврат отколкото на социална революция отприщиха вълна от либерализиращи стъпки, вървящи отгоре-надолу, които засегнаха на първо място съществуващите още от времето на комунизма политически организации като комунистическата партия и подчинения и национален синдикат. Условно развитието на трипартитните структури и формите на социално договаряне у нас може да бъде разделено на три етапа.

Няколко са особеностите на първите години (1988-1993) от прехода в България, които дават началния облик на отношенията между правителство, синдикати и работодатели:

– На първо място това е зависимостта и копирането на промени и иновации в организационното управление на синдикатите и комунистическата партия от Съветския съюз[13] до началото на прехода и радикална външнополитическа преориентация към Европа и западноевропейските индустриални модели след 1989 (силна зависимост от външни за страната фактори и модели на промяна);

– Необуздана вълна от стачки, в които за първи път синдикатите, използвайки привилигерованата си позиция по време на комунизма и новопридобитото право на самоорганизиране оползотворяват потенциалната си сила пред работодателя-държава след освобождаването от контрола на комунистическата партия;

– Съвпадението на оформянето на политически партии с възникването на алтернативни синдикални движения, което създава тесни контакти и дори взаимозависимост между политическите партии и синдикатите, в следствие на което нововъзникналите синдикални движения се свързват повече с властовите отношения и се възприемат като политически фигури, отколкото като организации на наемните работници;

– Слаба организационна сила сред работодателите поради непреструктурирана собственост и двойнствена роля на държавата, явяващата се от една страна регулатор в отношенията между работници и работодатели от друга страна, участваща и доминираща преговорите от позицията на мажоритарен собственик.

Равносметката след първите три-четири години на бурни противопоставяния между синдикати, политически партии, правителство е една нестабилна форма на договаряне между политически зависими синдикати и преходните правителства, които протичат на вълни в зависимост от конюнктурата на прехода, необходимостта на правителствата от широка социална подкрепа за непопулярни мерки и натиска от страна на международните финансови институции. Преструктурирането на икономиката, протичащо паралелно и на независимо от промените в политическия живот са едни от често посочваните фактори за намаляващата членска маса в синдикалните движения след първата вълна на прехода.

Въпреки, че институционализацията на българския вариант на трипартитни преговори възниква в отговор на необходимостта от намирането на взаимноприемлив модел за уреждане на колективните трудови спорове (Iankova 2000) предметът на спор за разлика от стандартните въпроси за заплащането и защитата на правата на наемния труд при останалите индустриални демокрации у нас биват изместени от спорове за политически назначения на изпълнителни директори на предприятията с държавна собственост.

Втората основна функция на практика на трипартитната форма на договаряне е осигуряването на по-мек, социално приемлив ход на реформите. Синдикатите след 1989 г. в Източна Европа имаха нелеката задача да отстъпват постепенно от позициите си и да приемат загубата на привилегии, които членската им маса имаше по време на бившия режим, като договаряха отстъплението заедно с политическите сили под доминиращата роля на държавата. Ако на теория, задачата им бе да се преструктурират с оглед на променените вътрешно-организационни и външни социални условия и целта им бе да спечелят независимост и право да водят собствена политика, то на практика те трябваше да се самоограничат и приемат размерите на своето поражение пред победата на дерегулирания пазар. В тези условия загубата на авторитет и влияние е съпътстващ ефект от функционирането им, а набързо декларативно придобитата независимост остава нелегитимна претенция на ръководството.

Политическият характер на извършваната икономическа и социална трансформациия в България, както и закъснялото преструктуриране на собствеността в сравнение с останалите бивши социалистически страни, роди основно идеологическо разделение в обществото в първите години на прехода. Въпреки желанието и опитите на синдикатите да декларират своята независимост от политическите партии, невъзможността да се преодолее политическото противопоставяне засегна не само външния им образ, но и пренесе конфликтите вътре в тях (Gradev 2001), рефлектирайки социалната база на едно все още егалитарно, но идеологически конфронтирано общество. По този начин участието в трипартитните преговорни структури целеше и осигуряването на допълнителна легитимност и присъствие в политическия живот.

Третата функция на нововъзникналата трипартитна институция е да даде поле за изява и легитимира съществуването на нароилите се нови синдикални организации като с това се признае правото на някои от тях да участват в трансформационните процеси като основен политически субект. Липсващата реална социална база в условията на либерализиращ се пазар и динамично променяща се индустриална структура направи на практика функционирането на ясно идентифицируеми независими синдикални организации трудно и почти невъзможно без "коронясване" от страна на държавата и международната общност в лицето на Европейската конфедерация на труда и Международната организация на труда. Създаването на правната база за организацията на дейността на Тристранния съвет за национално сътрудничество, заедно с регламентирането на условията за представителност на синдикалните и работническите организации отредиха една допълнителна функция на държавата в регулацията на дейността на синдикалните организации, а заедно с това и закрепиха принципа на легитимизация отгоре на политическа основа в условията на динамично променяща се социална база.

Вторият период 1994-1998 на развитието на индустриалните отношения у нас се характеризира с постепенното институциона-

лизиране и мултиплициране на трипартитния принцип в условията на сериозен натиск от страна на международните финансови институции, Международната организация на труда, а след 1997 година и все по-често Европейския съюз. Въпреки, че през 1993 с промените в Кодекса на труда се узакони редовното консултиране на социалните партньори в широка гама от въпроси като трудови и осигурителни отношения и въпросите на жизненото равнище (Mrachkov 2002), практиката на правителствата да употребяват тристранния съвет като буфер при непопулярни рестрикционни мерки и да пренебрегват социалните партньори в периоди на относителна стабилност се превърна в характерна особеност за функционирането на индустриалните отношения у нас. Намесата на международната общност в лицето на Международната организация на труда и ЕС с проекта за укрепване на социалния диалог в рамките на програмата ФАР, подпомогнаха стабилизирането на тристранката, а и допълнителното развитие на някои от елементите на социалната политика в ЕС добавиха изискването за развитие на социалния диалог в дневния ред на работа на правителствата след 1997. Правно-институционалното разширение на тристранната система след 1995 на секторно и регионално ниво не допринесе особено за децентрализация на процесите на договаряне като в контекста на противоречиво отношение от страна на правителствата, регионалните и локалните форми на договаряне останаха крайно зависими от тенденциите на развитие на национално ниво. Противоречивите посоки в развитието на индустриалните отношения у нас съчетават, от една страна, правно-институционална децентрализация с, от друга страна, устойчива практика на централизъм, с което границите между договарянето на различните нива се размиват и тристранното договаряне придобива особени характеристики на "многостепенни договорни картели" (Iankova 2000).

Въвеждането на валутния борд през 1997 година ограничи допълнително ролята на социалните партньори, отнемайки един важен инструмент в техните ръце – правото да договарят нивата на минималната работна заплата за страната.

Въпреки, че през втория период принципът на тристранно сътрудничество намери своето правно-институционално укрепване и бе значително широко приложен не само в рамките на функционирането на националния съвет за тристранно сътрудничество, но и в сферата на Общественото осигуряване и регулацията на трудовия пазар[14], отслабването на влиянието на социалните партньори продължи да се очертава като трайна тенденция на индустриалните отношения. Индикатори затова са продължителния и устойчив отлив на членската маса на синдикалните организации, негативната обществено-медийна нагласа, конфликтният характер на междусиндикалните отношения, честите спорове около представителността на съществуващите синдикати, отсъствието на стратегически подход в организацията на протести, импулсивността и агресивността в поведението на някои синдикати у нас, както и липсата на синдикално покритие във все по-разрастващия се частен сектор.

Въпреки широкия кръг от въпроси, дискутирани на трипартитен принцип и на пръв поглед многобройните социални споразумения, сключени между правителствата и синдикатите при прилагането на споразуменията и принципите на тристранното сътрудничество в по-голямата си част правителствата прилагат една избирателна стратегия, при която социалните партньори са добре дошли тогава, когато техните виждания са в унисон с про– правителствената политика и пренебрегвани тогава, когато позициите се разминават значително[15].

Третият период на развитие и институционализиране на тристранното договаряне визира времето от старта на активно сътрудничество с европейските институции заедно с началото на преговорите за членство и продължава до днес (1999-2003). През този период се внася нов елемент в отношенията между правителството и социалните партньори, които се разгръщат вече в контекста на активна подготовка на България за интеграция в ЕС. От началото на т.нар "скрийнинг" на законодателството през 1997 година за съответствие с европейското, представителите на ЕС настояват за активното включване на социалните партньори в процеса на прего-

ворите. Причините за това изискване се коренят не толкова в естеството на законодателните промени, които се налагат в процеса на хармонизация, а са базирани в необходимостта от подсигуряване на широк обществен консенсус относно решението за присъединяване към европейските структури и пренареждането с това на политическите приоритети, както и се разчита, че участието на социалните партньори в предприсъединителния процес ще спомогне на един по-късен етап за ефективното и качествено прилагане на европейското законодателство на фирмено, браншово и регионално равнище.

След официалния старт на преговорите през 1999 година българското правителство изработи специализирана структура за водене на преговорите с европейските институции, в които социалните партньори са поканени да участват. Въпреки, че тази структура бе леко изменена в хода на преговорите и особено след смяната на правителството през 2002 година, все пак основните принципи на консултиране не се промениха и следваха както практиката в останалите страни в процес на преговори, така и изискванията на ЕС.[16]

Работата в структурите, заети с подготовката на преговорите е разпределена в 31 работни групи, съответстващи на преговорните глави. Работните групи са съставени от експерти от министерствата, социалните партньори, гражданските организации и политическите институции и имат за задача да изготвят предложения за позицията на България по съответната глава, да подготвят мнения относно постигнатия прогрес по време на преговорите, да подготвят предложение за актуализация на националните планове за приемане достиженията на правото на ЕС, както и да извършват текуща оценка на политическите приоритети с оглед условията за членство. Социалните партньори разполагат с правото да бъдат информирани за хода на преговорите, както и да бъдат консултирани по въпроси от тяхната компетентност. Въпреки, че отново както и при останалите случаи на консултиране социалните партньори разполагат със значителен набор от права, тяхното ефективно участие е

опосредствано от крайното решение на държавата да приеме съответното предложение и да се съобрази с дадена позиция. Общият резултат за страните-кандидатки е, че за разлика от предварителните очаквания преговорният процес и контактите на социалните партньори с наднационалните организации в Европа не водят до засилване на техните позиции у дома, нито им предоставят до този момент допълнителни ресурси, които чувствително могат да повлияят на тяхната активност и капацитет за действие.(Sissenich 2002)

В рамките на отношенията с ЕС и непосредствено във връзка с присъединяването бяха създадени две допълнителни институции – Съвета за ратификация на Европейската социална харта и Съвета за социално и икономическо сътрудничество, чийто прототипи се намират на ниво ЕС и които разшириха понятието за тристранно сътрудничество до по-широкото разбиране на социален диалог, включващ не само представителите на социалните партньори и държавата, но и участници от гражданските организации, местната власт, изследователски и научни институти или организации. Първата от институциите – Съвета за ратификация на Европейската социална харта имаше за основна функция да пропагандира европейското законодателство сред широк кръг обществени групи и да представлява мост между обществото и държавните институции, подобно на Съвета на Европа. На практика форума, който Съвета предостави на различните участници, беше предназначен за постигането на компромисни решения относно някои конфликтни точки като: за чия сметка ще са разходите по приемането на някои от директивите на ЕС; противоречията между нормите на МОТ и на ЕС или противоречията в рестриктивните изисквания на МВФ и Световната банка и от друга страна допълнителните разходи съпроводени с приобщаването към ЕС и социалното законодателство, обвързано с хартата.

След ратифицирането на хартата[17] и с началото на преговорите за членство участниците от Съвета се включиха в работните групи по преговорите, работещи по проблемите на свободното движение на хората, социална политика и заетост.

Втората институция с подобен консултативен характер е Икономическия и Социален съвет, създаден със специален закон[18], чийто протип на европейско ниво е Европейския Икономически и Социален съвет (ЕИСС). Като основен играч на европейската сцена ЕИСС консултира Европейската комисия по редица въпроси, които биха могли да бъдат включени в широката тематика на икономическия и социален диалог. В това число ЕИСС настоя за включването на по-широки обществени групи в процеса на присъединяване в страните-кандидатки и повлия пред Европейската Комисия да включи изискването за създаването на постоянно действащи Икономически и Социални съвети навсякъде преди присъединяването да е станало факт. До този момент съществуването на Икономическия и Социален съвет у нас е все още само на документ и практически няма реална функция, тъй като на практика дублира съществуващите трипартитни структури. Амбициите на ЕИСС са да преструктурират изцяло съществуващите форми на социален диалог у нас като преустроят националните трипартитни форуми в по-широки форми на граждански диалог, включвайки освен социалните партньори и други представители на обществените интереси, а на представителите на работодателите и на наемния труд да се предостави самостоятелно поле за договаряне без участието на държавата под формата на т.нар. бипартитен (двустранен) диалог. Логичен остава въпроса какво ще се случи тогава със съществуващите вече форми на тристранно сътрудничество на национално ниво у нас?

До момента характерът на съществуващите тристранни консултации е с подчертано доминиращо присъствие на държавата и създаването на независим, автономен двустранен диалог при наличния капацитет на синдикалните организации и нежеланието на работодателските организации не е особено реалистичен сценарий. Наред с това при цялото влияние на европейските институции у нас в условията на предприсъединяване и неяснота относно реално членство, ЕС не разполага с механизъм, с който може да се намеси директно в работата и начина на функциониране на системата на

социален диалог у нас. Развитието на автономен двустранен диалог е препоръка, включена в редовните доклади на Европейската комисия относно прогреса по отношение на членство, но не е задължителен елемент от законодателството на ЕС. От друга страна обаче, наличието на автономен двустранен диалог е условие за активно и пълноценно участие на обществото у нас в политическата система на ЕС. Правата, които социалните партньори на европейско ниво имат в сферата на законодателството и консултирането, им предопределят ролята на активни политически участници в управлението на съюза и също им поставят нелеката и отговорна задача да се превърнат в трансмисионни звена на политиката от европейско на национално, регионално и локално нива. Наред с това наличието на достатъчен капацитет за действие у самите организации на работниците и работодателите ще предопредели и тяхната способност да се адаптират и оцелеят във все по-либерализиращата се икономическа система в еврозоната и ще спомогне за развитието на националните икономики посредством участието им в абсорбирането на европейските структурни фондове.

6. При тези условия какви биха могли да бъдат реалистичните очаквания за трансформиране на съществуващите практики на трипартитни консултации след евентуалното присъединяване към ЕС?

За да се формулират реалистични хипотези за бъдещото развитие на формите на социално сътрудничество у нас е необходимо да се намери онази отправна точка, която ще позволи максимално реалистична оценка на сегашната ситуация и действащите фактори в момента. Един от основните спорове сред академичната литература, изследваща хода на развитие на индустриалните отношения в Източна Европа е относно характера на трипартизма и модела на капитализъм, който възниква в източноевропейските посткомунистически държави. Оценките, в зависимост от гледната точка, варират от дефинирането му като преходна форма от държавно монополистично договаряне към европейски социален диалог от нео-корпоративен тип (Iankova 2000), през трансформационен хибрид, съставен от

стари комунистически институционални остатъци, примесени с нови западноевропейски елементи, познат под френския термин "Бриколаж" (Stark 1995) или институционално копие, имитация, подобие на готови западноевропейски институционални модули (Vickerstaff and Thirkel 2000) до пълното отрицание на корпоративния характер на трипартитните институции и определянето на трипартизма като "илюзорен корпоратизъм", който произвежда неолиберални продукти (Ost 2000). В гамата на тези дебати анализаторите се обединяват около констатацията, че въпреки общото минало и подобните за всички страни-кандидатки изисквания за членство в ЕС, страните в процес на присъединяване не демонстрират конвергиращи тенденции, а напротив с разнообразието на формите на нововъзникващи индустриални отношения те обогатяват европейската палитра допълнително с нови и различни от познатите до момента модели.

Къде е България и накъде се движим днес?

По последни данни от Националния статистически институт безработицата за второто тримесечие (на 2003) е 13,7% от активното икономическо население, а в частния сектор работят 65,3% от заетите за страната[19]. Процентът на синдикално покритие, изчислен върху общия брой на наемния труд за страната е около 23%[20], който е далече под средните нива за останалите европейски държави и се доближава до страни като Великобритания, Испания и Португалия, в които корпоративния тип договаряне не се радва на особена популярност и ефективност. При високия дял и на сивия сектор за страната[21] и спадащите нива на синдикално влияние[22] очевидно не съществуват тенденции да се изгради корпоративен тип социално договаряне от европейски тип, което ще се радва на широка обществена подкрепа на силни и представителни синдикални организации.

От страна на работодателските организации не се забелязва особен ентусиазъм за по-активно участие в тристранната комисия, като те предпочитат стратегиите на директното лобиране на правителството и официалните политически представители пред участието в институциите на национално договаряне и консултиране, където достигането на компромис е трудна и тежка процедура.

Тези факти карат автори като Гуилермо Меарди и Мария Ладо (Lado 2002) да изразят сериозни опасения относно европейския тип корпоратизъм и дори определят ефекта на присъединяването на страните от Източна Европа като "Троянски кон на Американизация"(Meardi 2002). Според тях присъдиняването на 10 страни от Източна Европа ще предизвика допълнителна дерегулация на трудовия пазар и децентрализация на трудовото договаряне в Европа, което наред с единния пазар и общата европейска валута ще разклати из основи идеята за "Европейски социален модел", базиран на скандинавския тип индустриални отношения, характерен със силно присъствие на социалните партньори и широко разпространени форми на социално договаряне. Всъщност опасенията на двамата автори намират отзвук и сред Европейската конфедерация на синдикатите и в институция като Европейския Социален и Икономически комитет, чийто гласове и притеснения за развитие на социалния диалог в страните-кандидатки са най-силната карта в ръцете на Европейската комисия, на която тя базира и препоръките си за засилването на формите на договаряне между социалните партньори.

Загубата на легитимност на типично синдикални дейности като стачки, защита на намалени работни часове, по-големи отпуски или почивка за трудещите или изискванията за специални права за някои вид труд прави типичната за западните индустриални демокрации дейност на синдикатите да изглежда старомодна отживелица от сладките времена на комунизма в страните от Източна Европа. Загубата на подобни позиции и в някои от най-големите европейски синдикати, като ИГ Метал в Германия[23] също не дава повод за опитимизъм относно ролята на синдикатите и в Европа, такава каквато тя бе характерна за миналия век. Това дава право на някои изследователи да определят идеята за "европейски социален модел" или "Социална Европа" като декларативна илюзия, базирана на необоснован оптимизъм (Streeck 1994)

Недостатъчния капацитет на синдикатите да променят нео-либералния модел на капитализъм у нас и слабия интерес у работода-

телите да противодействат на де– регулирания либерален пазар са очевидни фактори, които възпрепятстват едно развитие на индустриалните отношения у нас в посока на нео-корпоративен модел на договаряне. Всъщност единствения ресурс за подобен тип управление в икономиката остава в ръцете на държавата и зависи от стратегиите, които тя ще предприеме относно участието на социалните партньори. Локалните условия у нас предначертават една по-скоро песимистична картина за всички, които се надяват да достигат стандартите на "европейския социален диалог", разбирани като нео-корпоратизъм.

Оптимистичния вариант, рисуван от ЕИСК и от социалните партньори на европейски нива за насърчаване на двустранното договаряне между работодатели и синдикати и засилване на капацитета на социалните партньори и социалния диалог в страните от Източна Европа на базата на политически препоръки и проекти, организирани в рамките на програмата ФАР до момента не оказват необходимия ефект, въпреки, че предоставят макар и минимална подкрепа за функционирането на най-вече синдикатите.

За разлика от слабостта на социалните партньори в традиционните за тях дейности на национално и локално ниво, променения характер на управленския процес в Европа разкрива пред тях нови пътища за развитие. С развитието на предприсъединителния процес и в рамките на отношенията ни с ЕС социалните партньори бяха включени в общи работни и консултативни групи наравно с институции като парламент и правителство. Разрастването на тripартитните форуми на регионално и браншово равнище допълва така създаваните форми на кооперирane между политически и граждански организации в рамките на разработването на политиката в социалната област, включително и политиките на трудовия пазар. Колебливият ход на тези институции до момента е опосредстван от една страна от липсващия експертен капацитет на социалните партньори като законодатели и политически консултанти, а от друга страна е базиран и на все още твърде монополната позиция на държавата в рамките на процеса на правене на политика, включително

и на преговорния процес, което и позволява да пренебрегва или да използва избирателно предложенията, получени в рамките на тези работни групи.

Меката форма на правене на политика в социалната област в ЕС, базирана най-вече на координация, стандартизация и принципа на избор между най-добрите практики, заедно с развитието на алтернативни форми на управление като отворения метод на координация предразполагат националните държави да разработят конкуретноспособни модели за социална защита, които едновременно да могат да удовлетворят изискванията на висококонкуретния единен европейски пазар и заедно с това да са приспособими към условията на новите икономики от изток. От една страна, тези тенденции в развитието на европейско ниво предразполага страните-кандидатки към особен тип иновативност и изобретателност, а от друга прави по-слабите участници още по-слаби, поради невъзможността им да укрепнат в условията на висока конкуренция.

Независимо от това отговорността, която се пада на независимите от политическите институции организации по прилагането на принципа на субсидиарност остава в сила и в двата случая на успех и неуспех. Социалните партньори имат в тези условия шанса да се трансформират в реални и активни участници в многоредната управленска система като заемат мястото на посредници между различните нива, участвайки в организации от подобен тип на наднационално ниво и бидейки активни политически фигури на национално и регионално нива. За синдикалните и работодателските организации това на практика означава една активна позиция в рамките на европейските конфедерации и съюзи и активно лобиране директно пред европейските институции за интересите на техните членове у дома.

Основната предпоставка за оползотворяването на така представените ресурси е успешната трансформация на идентичността на синдикализма у нас. Превръщането на синдикалните организации в групи на интереса, с качествата на политически консултанти и експертните технократски умения от ранга на независими регула-

тивни агенции е нелека задача, която изисква промяна в тяхната вътрешна нагласа, управление и предприемани стратегии. Липсата на достатъчна легитимност и негативната обществена нагласа към синдикалните организации, ясно демонстрирана в отлива на членска маса и агресивни медийни кампании произтича от факта на неуспешна трансформация на идентичността в условията на преход, когато макар и козметично реформирани синдикалните организации се наемат да извършват дейности и избират поведенчески стратегии, които ги превръщат във вечно губеща и отстъпваща пред държавата и работодателите страна и карат обществото да ги асоциира с близкото минало.

Партньорските отношения в рамките на социалния диалог изискват равнопоставеност на участниците. За момента тази равнопоставеност не е налице. Въпреки многобройните участия в управленски и друг тип институции синдикалните организации не са се еманципирали както от държавата, така и от политическите партии, което ги поставя в незавидната позиция на слаб партньор без социална подкрепа, обвиняван най-често в липса на ефективност. Равнопоставеното участие се постига на практика тогава, когато страните са убедени във взаимната необходимост и полза от комуникация и кооперирane, както и излъчват взаимен респект, произтичащ от убеждението, че определени функции не могат да бъдат осъществени без единия партньор. За тази цел е необходимо да се поделят отговорностите по изпълнение на социалната политика. Успешните стратегии на преструктуриране на функциите на синдикалните организации в страни като Дания показват, че само тогава, когато синдикати и работодатели съвместно предприемат разработване на стратегии по повишаване на конкурентноспособността на икономическите единици, може да се постигне и стабилен социален ефект. Съвместно поетите отговорности и ангажименти по пазарната и социална интеграция са две страни от едно уравнение, в което резултата зависи от поведението на социалните партньори и техния взаимен баланс. У нас дейности като преквалификация, обучение, осигуряване на здравословни условия на труд и

реинтеграция на дългосрочно безработни в трудовия пазар са контролирани и регулирани в момента единствено от държавни агенции и няма други институции, които реално да подпомагат участниците на пазара на труда в постигането на по-висока конкуретноспособност на пазара. Една дейност като социална интеграция посредством работното място например е непозната практика за болшинството от частния бизнес у нас.

Разбира се, подобен тип дейност изискват капацитет, олицетворен във финансов, технически и хуманен капитал. Тук на помощ могат да дойдат проектите в рамките на структурните фондове от ЕС, които включват не само европейския социален фонд, но и останалите ресурси, заделени за икономическо и социално сближаване. Предварително отреденото място за социалните партньори в управлението на тези фондове предоставя необходимите пътища за осигуряването на тези ресурси.

Третият основен елемент в рамките на преструктуриране на идентичността се отнася до необходимостта от концентрацията на експертни знания във всички области на трудовия пазар и социалната политика, които се отнасят не само до реалностите у нас, но преди всичко са обвързани с актуалните процеси и придобития в останалите европейски държави опит. Наред с това е необходим също един специфичен набор от знания, свързан с управлението на проекти в рамките на европейските структурни фондове и програми, както и общи познания върху естеството и характера на действие на сложната политическа система на ЕС.

В така представения втори оптимистичен вариант функциите на социалните партньори и формите на социален диалог придобиват нов смисъл и значение, които са по-близки до реалностите на сега действащия Европейски съюз и ресурси на разположение у социалните партньори у нас. Успешната реализация на този вариант зависи разбира се, на първо място от успешния ход на преговорите и реализацията на членството на България в ЕС в един разумен срок. Но дори и на сегашния етап при наличните ефективни мрежи от

контакти със социалните партньори от страните-членки, както и с паневропейските им обединения съществуват достатъчно възможности за преосмисляне на позициите и извличане на необходимата полза.

Заключение:

Настоящият анализ разгледа съществуването на социалния диалог в ЕС в контекста на развитие на социалната политика, базирайки се на едно неофункционално разбиране за ЕС като управленска политическа система от нов тип, характеризираща се с множество нива и центрове на власт. Основните функции на така представения социален диалог в ЕС включват на първо място осигуряването на по-висока конкуретноспособност на различните социални модели в рамките на действие на единния пазар и също осигуряването на политическо представителство и достъп до властови ресурси за по-широк кръг обществени групи, в това число представители на работодателите и на синдикатите. От тази гледна точка съществуващите практики на трипартитно договаряне в България и останалите източноевропейски страни изглеждат непригодни за интеграция към настоящия момент, поради прекалено силната централизация на процеса на договаряне и доминиращата роля на държавата в рамките на тристранното договаряне.

Изводите, които могат да бъдат направени въз основа на настоящото проучване са, че интеграцията в структурите на ЕС и участието на социалните партньори в тях, поставят предизвикателства пред институциите на трипартитно договаряне у нас, дотолкова доколкото те трябва да бъдат адаптирани за ефективно участие в многостепенната управленска система на ЕС. В този контекст задачите, които произтичат от така поставените предизвикателства включват преосмисляне на стратегиите за развитие на самите социални партньори, както и генерално преформулиране на отношението на държавата към тях. Въпреки сравнително стабилната институционална инфраструктура на социален диалог с участието на синдика-

ти, работодатели и държава у нас, все още ефективността на действие на тези институции се поставя под въпрос поради липсващият обществен ефект и недостатъчната активност и капацитет в процеса на договаряне от страна на социалните партньори.

Начертаната реалистична хипотеза за развитие не визира засилване на корпоративните форми на договаряне, а по-скоро набляга на засилване на ролята и формите на участие на социалните партньори в процеса на управление на принципа на субсидиарност и децентрализация, както и една разширена сфера на отговорности и компетенции, делегирана им от държавата. Концентрацията на експертни знания и специализацията в преквалификация и защита от негативните ефекти на пазара на труда е една от централните възможности за преструктуриране на идентичността на социалните партньори у нас. Интеграцията в ЕС са само катализатор на промените, които се налагат в условията на глобалния либерален пазар и затова и начертаната в настоящия анализ посока на развитие визира развитието на социалните партньори в контекста на все по– засилваща се конкуренция и отслабваща централизирана регулация.

БЕЛЕЖКИ

[1]Плуралистичният модел е взет за база от В.Щрик, на чиято основа той изгражда понятието за "волунтаристки модел" в ЕС Streeck, W. (1995). "Neo-Voluntarism: A new European Social Policy Regime?" European Law Journal 1(1. March 1995): 31-59.

[2]Един много добър преглед на управленския подход е предоставен от С.Хикс Hix, S. (1998). "The study of the European Union II: the Cnew governance' agenda and its rival." Journal of European Public Policy 5(1): 38-65.

[3]Изработването на стандарти в дадена политическа област се разглежда през последните години през призмата на "отворения ме-

тод на координиране", характерен за изработването на социалната политика на ЕС.

[4]Понятията "input" и "output legitimacy" са въведени от Шарпф Scharpf, F. (1997). Games real Actor Play. Actor - centered institutionalism in Policy Research. Oxford, Westview Press.

[5]Програмата за социална политика от 1972 до 1974 на Европейската комисия покрива редица законодателни инициативи, които Европейският съвет е имал намерение да приеме в отговор на заявената на срещата на върха в Париж цел за подобряване на условията на труд и живот.

[6]Хартата се включва в договора от Маастрихт под формата на социален протокол, затова в текста хартата и социалният протокол се използват като синоними.

[7]Тази практика е позната в литературата за ЕС под термина "Европа на вариращата геометрия"

[8]Това са директиви 96/34/ЕК от 3.06.1996 за майчинските помощи, 97/81/ЕК от 1997 година за почасовото работно време, и за фиксираните трудови договори от март 1999 година, както и двете секторни директиви уреждащи работното време на мореплавателите и работещите в авиоиндустриите.

[9]"В едно неофициално комюнике Комисията определи критерии за представителност на социалните партньори, които им дават право да бъдат включени в процеса на консултиране: асоциациите трябва да бъдат междусекторни с отношение към съответния сектор, който е предмет на правна уредба и трябва да бъдат организирани на европейско ниво; те трябва да се състоят от организации, които са признати за представителни в отделните страни-членки; да имат капацитет да договарят споразумения, покриващи възможно най-много страни-членки, както и да разполагат с адекватни структури, които могат да подсигурят ефективно участие в процеса на консултиране" Barnard, C. (2002). "The Social Partners and the Governance Agenda." European Law Journal 8(1): 80-101.

[10]Въпреки, че съществуват множество доклади на Европейската комисия/Директората по въпросите на заетостта и социална-

та политика, то те имат неофициален характер и обикновено носят характера, че не представляват непременно официалната позиция на Европейската комисия. Все още няма официален документ, който да дава еднозначна дефиниция на понятието социален диалог в ЕС.

[11]O P I N I O N of the Economic and Social Committee on the Commission communication concerning the development of the social dialogue at Community level (COM(96) 448 final Brussels, 29 January 1997 http://opinions:OPI_2003@eescopinions.esc.eu.int/viewdoc.-aspx?doc=\\esppub2\esp_public\archives.ces\anciennes_sections\soc\soc328\ces106-1997_ac_en.doc - изтеглен на 30.06.2002

[12]За периода от 1989 до измененията в кодекса на труда от 1993 година, където се институционализира и конституира действието на Националния съвет за тристранно сътрудничество, социалните партньори преминават през опита на 4 различни институции за договаряне между националните организации на синдикатите, работодателите и държавата. Това са: 1. Националната Комисия за Съгласуване на интересите 1990-912. Постоянната национална трипартитна комисия за съгласуване на интересите 1991-92 3. Националния Съвет за тристранно партньорство 1992 4. Националния съвет за тристранно сътрудничество от 1993.

[13]Интервю, проведено през декември 2002 г. с представители на ръководството на КНСБ и Подкрепа от 1991 и на работодателите на територията на гр. Бургас.

[14]В редица специални закони, регулиращи функционирането на трудовия пазар трипартитният принцип намери своето приложение : 1) Националния съвет по условията на труд, 2) Надзорния съвет на Националната служба по заетостта, 3) Националния съвет по професионална квалификация, 4) Събранието надзиращо функционирането на Националната здравносигурителна каса, 5) Съвет за социално подпомагане и т.н

[15]Интервю с Екатерина Рибарова, КНСБ, декември 2002; (КНСБ :2001) Рибарова Колева, Гонева "Анализ на ефективността на институциите и на механизмите на социалния диалог" – непубликуван

материал в рамките на проект "Укрепване на трипартизма и насърчаване на диалога между социалните партньори"

[16]Интервю с представител на социалното министерство, отдел преговори с ЕС, декември 2002

[17]Закон за Ратифициране на Европейската Социална харта (ревизирана) обн. ДВ бр. 30 от 2000

[18]Закон за Икономически и социален съвет, Обн., ДВ, бр. 41 от 24.04.2001

[19]Официална информация на Националния Статистически институт, 2003 г. http://www.nsi.bg/news/News.htm - изтеглен на 22.08.2003

[20]Процентът на синдикално покритие представлява делът на декларирания брой синдикални членове от общия брой на наемния труд за страната. Цитираните резултати са базирани на собствени изчисления. От броят на заетите са изключени самостоятелно заетите и семейните неплатени заети както и работодателите. Данните са базирани на информация от Националния Статистически институт и Европейската обсерватория за изследване на индустриалните отношения http://www.eiro.eurofound.ie/2003/07/Feature/BG0307103F.html - изтеглен на 22.08.2003

[21]По данни на Министъра на социалните грижи пред медиите от миналата година (2002) процентът на сива икономика за страната е около 60% .

[22]От 1998 година до 2003 година броят на членовете в най-големия синдикат за България КНСБ е намалял с около 200 000 души, което представлява спад с около 33%. http://www.eiro.eurofound.ie/2003/07/Feature/BG030710F.html изтеглен на 22.08.2003

[23]Последната стачка на работниците от металопреработващата индустрия, подкрепена от ИГ Метал през м.юни 2003 година с цел въвеждане на 7 часов трудоден претърпя трагично фиаско, с което предизвика сериозна криза в най-големия за Германия синдикат ИГ Метал. (Из немската преса, юни 2003)

Използвана литература:

Barnard, C. (2002). "The Social Partners and the Governance Agenda." European Law Journal 8(1): 80-101.

COM (2000). Agenda of the European Comission. Brussel: 379, 14.

COMMISSION, E. and D.-G. Enlargement (2002). Enlargement of the European Union, Guide to the Negotiations, Chapter by Chapter. http://europa.eu.int/comm/enlargement/negotiations/chapters/index.htm.

Dimitrova, A. (2002). Enlargement, institution-building and the EU's administrative capacity requirement. West European Politics 25(4): 171-190.

Eising, R. (2003). Interest Groups and the European Union. European Union Politics. M. Cini. Oxford, Oxford Univeristy Press: 192-207.

EU (2003). Activities of the EU. Summaries of legislation: Social dialogue. Background, SCADplus. 2003.

Falkner, G. (1999). European Social Policy: Toward multi-level and multi-actor governance. The Transformation of Governance in the European Union. B. K. Koch and E. R. London, Routledge.

Falkner, G. (2003). The EU's Social Dimension. European Union Politics. M. Cini. Oxford, Oxford Univeristy Press: 264 -277.

Ferrera, M. and A. May (2002). European Integration and National Social Citizenship: An Analysis in the Perspective of Stein Rokkan. Integration europeenne et citoyennete nationale et sociale: une analyse dans la perspective de Stein Rokkan Revue francaise de Sociologie. 43: 277.

George, S. and I. Bache (2001). Politics in the European Union. Oxford, Oxfrod Univeristy Press.

Grabbe, H. (2001). How does Europeanization affect CEE governance? Conditionality, diffusion and diversity. Journal of European Public Policy. 8: 1013.

Gradev, G. (2001). Bulgarian Trade Unions in Transition: The Taming of the Hedgehog. Workers after Worker's State Labour and Politics in Postcommunist Europe. S. Crowley and D. Ost. Lanham, Maryland, Rowman and Littlefield Publishers Inc.

Hix, S. (1998). THE STUDY OF THE EUROPEAN UNION II – THE NEW GOVERNANCE AGENDA AND ITS RIVAL [Review]. Journal of European Public Policy. 5: 38.

Hix, S. (1998). "The study of the European Union II: the 'new governance' agenda and its rival." Journal of European Public Policy 5(1): 38-65.

Hooghe, L. and G. Marks (2001). Multi-Level Governance and European Integration. Lanham, Maryland, Rowman & Littlefield Publishers.

Heritier, A. (2002). New Modes of Governance in Europe: Policy-Making without Legislating? Bonn, Max Planck-Projekt Gruppe "Recht der Gemeinschaftsgter".

Iankova, E. (2000). Accession to the European Union and institutional design: Post-communist tripartism at a crossroad? Twelfth international Conference of Europeanists, Chikago, IL.

Iankova, E. A. (2000). "Multi-level bargaining during Bulgaria's return to capitalism." Industrial & Labor Relations Review 54(1): 115-137.

Jachtenfuchs, M. (1995). "Theoretical Perspectives on European Governance." European Law Journal 1(2): 115-1333.

Jachtenfuchs, M. (2001). "The governance approach to European integration." Journal of Common Market Studies 39(2): 245-264.

Jachtenfuchs, M. and B. Kohler-Koch (1995). The Transformation of Governance in the European Union, http://www.uni-bremen.de/imperia/md/content/faculty/mjachtenfuchs/transfo.pdf. 2003.

Jacoby, W. (1999). "Exemplars, analogies, and menus: Eastern Europe in cross regional comparisons." Governance-An International Journal of Policy and Administration 12(4): 455-478.

Jacoby, W. (2002). ORDERING FROM THE MENU: HOW CENTRAL AND EAST EUROPEAN STATES COPE WITH EU DEMANDS FOR INSTITUTIONAL REFORM. Conference of Europeanists, Panel "Influence of the EU on Reform in Eastern Europe", Chicago.

Lado, M. (2002). EU Enlargement: Reshaping European and National Industrial Relations? THE INTERNATIONAL JOURNAL OF COMPARATIVE LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS. 18: 101-124.

Marks, G., Hooghe L.,Blank K. (1996). EUROPEAN INTEGRATION FROM THE 1980S – STATE-CENTRIC AND MULTI-LEVEL GOVERNANCE. Journal of Common Market Studies. 34: 341.

Meardi, G. (2002). "The trojan horse for the Americanization of Europe? Polish industrial relations towards the EU." European Journal of Industrial Relations 8(1): 77-99.

Ost, D. (2000). "Illusory corporatism in Eastern Europe: Neoliberal tripartism and postcommunist class identities." Politics & Society 28(4): 503-530.

Porte, C. and P. Pochet (2001). "Social benchmarking, policy making and new governance in the EU." Journal of European Social Policy Vol 11((4)): 291307.

Regini, M. (2000). Between Deregulation and Social Pacts: The Responses of European Economies to Globalization. Politics and Society. 28: 5-33.

Rosamond, B. (2003). New Theories of European Integration. European Union Politics. M. Cini. Oxford, Oxford University Press: 109-130.

Scharpf, F. (1997). Games real Actor Play. Actor – centered institutionalism in Policy Research. Oxford, Westview Press.

Scharpf, F. W. (1988). "The Joint decision trap – lessons from German Federalism and European Integration." Public Administration 66: 239-78.

Scharpf, F. W. (2000). Notes Toward a Theory of Multilevel Governing in Europe. MPIfG Discussion Paper 00/5, MPIfG. 2003.

Scharpf, F. W. (2002). "The European social model: Coping with the challenges of diversity." Journal of Common Market Studies 40(4): 645-670.

Scharpf, F. W. and V. A. Schmidt, Eds. (2002). Welfare and Work in the Open Economy. New York, Oxford University Press.

Schmidt, V. A. (2002). The Effects of European Integration on National Forms of Governance. Reconstructing Practices and

Reconceptualizing Democracy. Participatory Governance: Theoretical, Political, and Social Implications. B. Grote R. Juergen/ Gbikpi. Opladen, Leske and Budrich.

Sissenich, B. (2002). Transnational Networks and Limits of Effectiveness: EU Enlargement and Social Policy in Poland and Hungary. Joint Sessions of the European Consortium for Political Research,Workshop on Enlargement and European Governance,Turin.

Sisson, K. and P. Marginson (2001). "Soft Regulation" – Travesty of the Real Thing or New Dimension?, ESRC "ONE EUROPE OR SEVERAL?" PROGRAMME Working Papers. 2003.

Stark, D. (1995). Not by Design: The Myth of Designer Capitalism in Eastern Europe. Strategic Choice and Path-Dependency in Post-Socialism. Institutional Dynamics in the Transformation Process. J. Hausner, B. Jessop and K. Nielsen, Aldershot: 67-83.

Streeck, W. (1994). "European Social-Policy after Maastricht – the Social Dialog and Subsidiarity." Economic and Industrial Democracy 15(2): 151-177.

Streeck, W. (1995). From Market making to State Building? Reflections on the Political Economy of European Social Policy. European Social Policy. Between Fragmentation and Integration. P. Pierson and S. Leibfried. Washington D.C., The Brookings Institution: 389 – 432.

Streeck, W. (1995). "Neo-Voluntarism: A new European Social Policy Regime?" European Law Journal 1(1. March 1995): 31-59.

Streeck, W. (1998). "The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems." Politics and Society 26(4): 429-459.

Vickerstaff, S. and E. M. Thirkel (2000). Instrumental Rationality and European Integration: Transfer or Avoidance of Industrial Relations Institutions in Central and Eastern Europe? European Journal of Industrial Relations. 6: 237-251.

Wahl, A. (2002). European labor: Social dialogue, social pacts, or a social Europe? Monthly Review. 54: 45.

Мръчков, В. "Развитие и усъвършенстване на тристранното сътрудничество", 2002 г.

Социалният диалог в процеса на разширяването

Камелия Димитрова

Камелия Димитрова е завършила история в СУ "Св. Климент Охридски" и е специализирала история на Византия и балканските народи. Основните й интереси са насочени към история на Османската империя, съвременна политическа история и международни отношения. Специализирала е теория и история на дипломацията, както и защита на основните права на човека към Софийския университет. Магистър е по Европейска интеграция. Специализирала е Социална политика и заетост към Института по международни отношения "Clingendael" – Холандия.

От 2000 г. работи в Министерство на труда и социалната политика, дирекция "Европейска интеграция и международни отношения". Член е на работна група 13 "Социална Политика и Заетост" към Координационния съвет за присъединяване на България към ЕС и отговаря за хармонизиране на българското законодателство с acquis communautaire в областта на социалната закрила, социално включване и политика за хора с увреждания. Била е член на работна група за изменение и допълнение на Закона за закрила на детето и Закона за семейни помощи за деца, както и секретар на междуведомствена работна група за политиката за възрастните. Ползва английски, френски и руски езици.

В търсене на взаимовръзката между развитието на социалния диалог и процесът на разширяване на Европейския съюз (ЕС) е необходимо да се вникне в сложната зависимост между индустриалните отношения в Европа, от една страна и интеграционните процеси довели до съществуването на Общността в сегашната й конфигурация, от друга. Европейските индустриални отношения се ха-

рактеризират с ускорен процес на интернационализация (internationalization), което не означава непременно денационализация (de-nationalization). Със задълбочаване на процеса на европейска интеграция, националните политики и в частност индустриалните отношения продължават да бъдат основна арена и средство за социална регулация в сферата на заетостта и пазара на труда *(labour market).* Динамиката на интеграционните процеси в Европа през последните няколко десетилетия дефинира процеса преди всичко като икономическа либерализация *(economic liberalization),* което в международен план означава отваряне на националните икономики чрез международно договорена експанзия на пазарите отвъд националните граници. С тези процеси е свързано развитието на вече установените рамки на "супранационална централизация" и институционно изграждане като основната задача на т.нар. наднационални институции е организирането и функционирането на Вътрешния пазар и осъществяването на социална регулация. Регулирането на социалните взаимоотношения обаче продължава да бъде преди всичко национална отговорност. В резултат на това социалното регулиране е изложено и зависимо от конкурентния натиск на пазара, което също стимулира и ускорява либерализацията. Още от времето на Римските договори, които влизат в сила на 1 януари 1958 г. (Договорът за създаване на Европейската икономическа общност и Договорът за създаване на Европейската общност за атомна енергия) се търси преди всичко постигане на интеграция на пазарите като идеята е била изграждане на европейско общество по модела на Европейската общност за въглища и стомана (ЕОВС)[1]. Икономическата интеграция, изграждането на единен Вътрешен пазар, на Общ пазар, на Икономически и валутен съюз изисква преди всичко премахване на бариерите и пречките за развитие на търговията. Взаимовръзката между националния протекционизъм и либерализма формират логиката на европейската интеграция, търсейки баланс между националното и супранационалното, между междуправителствения и наднационалния подход. Новите измерения на европейската интеграция, очертани в Договора за създаване на ев-

ропейския съюз (ДЕС)[2] и Договорът от Амстердам[3] съдържат освен интернационализация на икономиките и изграждане на наднационални механизми в сфери като външна политика, сигурност, правосъдие и вътрешни работи, както и стремеж към социално сближаване (social cohesion)[4]. Либерализацията на пазара изисква социална пререгулация, която да позволи на хората и общностите да се справят с несигурността на свободния пазар и да стабилизират своето социално съществуване в средата на динамично променящи се икономически обстоятелства.

Регулацията и пререгулацията са изключително тясно свързани с пазара на труда, притежаващ присъщите характеристики на труда като стока. Тяхното трансформиращо влияние върху социалния живот, върху логиката на социалните структури и норми на социална справедливост водят до необходимостта от развитие на системата на социална защита, дори до противопоставяне на "политиките срещу пазарите" (Esping-Andersen 1985), до превръщане на социалната пререгулация в част от либерализацията на пазара на труда. Свободния пазар на труда изисква спазване на "основните права на човека", което да даде възможност на гражданите свободно да сключват договори и да се ангажират в договорни отношения. Индустриалните отношения винаги са регулирани от правила не просто чрез постигане на договорености, но и чрез установени норми. Те налагат права и задължения за договорилите се страни, които не могат да се променят дори при постигане на взаимно споразумение. Установените правни норми (rules of status), или т. нар. "индустриални" и "социални" права защитават социалната интеграция чрез ограничаване на пазара и на постигнатите споразумения. Тъй като теоретически не е възможно те да възникнат въз основа на свободните отношения на пазарните сили, необходимо е да се създадат чрез обществена интервенция (намеса). В индустриалните отношения интервенцията, ограничаваща пазара (пререгулацията) трудно се различава от намесата с цел развитие, стимулиране на пазара (регулация), което се обяснява с факта, че и двата типа ин-

тервенция зависят от възможностите на обществото. Защитата на пазара на труда от неуспехите в икономиката и насърчаването на социалната справедливост са взаимозависими и лесно могат да бъдат смесени. Съобразно тази логика сериозното нарушаване на правата и интересите на работниците би могло да се дължи на организацията и качеството на пазарните взаимоотношения или на липсата на информация и неизпълнение на договора.

В многостепенната институционална структура на интегрирана Европа политическия натиск за постигане на социална кохезия до известна степен измества правомощията на националните системи и застрашава свободната конкуренция в рамките на европейския пазар. Въпреки тенденциите, с напредъка и задълбочаването на процеса на европейска интеграция, политиката в сферата на социалната защита не може веднага да се превърне в централизирана супранационална отговорност. Независимо, че капацитетът за осъществяване на национална пререгулация в рамките на европейската мултинационална политика е значително по-нисък в сравнение с възможностите на националната държава от следвоенния период[5], процесът на интеграция си поставя тази цел като баланса на силите между пазарната експанзия и социалната реконструкция могат и да се променят за в бъдеще. Да си припомним как Жак Делор оспорваше "социалното измерение" на ЕС и да изтъкнем нарастващото значение на социалната политика в контекста на задълбочаване и разширяване на интеграционните процеси към настоящия момент.

За процеса на европейска интеграция е характерно съчетанието на междуправителствения и наднационалния подход, което влияе върху европейските и националните индустриални отношения в качеството им на многостепенна система. Европейските индустриални отношения не са идентични със супранационалните индустриални отношения. Европейското измерение на хармонизиране и централизация на индустриални отношения се блокира от същите

фактори, пречещи за изграждането на европейско супранационално държавно формирование. За работодателските организации е характерно голямото разнообразие от национални икономически условия и интереси, липсата на стабилни партньори и капацитет на европейско равнище, което засилва водещата роля на организациите на национално равнище. От друга страна, за синдикалните организации е типично, че те по-успешно следват своите интереси в условията на международната либерализация чрез изграждане на супранационални организации и постигане на споразумения. Доказателство за това е факта, че се открояват няколко нива на институционализация на индустриалните отношения: европейско, национално, секторно равнище и ниво предприятие (европейски работнически съвети).

В контекста на задълбочаване на интеграционните процеси с приемането на нови държави-членки от Централна и Източна Европа[6] ролята на социалните партньори има подчертано важно значение. Техният принос за бъдещето на Европа може да се разглежда в няколко аспекта. От една страна, е важно да се проследи и анализира влиянието на процеса на разширяването на ЕС върху идентичността на социалните партньори и модела на социален диалог на национално и европейско равнище. От друга страна, социалните партньори са си извоювали позицията на активен участник в процеса на вземане на решения не само в рамките на отделните държави-членки на ЕС, но и на европейско равнище. В този смисъл интеграцията на страните-кандидати за членство от Централна и Източна Европа (СЦИЕ) в Европейския съюз, динамичен и многостранен процес със сложни икономически, политически, правни и административни компоненти изисква активното участие, партньорство и принос на европейските социални партньори. Необходимостта от постигане на съответствие на националните законодателства на държавите-кандидати за членство с достиженията на правото на ЕС (acquis communautaire) и особено хармонизиране на законодателната рамка в социалната сфера и заетостта налагат, както

съгласуването на процеса с европейските социални партньори и "интегриране" на партньорите от Централна и Източна Европа в европейските синдикални и работодателски организации, така и развитието на националния тристранен социален диалог. Не бива да се пропуска и отзвука на разширяването върху социалния диалог не само на секторно равнище, но и на ниво предприятие (Европейските работнически съвети).

Търсейки взаимовръзката между интеграционните процеси в Европа и в частност последното " най-мащабно по своя обхват" разширяване на ЕС, от една страна и динамиката на индустриалните отношения, от друга е необходимо да се изясни понятието социален диалог, да се потърси обща формулировка, дефиниция, приложима както в източното, така и в западното измерение на Европа. В декларацията от Лаакен[7], която представя позицията на социалните партньори относно дебата за бъдещето на Европа и за новия конституционен договор на Общността прави впечатление искането за изясняване на понятието "социален диалог" с точно идентифициране на актьорите, отговорностите, начините на провеждане и практическата реализация. Мерките в тази насока допринасят за ефективното участие на социалните партньори от страните-кандидати за членство в социалния диалог на европейско ниво.

В документите на Международна организация на труда (МОТ) под социален диалог се разбира преди всичко двустранни преговори и консултации между социалните партньори (работодатели и синдикати) на национално и браншово равнище и на ниво предприятие, както и тристранни консултации, в които участват и представители на правителството. Понятието "трипартитен диалог" се употребява с цел разграничаване от т.нар. автономен, двустранен диалог, а преговорите на ниво предприятие (т.нар. *workplace levels*) често се дефинират с понятието "колективно договаряне". Нерядко като участник в тристранния диалог се разглеждат и представителите на неправителствения сектор.

В рамките на по-сложната среда на разширяването на ЕС е необходимо ясно да се дефинират основни понятия, които да имат еднозначно съдържание от двете страни на виртуалното различие Изток/Запад. Понятието социален диалог в широкия смисъл на думата обхваща двустранни консултации (синдикати/работодатели и многостранни консултации (правителство, социални партньори, неправителствени организации). Съществува също така разлика между законодателната рамка на социалния диалог и тази на трипартизма – докато социалния диалог почти винаги се регламентира със законодателни норми, за трипартизма това не е задължително. Тук трябва да обърнем внимание на дефиницията, която европейските социални партньори обосновават в декларацията от Лаакен. В документа се акцентира върху необходимостта да се направи разграничение между трите различни типа активно включване на социалните партньори в дискусията относно перспективите за социално развитие и изясняване на различните форми на "диалог": консултация, трипартизъм, бипартизъм. Целта е подобряване на диалога в различни сфери на трипартитно сътрудничество (заетост, макроикономика, социални въпроси) и разработване на мултинационални работни програми за социален диалог въз основа на Стратегията от Лисабон и Социалната програма (Social Agenda).

Социалните партньори са включени в следните механизми на европейско равнище: "трипартитно сътрудничество" с цел обмяна на опит и съгласуване на позиции между социалните партньори и европейските институции; консултации между социалните партньори, свързани с дейността на консултативните комитети (напр. Икономическия и социален комитет) и официални консултации в духа на чл. 137 от ДЕС; социалния диалог в контекста на двустранните консултации инициирани от Комисията (чл. 137 и 138 от ДЕС). Идентифициране на разликата между тези понятия е важно за държавите-кандидати за членство в ЕС, тъй като смесването на трипартитното сътрудничество и двустранния диалог може да повлияе върху националния автономен социален диалог.

Важна сфера на социален диалог на европейско равнище е секторния социален диалог, който включва консултации, съвместни действия и преговори в различни икономически сектори. Съгласно изследване относно представителността на профсъюзите в обществения сектор (EPSU-ETUI) в Европа от март 2001, под "секторен социален диалог" се разбира формални и неформални двустранни преговори на общностно равнище между представителите на определени социално-икономически интереси от двете страни на индустриалните отношения (работници/работодатели) с цел активно участие в подобряване на условията на живот и труд в съответния сектор. Провеждането на преговори автоматично води до сключване на колективни договори на равнище ЕС, които трябва да се приложат на национално секторно равнище.

Що се отнася до понятието "индустриални отношения", то се използва във връзка с регулиране размера на заплащането, условията на труд и пр. Индустриалните отношения се разглеждат като "отношения" между представителните организации на работниците и работодателите, както и като правна и институционална рамка и правителствената политика в тази сфера. В страните от ЦИЕ се използва най-често понятието **трипартизъм** *(tripartism),* докато в ЕС е придобило публичност понятието **социален диалог** *(social concertation).*

За разлика от доминиращо бипартитния модел на сътрудничество между синдикалните и работодателските организации в САЩ, европейския модел се характеризира с активното участие на държавата. Тази форма на регулиране на индустриалните отношения често се причислява към неокорпоратизма. В Западна Европа развитието на неокорпоратизма е тясно свързано с политиката на социалдемократите (Дейвид Ост) и допринася за постигането на политическа стабилизация и компромиси от страна на бизнеса. В този смисъл неокорпоратизма, т.е. трипартизма представлява институция, структура, конфигурация, в която държавата работи съв-

местно и в сътрудничество с представителите на работниците и работодателите. Това е модерния западноевропейски подход насочен към постигане на социални и политически споразумения и интегриране на "труда в политиките". Необходими условия за развитието на трипартизма е добре развития бипартитен диалог (Lajos Hethy). Когато тази предпоставка липсва, какъвто е случаят със страните в преход, всяка една форма на индустриални отношения зависи от конкретното развитие на политическите процеси в страната. В развитието на социалния диалог най-общо се разкрива волята на правителството да съгласува политическата си власт и отговорност с организирани групи по интереси, които мобилизират подкрепата на своите членове при обмена на политическо влияние. Социалният диалог в страните от ЦИЕ се развива под влиянието, както на националните особености така и на трансфера на натрупан опит в рамките на Европейския съюз и Международната организация на труда (МОТ).

Първоначално по силата на т.нар. Римски договор (ДЕИО) се установява такава форма на социален диалог, при която Комисията се задължава да консултира социалните партньори по специфични въпроси, свързани с общностната политика и спазване на основните свободи. По този начин социалните партньори постепенно придобиват важна роля, участвайки в процеса на вземане на решения, свързани с икономическата и социалната политика на Съюза. В тази връзка важно значение има и Европейската социална харта на Съвета на Европа (1961г.), както и нейният ревизиран вариант. Изменението на ДЕС от средата на 80-те ангажира Европейската Комисия (ЕК) със задачата да развива и насърчава социалния диалог между синдикатите и работодателските организации. Инкорпорираният в Договора от Маастрихт (ДЕС) Протокол относно социалната политика (1991г.) допълнително засилва значението, ролята и отговорността на социалните партньори. Те получават правото на предварителни консултации, както и на воденето на т.нар. рамкови преговори (напр. сключените рамкови споразумения относно от-

пуска за майчинство (1995 г.), непълния работен ден (1996 г.), срочните договори (1997 г.). Към Протокола №14 от ДЕС относно социалната политика е приложено Споразумението по социална политика[8]. Съгласно чл. 1 от документа Общността и държавите-членки имат за цел да *"увеличават заетостта, да подобряват условията на работа и живот, да насърчават диалога между работодателите и работниците."*[9] В ревизирания текст на Договора, съгласуван в Амстердам, е включена нова глава, посветена на проблемите на заетостта, а в глава "Социална политика на ДЕО" са въведени редица изменения, включително в посока укрепване ролята на социалните партньори и развитието на социалния диалог на европейско равнище.

Влиянието на социалния диалог върху процеса на разширяването може да се търси в ролята, която социалните партньори играят за създаването и прилагането на различни социални норми – установени или договорени, т.е. участието в разработването на директиви или рамкови споразумения, както и постигането на споразумения между самите социални партньори. Специфична форма на социален диалог в ЕС е сключването на социални споразумения *(social pact)* на национално равнище, разработени съвместно от социалните партньори (работодатели и синдикати) с активното участие на правителството. Те се сключват с цел защита срещу възможните проблеми и предизвикателства, които възникват в случай на нарастване на безработицата, модернизация на фискалната политика, реформи в системата на социалното осигуряване или най-общо казано преструктуриране и модернизиране на различни елементи от социалната система.

Социалният диалог в ЕС се провежда на различни равнища: на ниво европейска компания, на секторно равнище, на териториално, т.нар. между регионално равнище (важна роля, при което играят т.нар. Междурегионални синдикални комитети (Interregional Trade Union Committees – ITUCs) и на равнище ЕС, където основ-

ните актьори наред с институциите на ЕС (и най-вече Европейската Комисия, Съвета на министрите, Икономическия и социален комитет) са ETUC (Конфедерацията на европейските профсъюзи), UNICE (Съюз на индустриалните и работодателските организации в Европа), CEEP (Европейски център на предприятията с публично участие и предприятията, предоставящи услуги от общ икономически интерес) и UEAPME (Европейската асоциация на малките и средни предприятия на занаятчиите).

През 90-те г. започва да се развива една специфична форма на социален диалог на европейско равнище – социален диалог в рамките на предприятието чрез създаването на Европейски работнически съвети. Статута на т.нар. европейска компания съгласно европейското acquis предоставя правото на информиране и консултиране на нейните работници и служители.[10]

Ако изхождаме от схемата: социален диалог на ниво ЕС/параметри на националните системи на социален диалог в страните-кандидати за членство в ЕС ще видим, че на европейско равнище съществуват няколко представителни организации. По-важни работодателски организации са:

– Съюз на индустриалните и работодателските организации в Европа – **UNICE** *(Unions of Industrial and Employers' Confederations of Europe),* който обединява, представлява и защитава интересите на почти всички основни национални работодателски конфедерации от частния индустриален и бизнес сектор. Съюзът действа едновременно като работодателска организация (поради което влиза в диалог и преговори с ETUC) и като търговско/индустриална асоциация, сдружение (association), в чието си качество насърчава и защитава интересите на своите членове в различни сфери, опитвайки се да влияе върху вземането на решения на европейско равнище. Организациите, членуващи в UNICE, представляват интересите на отделни малки и средни предприятия. В нея членува и Европейската асоциация на малките и средни предприятия на занаят-

чиите **(UEAPME).** От 1998 г. UEAPME и UNICE тясно си сътрудничат и преговарят в рамките на социалния диалог на ниво ЕС с ETUC.

– Европейски център на предприятията с публично участие и предприятията, предоставящи услуги от общ икономически интерес[11] (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest **(CEEP)** представлява интересите на предприятията и организациите с държавно участие или такива, които развиват дейност от общ икономически интерес, независимо от техния правен статус. Успоредно с UNICE тя е третирана от ЕК като водеща работодателска организация, която участва в диалога и преговорите с ETUC.

Що се отнася до сътрудничеството Запад/Изток, т.е. между работодателските организации от държавите-членки на ЕС и страните-кандидатки за членство или вече новоприети в Общността, трябва да отбележим, че според доклад на Европейската комисия за 2002 г. относно индустриалните отношения в Европа[12], в UNICE членуват пълноправно работодателски организации и бизнес конфедерации, представляващи интересите на частния сектор в Кипър, Малта, Полша, Словакия, Унгария и Чехия. Със статут на наблюдатели се ползват Естония, Литва, Полша и Словения. В UEAPME пълноправни членове са само организации от държави-членки на ЕС, докато със статут на наблюдатели се ползват водещи работодателки организации от новоприетите членки на ЕС (с изключение на Латвия). Подобна е ситуацията и с CEEP, в която със статут на асоцииран член се ползва Унгария.

Представителни организации на работниците и служителите на европейско равнище (trade unions)[13] са:

– Конфедерацията на европейските профсъюзи **(ETUC)**, в която са представени почти всички големи национални синдикални организации и центрове в държавите-членки на ЕС;

– Европейска конфедерация на изпълнителния и ръководен персонал **(CEC)**, в която членуват редица организации със "специфичен" състав от експертни и ръководни кадри;

– Европейска конфедерация на независимите профсъюзи **(CESI)**.

В държавите-кандидати за членство редица национални конфедерации са членове на ETUC – Малта (двете национални представителни организации), Унгария (пет национални синдикални центъра), Чехия, Полша, Словакия, Словения (по една представителна организация), Естония, Литва, Латвия (в качеството на наблюдатели). Що се отнася до CESI – в нея са включени национално представени организации от Чехия, Литва и Латвия и наблюдатели от Унгария.

Тъй като става дума за европейски социален диалог или социален диалог на европейско равнище, не бива да се пропуска и третата страна в него, а именно – Европейския съюз в лицето на нейните институции и по-специално – Европейската комисия, Съвета на министрите и Икономическия и социален комитет (ИСК).

Икономическият и социален комитет е консултативен орган с обща компетентност, който има за задача да асоциира различни групи икономически и социални интереси към интеграционните общностни процеси[14]. Той включва представители на следните групи: работодатели; трудещи се; разни интереси като селско стопанство, търговия, транспорт, малки предприятия, свободни професии и потребители. Членовете на ИСК се предлагат от правителствата на държавите-членки и се назначават от Съвета на министрите за период от 4 години. При изпълнение на служебните си задължения те представляват интереса на Общността и са напълно независими. Комитета участва в процеса на изготвяне на вторично право на ЕО чрез приемане на консултативни становища. Той се консултира задължително от Комисията и Съвета в случаите предвидени в Учредителните договори, към които спадат въпросите свързани със селското стопанство, свободното движение на работници, правото на установяване, транспорта, сближаване на законодателствата, социалната политика, Европейския социален фонд, професионалната

квалификация, реализацията на Вътрешния пазар, икономическото и социално сближаване, здравеопазването и сигурността на работниците и пр. Самият ИКС е оправомощен по своя инициатива да се произнесе със становища по всеки въпрос, спадащ към дейността на Общността.

Наред с индустриалните отношения, чийто основни елементи бяха: представителни организации на работниците и служителите, организации на работодателите и европейските институции не трябва да се забравя и самият процес – начинът, по който протича европейският социален диалог. Преди всичко европейските социални партньори участват в процеса на разработване и приемане на различни разпоредби от европейското законодателство – директиви, рамкови споразумения и пр. В този смисъл европейският социален диалог има няколко характерни черти. От една страна, в областта на развитие на социалната политика и заетостта[15], Европейската Комисия (ЕК) е задължена да се консултира с останалите партньори в социалния диалог. От друга страна, социалните партньори имат правото да договарят стандарти, да сключват рамкови споразумения, които придобиват качеството на стандарти на равнище ЕС било под формата на задължително acquis (регламенти, директиви, решения) или на мнения, препоръки и пр. Резултатът от взаимодействието на социалните партньори, съгласуван със съответните европейски институции – Европейската Комисия и/или Съвета на министрите се превръща в част от европейското законодателство или механизмите и практиката на Европейския съюз.

При предприемането на мерки и въвеждането на минимални изисквания чрез приемането на директиви за постигането на целите на ЕС в сферата на заетостта и социалната политика, Съветът на министрите на ЕС действа с единодушие, по предложение на Комисията след консултация с Европейския парламент, Икономическия и социален комитет и Комитета на регионите.[16] Тази процедура се прилага в области като социално осигуряване и социална закри-

ла на работниците; защита на работниците при изтичане на срока на трудовия им договор; представителство и колективна закрила на интересите на работниците и работодателите, включително и съвместно вземане на решение с изключение на въпроси като заплащане, право на сдружаване, право на стачка и право на обявяване на локаут[17]; условия за работа на граждани на трети страни, законно пребиваващи на територията на Общността; финансови вноски за поощряване на заетостта и създаването на нови работни места.

От своя страна Комисията има за своя задача да поощрява консултациите между работниците и работодателите на общностно равнище и предприема мерки за да улесни техния диалог, посредством осигуряване на балансирана подкрепа за участващите страни. За тази цел преди внасяне на каквито и да било предложения в областта на социалната политика, както и относно неговото съдържание (в случай, че действията на Комисията са приети за препоръчителни) ЕК се консултира с останалите социални партньори относно възможни насоки на действие на ЕО. Работниците и служителите изразяват своята позиция под формата на мнение или препоръка. В случай, че има желание и съгласие от страна на работниците и работодателите, диалогът между тях на равнище Общност може да доведе до договорни отношения, включително и споразумения (напр. приемане на директива или рамково споразумение). При осъществяването на консултация те могат да информират Европейската комисия за желанието си да започнат съответната процедура. Тя не може да превишава 9 месеца, освен ако трите страни в европейския социален диалог не вземат общо решение за нейното удължаване.[18] Възможността за продължаване на преговорите се използва в случай, че те се развиват успешно, но е необходимо допълнително време за доизясняване на допълнителни параметри на споразумението и постигане на по-голяма ефективност. Когато крайният продукт (директива, рамково споразумение) бъде завършен, т.е. когато е постигнато съгласие на равнище Общност било в съответствие с процедурите и практиките, специфични за организациите на

работниците и работодателите и за държавите-членки, било по съвместно искане на подписалите ги страни, чрез решение на Съвета, въз основа на предложение на Комисията, той се приема от Съвета с квалифицирано мнозинство или единодушие.

В случай, че социалните партньори не успеят да намерят необходимото решение за деветте месеца, предвидени в процедурата и не успеят да постигнат съответното споразумение, ЕК има право да предприеме самостоятелни действия по конкретния въпрос. На практика обаче тя избягва тази възможност поради опасността нейното окончателно самостоятелно решение да срещне трудности при прилагането.

През 90-те години съгласно така регламентираната от ДЕС процедура са приети редица директиви, които стават част от европейското законодателство и задължително се въвеждат и прилагат в държавите-членки на ЕС и съответно в законодателните системи на новоприетите и страните-кандидати за членство в ЕС. По-важните от тях са: Директива за майчинството[19], Директивата за работа на непълен работен ден[20], Директива, регламентираща срочните трудови договори[21], Рамковото споразумение за обучение и образованието през целия живот, Рамково споразумение за дистанционна работа (teleworking)[22], Директивата за родителския отпуск[23].

За Европейската комисия (ЕК) важността на организациите на социалните партньори се крие не само в ролята им на участници в преговорите по разработване на потенциално законодателство в социалната сфера, но и в неговото прилагане на национално и регионално равнище и ниво предприятие (чрез Европейските работнически съвети). Бялата книга относно подготовката на асоциираните страни от Централна и Източна Европа за интеграция във Вътрешния пазар на ЕС от 1995 г.[24], която съдържа основополагащи насоки за интеграционния процес също подчертава важността от участието на организациите на социалните партньори в законода-

телния процес. В социалната сфера се очаква тяхното активно включване в следните области:

• Равни възможности между жените и мъжете;

• Координация на социално-осигурителните схеми;

• Здраве и безопасност при работа;

• Трудово право и условия на труд.

Така напр. в сферата на равните възможности се набляга върху необходимостта от прилагане на принципа за равно заплащане за равен труд, залегнал в чл. 119 от ДЕС[25]. В законодателството на държавите-кандидати за членство в ЕС се пристъпи към въвеждане (хармонизиране) на директиви, регламентиращи въпроси като:

• равно заплащане (75/17/ЕИО)[26];

• равно третиране (76/207/ЕИО)[27];

• равно третиране при професионалното социално осигуряване (86/378/ЕИО)[28];

• равно третиране в социалното осигуряване 79/7/ЕИО[29];

• равно третиране на самонаетите лица в сектора на земеделието (86/613/ЕЕС)[30];

• закрила на бременните и майките на работното място (92/85/ЕИО).[31]

Регламентиране на координацията на социално-осигурителните схеми на европейско равнище е свързана с установяване на свободата на движение на хора и изисква прилагането на четири основни принципа:

• прилагане на законодателството само на една държава-членка (с цел да се гарантира, че социалното осигуряване се изплаща само в една държава);

• равно третиране (предоставяне на работниците-емигранти на същите задължения и обезщетения като на работниците – граждани на ЕС);

• запазване на правата придобити в друга държава-членка на ЕС;

• натрупване на осигурителните периоди и периодите на пребиваване.

Друг ключов приоритет за държавите-кандидати за членство е приемането на Директива относно въвеждането на мерки за подобряване на здравето и безопасността на работниците[32]. В сферата на трудовото право също е необходимо хармонизиране на законодателството свързано с: колективните уволнения[33]; прехвърляне на предприятия[34]; несъстоятелност на работодателя[35]; работното време[36]; закрила на младите хора на работното място[37]; европейските работнически съвети[38]; родителския отпуск[39]; непълно работно време[40].

Истинско предизвикателство за страните-кандидатки за членство в ЕС ще бъде прилагането на Директивата за Европейските работнически съвети и потенциално друго законодателство относно информирането и консултирането на работниците (напр. Директива 2002/14/ЕС за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците в ЕО, която формулира минимални изисквания за правото на информиране и консултиране на работниците, упражняващи труд в предприятия на държавите-членки на Общността). Налице е нарастваща готовност и разбиране от страна на ЕК и представителните организации на социалните партньори на европейско равнище относно необходимостта от подпомагане развитието на социалния диалог в страните-кандидати, за участие в социалния диалог на секторно и междусекторно равнище и тяхната потенциална роля в развитието на различни законодателни инициативи.[41]

При анализиране на влиянието на процеса на разширяване на ЕС върху идентичността, ориентацията и политиката на западноевропейските и източноевропейските професионални и работодателски организации (синдикати, профсъюзи) се очертават две противостоящи си позиции:

• процесът на европейска интеграция представлява риск за западноевропейската социална идентичност и може да затрудни и отклони усилията, полагани за разработването и прилагането на каквато и да било форма на европейска социална политика;

• процесът на европейска интеграция чрез обмяна на опит, информация и сътрудничество може да се окаже креативна възможност социалните партньори, които започвайки от сътрудничеството Изток/Запад постепенно се оттласкват от своите традиционно консервативни позиции, преформулират своята идентичност и развиват много по-интегрираща политика (inclusive policy) дори по отношение на работната сила на национално равнище. Неминуемо при развитието на всеки нов процес, какъвто е и изключителното по своите мащаби настоящо разширяване на ЕС, се очертават редица предизвикателства и проблеми. Контролирането и ограничаването на различията между европейските държави по отношение на съблюдаване и спазване на основните социални права на гражданите лежи в основата на европейската социална политика и социалния диалог на европейско равнище. Разширяването на ЕС ще засили тези различия като едновременно с трудностите пред развитието на европейската социална политика ще увеличи многократно нуждата от нейното действително прилагане.

Присъщата слабост на социалния диалог на европейско равнище е свързана с ограничената представителност на работническите и работодателските организации: Конфедерация на европейските профсъюзи е най-влиятелното реално синдикално сдружение, докато работодателите не срещат решаващи условия и причини, импулсиращи организирането им в степента, която се наблюдава при работниците (Schulten 1996; Gobin 1997). За да се даде отговор на въпроса за влиянието на разширяването на ЕС върху това положение трябва да се има предвид, че социалните актьори не само "представят и защитават интереси", но всъщност са идентичност, тъждественост, отъждествяване с определени интереси.[42] В идентичността на исторически разнообразните форми на сдружаване (по класова принадлежност, професия, религия, етнос, пол) е вплетен различен субективен опит. В периода на европейската интеграция границата на интересите съвпада постепенно с обхвата на опита и идентичността. В същото време интернационализмът в сферата на

труда има своите исторически слабости, което поставя въпроса дали е възможно да се говори за "идентичност" на професионалните съюзи (синдикати).

Изследвания върху дейностите на синдикатите в мултинационални компании в Италия и Полша показват множество пречки пред синдикалното сътрудничество между Изтока и Запада (Meardi 2000). Този факт доказва, че все още европейската трудова интеграция не е факт. Първите девет централни и източноевропейски синдикални съюзи трябваше да чакат шест години за да бъдат приети в Конфедерацията на европейските професъюзи. Все още не е законово регламентирано включването на представители от държавите-кандидатки за членство в ЕС в Европейските работнически съвети.[43] В сърцето на индустриалния "юнионизъм" (организирането на работниците в професионални съюзи – trade unions), напр. в стоманодобивния сектор, се наблюдава липса на солидарност между източните и западните работодателски организации (Bacon and Blyton 1996). Задълбочава се страхът от социален дъмпинг и периферизиране *(Peripherisierung),* т.е. оставане в периферията, отстрани, по-скоро в качеството на наблюдатели, отколкото на активни участници за страните от Централна и Източна Европа. Приоритетите на договаряне от двете страни на "желязната завеса" остават различни. При изследване на социалния диалог в мултинационални компании, сравнявайки ситуацията между клоновете в Източна и Западна Европа лесно може да се изпадне в следния стереотип: егоизма на богатите западни работодатели срещу неспособността и нелоялната конкуренция на източните работодатели. Различни са също така опитът и идентичността на работодателските организации, както и дейността, която развиват. Това се дължи не само на историческото (социалистическо) минало на партньорите от Централна и Източна Европа, но и на последните социални и икономически тенденции. По много въпроси (пенсионна система, работно време, размер на заплащането) бившите социалистически държави следват по-скоро американския модел, отколкото европейския со-

циален модел на пазарна икономика. Синдикалните организации в Централна и Източна Европа подкрепят развитието и задълбочаването на интеграционните процеси в ЕС, следват европейския модел на индустриални отношения, гледат на него като на шанс за социално развитие. Разбира се, тази позиция не бива да се приема едностранно, тъй като някои от малките радикално идентифицирани работодателски организации са силно анти-европейски настроени или поне изразяват своя скептицизъм. В същото време на Запад ETUC (Конфедерация на европейските профсъюзи) подкрепя процеса на разширяване, но редица национални работодателски организации(Австрия, Германия) изразяват своето притеснение (Poprz cki 1999).

Все още не са напълно изяснени стратегиите на основните социални партньори по отношение на разширяването на ЕС. Възможни са различни сценарии: постепенно развитие на ad hoc сътрудничество, както това всъщност се случва в граничните райони. Работодателските организации се намират едновременно под натиска на глобализацията и вътрешната диференциация, което влияе и дори може да преформулира тяхната идентичност в посока на по-голям обхват (членска маса, влияние, капацитет за защита на интереси). Плановете за изграждане на европейска социална идентичност и гражданско общество трябва да бъдат насърчавани. Оформянето на две "скорости", на различни темпове и динамика на икономическо и социално развитие и съответно на индустриални отношения (по подобие напр. на Мексико, Канада и САЩ в рамките на NAFTA) или появата на дълбоки социални различия и разделение между Изтока и Запада в рамките на Европа и дори между Севера и Юга в рамките на Италия не е невъзможно. При избора на подход в процеса на разширяването е важно да се изследва ориентацията и политиката избрана от основните социални актьори (партньори) с цел да се предотврати или поне намали напрежението Изток/Запад. При работодателките организации е възможно изграждане на партньорски отношения Изток/Запад на следните равнища: лидер-

ско равнище ("top level"), т.е. между водещите работодателски организации и политиката, която следват по време на преговорите за разширяване на ЕС; работно равнище ("workplace level") на сътрудничество на работодателските организации в мултинационалните компании, които имат клонове в Централна Източна Европа; т.нар. "социален контекст" ("social context") свързан с ориентацията на работниците, който е фокусиран върху различните аспирации на работниците от Източна и Западна Европа.[44]

Партньорите от Централна и Източна Европа – синдикални и работодателски организации са включени в осъществяването на социалната политика на ЕС, напр. в дейностите по прилагане на Стратегията от Лисабон чрез участие в смесения комитет по социален диалог, в работата на който участват със статут на наблюдатели. В декларацията от Лаакен (2001) европейските социални партньори изразяват позиция относно необходимостта от подпомагане на страните-кандидати за членство в Европейския съюз чрез структуриране на процесите на социален диалог и процесите на трипартитно съгласуване. Ако вземем примера с България в качеството и на кандидат за членство в ЕС, очевидна е необходимостта от предприемане на мерки за адаптиране на социалния диалог към принципите, методите и начините на осъществяване на социалния диалог в Европейския съюз, от повишаване на капацитета на социалните партньори[45]. Социалният диалог е инструмент на просперитета. Но той иска отговорни страни (партньори) на трипартитно равнище.

Като следствие от декларацията в Лаакен, в която социалните партньори изразиха желанието си за укрепване значението на социалния диалог, стремежа си да поставят на нова плоскост и в нова светлина ролята на социалните партньори, да укрепят автономния социален диалог (който да бъде независим в консултациите с ЕК)[46], на срещата на високо равнище относно проблемите на социалния диалог (28.11.2003) партньорите на централно европейско равни-

ще (UNICE/UEAPME, CEEP и ETUC) представят съвместна програма за периода 2002/2005 г. Наред с проблемите на заетостта и мобилността основен елемент на Програмата за действие е именно разширяването на ЕС.

Разширяването на ЕС е едно от най-големите предизвикателства в историята на европейската интеграция, което ще създаде възможност, "уникален шанс" за гарантиране на стабилност, устойчив икономически растеж и сигурност в Европа. ЕС в лицето на своите институции и особено на Европейската Комисия изпълнява ключова роля в насърчаването на политическото, икономическото и социалното сътрудничество между държавите-членки на ЕС и държавите-кандидати за членство. В повечето от новоприетите държави и държавите-кандидати за членство са постигнати изключителни положителни резултати в изграждането на социално и демократично общество, в което се спазват човешките права и господства правовата държава. Съществуват и множество проблеми, които предстои да бъдат разрешени; тези държави се сблъскват с двойното предизвикателство: да се справят с проблемите, наследени от своето политическо и икономическо минало и тези на прехода и успоредно с това да адаптират (хармонизират) своето законодателство към европейското acquis. Това налага да се преоцени и укрепи значението на колективното договаряне, на ролята на държавата и социалните партньори в развитието на социалния диалог, което ще допринесе за подобряване на качеството и про-активния подход в индустриалните отношения.

Укрепването на Европейския социален модел е едно от най-важните предизвикателства пред ЕС. Конструктивният социален диалог, посредничеството и съгласуваните действия са в основата за постигане на практическо и законодателно сближаване между държавите-кандидати и държавите-членки на ЕС, улесняване на интеграционните процеси, хармонизиране и прилагане на acquis communautaire в националните законодателните системи.

Във връзка с прокламираните ценности на ЕС – икономическа и социална кохезия, солидарност и качествени индустриални отношения, трябва да се подчертае, че социалният диалог е важен стълб, елемент от т.нар. европейски социален модел.

5 септември 2003 г. София

БЕЛЕЖКИ

[1]Договора за създаване на ЕОВС, т.нар. Парижки договор, влиза в сила на 25 юли, 1952 г. ; виж Основи на правото на ЕС, Жасмин Попова, изд. "Отворено общество", 1997

[2]ДЕС, т.нар. Договор от Маастрихт влиза в сила на 1.11.1993

[3]влиза в сила 1.01.1999

[4]Working Paper Series in European Studies, volume 1, number 1

The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems; Wolfgang Streeck, Max Planck, Institute for the Study of Societies, Cologne, http://uw-madison-ces.org/papers/streeck.pdf

[5]Периода след Втората световна война

[6]държави-кандидати за членство в ЕС авторът нарича за по-кратко България, Румъния и Турция, които все още са с такъв статут и Унгария, Чехия, Словакия, Полша, Литва, Латвия, Естония, Словения, Кипър и Малта, които вече са "присъединяващи се към ЕС" държави.

[7]Laeken Declaration - The Future of the European Union, The Laeken European Council, 14-15 December 2001

[8]Споразумението по социална политика представлява механизъм, чрез който държави-членки на ЕС могат да напредват в областта на социалната политика въпреки позицията на въздържане (opt-out) на Кралство Великобритания и Северна Ирландия. След изборите от май, 1997 г. Великобритания се присъединява към споразумението, което с изменението от Амстердам е инкорпорирано в ДЕО (Социалната харта).

[9]Виж "Основни договори на ЕС", том II, Център за европейски изследвания, София, 1997 г., стр. 303-308

[10]Директива на Съвета 94/45/ЕО относно създаването на европейски работнически съвет или на процедура за информиране на работниците и служителите и консултиране с тях в трансгранични предприятия или групи предприятия в рамките на Общността (изменена с Директива 97/74/ЕО);

[11]предприятия, извършващи публични, обществени услуги, т.нар. "услуги от общ интерес".

[12]2002 Industrial relations in Europe report

[13]у нас е придобило гражданственост понятието профсъюзи

[14]виж ДЕО, чл. 7,257 и 262

[15]политика, която обхваща сфери като трудово право, здраве и безопасност при работа, социална защита, борба с дискриминацията в сферата на заетостта, социално включване и пр.

[16]Виж "Основни договори на европейския съюз", изд. Нова звезда, Паралакс, София, 1999 г., стр. 231-232; чл. 137, ал. 3 от ДЕС;

[17]пак там, чл. 137, ал.6;

[18]пак там, чл. 138

[19]Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), Official Journal L 348 , 28/11/1992 P. 0001 – 0008, CELEX №: 31992L0085

[20]Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex: Framework agreement on part-time work; Official Journal L 014, 20/01/1998 P. 0009 - 0014

CONSLEG - 97L0081 - 05/05/1998 - 13 P; 31997L0081

[21]Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, Official Journal L 244, 16/09/1999 P. 0064 - 0064 CELEX № 31999L0070R(01)

[22]http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/07/feature/EU0-207204F.html

[23]Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC

[24]White Paper on the preparation of the associated countries of Central and Eastern Europe for integration into the internal market of the Union

[25]Основни договори на ЕС, София, 1999 г.

[26]Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women (CELEX №: 31975L0117)

[27]Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security (CELEX №:31986L0378)

[28]Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes (CELEX №: 31986L0378)

[29]Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security (CELEX №: 31979L0007)

[30]Директива на Съвета относно прилагането на принципа за равенство в третирането на мъжете и жените, които осъществяват дейност като самостоятелно заети, включително в земеделието, и относно закрилата на самостоятелно заетите жени по време на бременност и майчинство, Официален вестник La359 от 19 декември 1986 г., с.а0056; Директивата е в съответствие с Резолюция от 12 юли 1982 г. за насърчаване равенството във възможностите на жените във връзка с която Съветът одобри общите цели на дейност на Комисията относно Програмата за действие на Общността за насърчаване на равенството във възможностите на жените (1982 г. до 1985 г.) и изрази воля за прилагане на подходящи мерки за тяхното постигане. Действие 5 от горепосочената Програма се отнася до прилагането на принципа за равенство в третирането на самостоятелно заетите жени и на жените в земеделието.

[31]Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (CELEX №: 31992L0085)

[32]Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, Official Journal L 183, 29/06/1989 P. 0001 - 0008 (CELEX №: 31989L0391)

[33]Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies

Official Journal L 225, 12/08/1998 P. 0016 - 0021 (CELEX №: 31998L0059)

[34]Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, Official Journal L 061, 05/03/1977 P. 0026 - 0028 (CELEX №: 31977L0187)

[35]Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer, Official Journal L 283, 28/10/1980 P. 0023 - 0027 CELEX №: 31980L0987

[36]Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, Official Journal L 307 , 13/12/1993 P. 0018 – 0024; CELEX №:31993L0104

[37]Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, Official Journal L 216, 20/08/1994 P. 0012 - 0020 CELEX №: 31994L0033

[38]Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, Official Journal L 254, 30/09/1994 P. 0064 - 0072 CELEX №: 31994L0045

[39]Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, Official Journal L 145, 19/06/1996 P. 0004 - 0009 (CELEX №: 3199-6L0034)

[40]Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex: Framework agreement on part-time work, Official Journal L 014, 20/01/1998 P. 0009 - 0014 (CELEX №: 31997L0081)

[41]относно социалния диалог в страните-кандидати за членство виж: Social Dialogue and the European Union Accession, Research report, Sabina Avdagic, OSI, International Policy Fellowships Program, March 2001, http://www.policy.hu/~avdagic/IPFresearchreportMarch2002.htm; Industrial relations in the EU Member States and candidate countries, Mark Carley, European Industrial Relations Observatory, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002 http://www.fr.eurofound.eu.int/publications/files/EF0284EN.pdf

[42]Trade Unions, Social Policy and EU Enlargement Eastward: There is Any CEuropeanT Social Identity? (The Ionian Conference 2000, Governance and citizenship in the European Union – The influence of culture, Guglielmo Meardi, University of Warwick)

[43]Директива на Съвета 94/45/ЕО относно създаването на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране на работниците и служителите и консултиране с тях в трансгранични предприятия или групи предприятия в рамките на Общността (изменена с Директива 97/74/ЕО) регламентира информирането и консултирането на работниците и служителите на компании, имащи предприятия в повече от една държава от Европейската икономическа зона (ЕС и трите държави от ЕАСТ). Европейското "acquis", част от което е горепосочената директива има задължителен характер само за държавите-членки на ЕС, но не и за държавите-кандидати за членство. Трябва да се има предвид, че след последната вълна на разширяване страни-кандидатки за членство в ЕС са България, Турция и Румъния, докато останалите 10 имат статута на "присъединяващи се към ЕС държави".

[44]Виж Bacon, N. and Blyton, P. 1996: Re-Casting the Politics of Steel in Europe: The Impact on Trade Unions. West European Politics,4,770-86;

Dauderstdt, M. and Meyer-Stamer, J. 1995: Statt Sozialdumping: Eine Strategie fr den "Standort Europa". In Lecher, W. and Optenhцgel, U. (eds), Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa. Kln: Bund, 298-317;

Ebert Stiftung 1999: Gewerkschaften und Arbeitsmarkt in Ostmitteleuropa. Politikinformation Osteuropa, 77;

Gobin, C. 1997: L'Europe syndicale. Brussels: Editions Labor;

Meardi, G. 2000: Trade Union Activists, East and West. Comparisons in Multinational Companies;

Aldershot: Ashgate (forthcoming);

Poprzcki, D. 1999: Stanowiska europejskich zwi zkyw zawodowych wobec swobodniego przepyywu osyb. Warsaw: Instytut Spraw Publicznych.;

Schulten, T. 1996: European Works Councils: Prospects for a New System of European Industrial Relations. European Journal of Industrial Relations, 3, 303-24.

[45]виж 2003 Regular report on Bulgaria's progress towards accession

[46]В социалния диалог като форма на съгласуване и на консултации между социалните партньори в Европейския съюз участват представителните организации на работодателите и представителните организации на работниците (т. нар. двустранен социален диалог). Държавата се намесва само в т. нар. механизъм на трипартитно съгласуване (concertation) на вече консултираните и възприети от участниците в социалния диалог мнения с намеренията и действията, които възнамеряват да извършат властите в дадена държава-членка и респективно в Европейския съюз.

ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ, ТРИПАРТИТНО КОНЦЕРТИРАНЕ И СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ НА НИВО ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ – ТЕОРИЯ И ПРАКТИЧЕСКИ ПРИМЕРИ. ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ НА ТРИПАРТИЗМА В СТРАНИТЕ ОТ ЦЕНТРАЛНА И ИЗТОЧНА ЕВРОПА

Теодор Дечев

Теодор Дечев е завършил Висшия институт за архитектура и строителство (ВИАС) през 1984 г. – магистър инженер по строителни конструкции. Завършва специализация във ВИАС по експлоатационна надеждност на строителните конструкции през 1988 г. Завършил е специализиран курс във Висшата административна академия в Копенхаген през 1999 г. През 2003 г. получава магистърска степен по политология в СУ "Св. Климент Охридски".

Бил е директор на издателство "ФУМИ Интелект". От 1993 до 1996 г. е главен редактор на в. "Свободен народ".От 1998 до 2001 г. е заместник-министър на труда и социалната политика с ресор индустриални отношения. От септември 2001 г. до февруари 2003 г. е съветник на председателя на КНСБ. Автор на около четиридесет научни публикации в областта на строителните конструкции и на около петнадесет в областта на политологията и индустриалните отношения. Член на Българската асоциация за политически науки. Титуляр на дисциплината "Трудови конфликти и индустриални отношения" в бакалавърска и магистърска програма в Нов Български Университет.

1. Дефиниции. Класификации на моделите индустриални отношения. Понятието "индустриални отношения" започва да се използува първоначално като синоним на трудовите конфликти меж-

ду работодатели и работници в промишлените предприятия. Понятието възниква в периода на индустриалната революция във Великобритания. След това, то започва да се използува и в Съединените щати, за да добие днешното си широко разпространение. В съвременен контекст под индустриални отношения се разбират отношенията между държавата, организациите на работниците и служителите и работодателските организации на различни нива, свързани с развитието на трудовите и осигурителните отношения, както и с формулирането и провеждането на социалната и икономическата политика.

Индустриалните отношения имат трипартиден и бипартиден компонент. При трипартизмът е налице участие на държавата, профсъюзите и работодателските асоциации. При бипартизма имаме взаимоотношения между работодателски организации или отделни работодатели и организации на работниците или техни представители. Според много автори, синоним на индустриални отношения са "социален диалог", "социално партньорство", "социално сътрудничество" и др.; както беше отбелязано по-горе. Напоследък се правят опити за изясняване на терминологията, като понятието "социален диалог" става до голяма степен тъждествено на бипартизма. Това до голяма степен е логично, тъй като при диалога се предполага наличието на две, а не на три страни. Въпреки това има огромна натрупана литература, където не се прави разлика между индустриални отношения, тристранно сътрудничество и социален диалог.

По-долу е направен паралел между моделите на индустриални отношения, които можем да определим като "класически" или като "първоначално възникнали" – традиционен, неокорпоративен и неолиберален и утвърдилите се в европейските страни модели на "тripартитно концертиране", в контекста на една от класификациите, предложени от Европейската фондация за повишаване качеството на живота и на условията на труд.

1.1. Традиционен модел на индустриални отношения. Според Д. Шопов при традиционния модел доминират организациите на работниците и служителите от една страна и работодателските асоциации – от друга. [1] Отношенията между тях са преди всичко на отраслово и на регионално равнище, както и в предприятията. При определена степен на асоцииране те могат да се осъществяват и на национално равнище. При традиционния модел държавните институции уважават автономията на актьорите в индустриалните отношения и насърчават редовното двустранно взаимодействие между работодателските организации и организациите на работниците и служителите. Това става преди всичко чрез създаването и усъвършенстването на законовата база и на подзаконовата нормативна уредба, както и чрез решенията на съда и арбитража. По начало се избягва пряката намеса на държавата във взаимоотношенията между организациите на работодателите и работниците. Държавата в лицето на правителството играе важна роля за създаването и нормалната работа на помирителна институция, а така също и на трудов арбитраж.

1.2. Неокорпоративен модел на индустриални отношения. При неокорпоративния модел, основните актьори в индустриалните отношения са организациите на работниците и служителите и държавата, в частност правителството. Взаимодействието им е концентрирано най-вече на национално ниво, като то се развива и на отраслово, браншово и регионално равнище. Тук ролята на работодателските асоциации е в определена степен по-слаба, а правителството е пряк участник в преговорите.

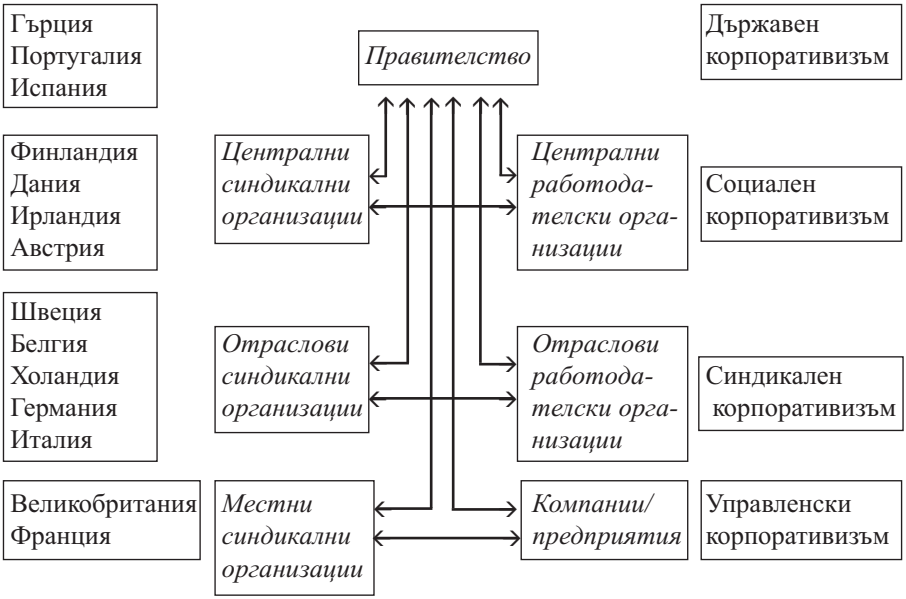
1.3. Неолиберален модел на индустриални отношения. При неолибералния модел, главните действуващи лица са правителството и работодателските асоциации. И тук основното ниво е националното, като се развиват отношения и на отраслово,

браншово и регионално равнище. При неолиберalния модел се наблюдава подценяване на организациите на работниците и служителите, изразяващо се в изтласкването им от обсъждането на въпросите, свързани с разработването и осъществяването на икономическата и социалната политика. На практика, възможностите на синдикатите да въздействуват върху взимането на решения, засягащи пряко интересите на членовете им, са твърде ограничени. [1]

Според Европейската фондация за повишаване на качеството на живота и на условията на труд, в Европейския съюз, социалният диалог обединява организациите на работодателите и професионалните съюзи за дискутиране на общите действия, преговаряне и подпомагане развитието на дейността на институциите на ЕС.

Както се вижда, различията в терминологията и в класификациите са нещо обичайно, както за отделните изследователи, така и за цели институции. Очевидно е, че в класификацията на Европейската фондация за повишаване на качеството на живота, не се прави съществена разлика между "модели на индустриални отношения", "модели на трипартитно сътрудничество (концертиране)" и "модели на социален диалог". Авторът смята, че тази класификация спокойно може да бъде отнесена към моделите на индустриални отношения с уговорката, че както всички класификации в тази област, тя е силно дискусионна.

МОДЕЛИ НА СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ В ЕС



Източник: EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 1999.

2. Теоретични модели за посредничество между интересите, технология на лобирането в Европейския съюз, тристранно сътрудничество и социален диалог на ниво Европейски съюз в контекста на груповите интереси и формирането на различните политики в Европа.

Винаги трябва да се има предвид, че тристранното сътрудничество се институционализира още след Първата световна война чрез създаването на Международната организация по труда (МОТ) като следствие от предприетите мерки за опазване на социалния мир. Това е интегрална част от Версайлската договорна система (за България – договора от Ньойи-сюр-Сен). Не случайно МОТ е единствената организация от структурата на Обществото на народите, която оцелява след Втората световна война и продължава да функционира в рамката на ООН. В то-

зи смисъл тристранното сътрудничество и социалният диалог са както проявление на корпоративния модел на посредничество между интересите в Европейския съюз, така и част от световната система за опазване на мира. Тъй като дейността и структурата на МОТ са били обект на изключително задълбочени изследвания в България, тук направо ще преминем към втория "източник" на формирането на съвременните индустриални отношения – посредничеството между интересите и неговите три модела – **плуралистичен, корпоративен и консоциационален.**[2]

2.1.1. Теоретични модели за посредничество между интересите.

Според Саймън Хикс, начинът, по който личните и обществените интереси са представени в публичния процес, се различава съществено между различните политически системи. [2] Той разграничава три основни модела за посредничество между интересите, всеки от които в известна степен съществува в рамките на ЕС.

– *плуралистичен;*

– *корпоратизъм;*

– *консоциационализъм.*

Основните разлики между тези модели са обобщени в долната таблица.

	ПЛУРАЛИЗЪМ	**КОРПОРАТИЗЪМ**	**КОНСОЦИАЦИО-НАЛИЗЪМ**
Социални интереси	Пресичащи се частни срещу обществени	Класови, капитал срещу работници Класови, капитал	Културни разслоения
Стил на модела	Конкурентен	Консенсусен	Консенсусен
Политическа система	Открита	Затворена	Затворена
Роля на държавата	Неутрална	Активна	Неутрална

По-подробно ще разгледаме корпоративния модел на представителството на интересите, който е в основата на "трипартитното концертиране" на ниво ЕС.

Саймън Хикс определя корпоратизма като "модел на посредничество между интересите, който е диаметрално противоположен на плурализма". [2, с. 203] Той подчертава, че вместо да приеме, че обществото е разделено на многобройни групи, корпоративният модел приема, че то е разделено на два основни вида интереси: "капитал/бизнес и работници/наемен труд". Според Шмитер и Леймбрух, смисълът на корпоратизма се заключава в следното: *"Корпоратизмът приема, че ако надделее плурализмът, бизнес интересите неминуемо ще доминират. Разрешението се заключава в това, държавата да признае, лицензира и даде представителен монопол и на двете страни на класовата ос, т. е. на "социалните партньори". Вместо в открити "политически системи", лидерите на бизнес общностите и на синдикатите участвуват в закрити "тристранни срещи" с държавни функционери. Ако на тези срещи може да се постигне съгласие, презумпцията е, че възприетите политически действия ще отразяват по-широк социален статус".* [3, с.85-131], [4]

От своя страна Саймън Хикс, който видимо не е почитател на корпоратизма, поставя ударение на защитаваната от много политолози, между които и Ингелхарт и приемана вече като априорна истина теза, че "постиндустриалното общество вече не е просто разделено между капитала и труда. Класата вече не е основен показател, определящ политическите, икономическите и социалните интереси и ценности".[2, с.203], [5] Той се позовава и на гледището на Далтон, Кюлчлер и Бюрклин, че след като не влизат в корпоративните конфигурации, хора с "постматериална" ценностна ориентация се присъединяват към "нови социални движения", като "движението за граждански права, за опазване на околната среда, противоядрените протести и тези за мир, женските движения, ЕЕ лобитата на потребителите, пътни протести и съюзи на пенсионери". [6]

Саймън Хикс обобщава, че в резултат на това социалният консенсус в постиндустриалните общества не може да бъде гарантиран, просто като се разреши на капитала и на наемния труд да участват в политическия процес. Той не спира до тук, но и изразява опасенията си, че "ако е необходимо съгласието на двете страни в индустрията за всички основни дейности на страната, корпоратизмът може да спъва обновяването на политиката, дори и в тези случаи, когато това е абсолютно необходимо". Правейки паралел с плуралистичния модел, авторът намира, че и тук, "интересите на капитала и на труда първо осигуряват непосредствените си цели, а след това интересите на останалата част на обществото в едно по-далечно бъдеще". Според Саймън Хикс, последствието от това може да бъде непрозрачен политически процес и политическа стагнация.

Привеждам толкова подробно критиките срещу корпоративния модел за посредничество между интересите, не защото ги споделям, а защото те могат да бъдат отправна точка за кратък анализ. На първо място, функциониращият трипартизъм, социалният диалог и споразуменията за "социален мир", сключвани по различно време и по различни поводи в страните с преходна икономика в Централна и Източна Европа, изиграха изключително стабилизираща роля и не допуснаха развихрянето на социални конфликти. В рамките на тристранното сътрудничество, социалните партньори и получиха нещо (средства и "ноу хау" за институционалното си изграждане) и дадоха значително повече. Така че, ролята на опозицията "капитал – наемен труд" не бива да се преувеличава, но още по-малко трябва да се подценява. Това би могло да е фатална методологическа грешка.

Обвиненията в непрозрачност на процедурите на социалното партньорство, могат да бъдат приети до някъде за основателни на ниво ЕС, поради тяхната сложност и протяжност във времето. Но на национално ниво, включително и в България, процедурите на тристранното сътрудничество допринасят точно за по-голямата прозрачност на взимането на решения по важни обществени проблеми. Страховете на Саймън Хикс могат да бъдат окачествени като хипербола – на първо място той разглежда някакъв "абсолютен"

корпоративен модел, в който решенията на социалните партньори са едва ли не задължителни. Ние много добре знаем, че това не е така и че в по-голямата част от случаите в органите на тристранното сътрудничество се търси консенсус или пък се правят препоръки, с които правителството не е задължително да се съгласи.

2.1.2. Бележки по технологията на лобирането в Европейския съюз.

В много публикации се изнасят данни за това, че числеността на групите и дори на частните лица, които се стремят да упражняват влияние върху политическия процес в ЕС, е нараствала рязко към края на 80 – те години. [7], [8], [9], [10] до средата на 80 – те години са били идентифицирани 400 – 500 групи по интереси, които са имали бюра в Брюксел. [11] В по-долната таблица е направен опит за обобщение на числеността на различните видове "частни групи" с бюра в Брюксел, систематизирани по Веселс [12], който в изследването си се оповава най-вече на Указателя за европейски публични работи, издание от 1995 г.

ВИДОВЕ ИНТЕРЕСИ	ЧИСЛЕНОСТ
ЧАСТНИ ИНТЕРЕСИ	561
АСОЦИАЦИИ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ИНТЕРЕСИ	314
ЧАСТНИ ЛОБИСТИ – политически консултанти, обществени и адвокатски фирми	302
РАЗЛИЧНИ ГРУПИ ПО ИНТЕРЕСИ – предимно обществени	147
МЕЖДУНАРОДНИ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА СТРАНИ ИЗВЪН ЕС	101
АСОЦИАЦИИ НА НАЦИОНАЛНИТЕ ИНТЕРЕСИ	93
РЕГИОНИ	80
ТЪРГОВСКИ КАМАРИ	47
ИНДИВИДУАЛНИ ПРОФСЪЮЗИ	21
ЧАСТНИ ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ИНСТИТУТИ	12
ВСИЧКИ:	1678

Както показва таблицата, най-широко представените интереси на европейско равнище са тези на частните компании, много от които имат свои клонове за "европейски публични работи" в Брюксел. Втори по ред са представени "асоциациите на европейските", като Европейските работодателски асоциации, професионалните съюзи, секторните асоциации на работодателите и отделни професии. В Брюксел има и около 300 частни, "лобистки" фирми – политически консултанти, фирми за връзки с обществеността и фирми, специализирани в областта на правото на ЕС, които следят работата на съюза и се обръщат към него във връзка с възникнали проблеми на техните "клиенти". Работодателските и бизнес интересите в Брюксел са представени от многобройни европейски, национални и секторни структури. Прави впечатление по-малкият брой на бюрата на индивидуалните професионални съюзи и на групите за "национални обществени интереси". Освен всички изброени групи по интереси, свои офиси в Брюксел, със задача да упражняват влияние върху работата на ЕС, поддържат многобройни европейски регионални и международни организации.

2.1.2.1. Работодателски и бизнес интереси.

Изследователите твърдят, че лобирането от страна на частни фирми в политическия процес е станало особено осезателно в Европа на национално равнище през 70 – те и 80 – те години, когато правителствата започват да определят стандарти за пазара чрез нови форми на икономическо и социално регулиране. С единния европейски пазар тези стандарти вече са поставени и на европейско равнище. По този начин бизнес интересите започват да се фокусират все повече в Брюксел.

Предприемачите и работодателите не само, че не са се противопоставили на придобиването на регулаторни пълномощия от страна на Брюксел, но и сериозно са подкрепили това. В повечето сектори на европейската икономика гледат благосклонно на премахването на бариерите за свободното движение на стоки, услуги и капитали между европейските страни.

Изследване на Грийнууд, проведено през 1996 г., обект на което са били повече от 200 групи, обслужващи интересите на бизнеса в Брюксел показва, че повечето от тези групи работят с екипи от по-малко от пет души, но въпреки това имат оборот от повече от 100 000 екю годишно. [13, с.102-103] Много от тях са национални асоциации, офиси на частни фирми или на европейски асоциации, като например Комитета на селскостопанските организации в ЕС (COPA).

Но ключовата роля се играе от няколко мощни междусекторни (intersectoral) организации, чийто най-важен представител е Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите – Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE). Важна роля при посредничеството на интересите играят и Асоциацията на търговско – промишлените палати (Eurochambres); Кръглата маса на европейските индустриалци – включваща изпълнителните директори на някои от най-големите европейски компании; Комитетът на американската търговска палата за ЕС (EUCACC); Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средните предприятия – Union Europeenne de ltartisant et des Petites et des Moyennes Entreprises (UEAPME) и Европейският център на предприятията с обществено участие и предприятията от основен икономически интерес – European Center of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP).

Така например UNICE е конфедерация от 32 национални федерации на работодатели от 22 европейски страни, в ЕС и извън него, която е основана през 1958 г. Офисът на UNICE в Брюксел има постоянен състав от около 30 души, но основната работа се извършва от мрежа от комитети и работни групи, в които работят над 1000 служители от организациите – членки. Според оценката на Саймън Хикс, UNICE играе изключително важна роля при формирането на политиката на ЕС като контактите между нейни представители и служители и хората от Европейската комисия са ежедневни. [2, с.207] Освен това UNICE изпраща официални предложения до институциите на ЕС, например до работните групи на Ко-

мисията и на Съвета, като тези официални предложения са обикновено израз на стремежа да бъдат защитени интересите на максимален брой членове. Силно мотивиращ момент в работата на ръководството и на експертните екипи на UNICE е обстоятелството, че членуващите в тази конфедерация национални работодателски асоциации имат алтернативни възможности за представяне на интересите си, респективно за лобиране, предимно чрез собствените си частни канали или чрез сродни организации.

Тук трябва да се направи едно важно уточнение. Когато става дума за процедурите на тристранното сътрудничество – трипартитното концертиране на европейско ниво, UNICE няма и не може да има конкурент в рамките на своя профил. Тя е представителна работодателска организация на европейско междусекторно равнище, като UEAPME и CEEP по-скоро я допълват (или дори и опонират) при преговорите с Комисията и синдикатите, но не я конкурират. Когато обаче става дума за лобиране в широкия смисъл на тази дума, за прокарване на определени политики, дори за възприемане на определени управленски философии и/или стратегии, тогава UNICE действително има реална конкуренция в лицето на други организации, представящи работодателските интереси. Тъй като този въпрос е изключително интересен, ще го илюстрирам с ролята, която играят UNICE и BIAC при формирането на политиката за постигане на устойчиво развитие. Въпросът е действително възлов, тъй като постигането на устойчиво развитие е записано като цел на Европейския съюз.

2.1.2.1.а. Политиката на UNICE в областта на устойчивото развитие.

2.1.2.1.а.а. Устойчивото развитие като деклариран приоритет на UNICE.

Към днешна дата може да се посочи, че компаниите, създаващи и развиващи стратегии за устойчиво развитие са стотици. Въпросите за възприемането на ценностите на защитата на човешките

права и проблемите на пълната заетост са абсолютно актуални в много водещи компании. По-важното е, че водещи международни работодателски асоциации демонстрират изключително сериозно отношение по въпросите на устойчивото развитие. Както може да се очаква, най-отчетливо това се наблюдава при организациите на европейските работодатели, с оглед на факта, че постигането на устойчиво развитие е обявено с Амстердамския договор за една от целите на ЕС.

Приоритетите на UNICE са следните [15]:

"За да постигне целите си, фокусира своите действия в четири основни области:

– насърчаване на предприемачеството;

– създаване на свободно пространство за бизнеса;

– подобряване на гъвкавостта на пазара на труда;

– провеждане на балансирана политика на устойчиво развитие.

Това намира отражение в следните работни приоритети:

– добре функциониращ вътрешен пазар, включващ по-малко и по-добро законодателство;

– дългосрочна стабилност на икономическия и на валутния съюз;

– прокарване на ясни и последователни правила за конкуренцията;

– по-нататъшна либерализация на световната търговия и инвестиции;

– разширяване на Европейския съюз на база на постиженията на страните-кандидатки;

– подкрепа на иновациите;

– балансирано интегриране на грижите за икономиката, обществото и околната среда."

На пръв поглед изглежда, че при така формулираните приоритети на UNICE, въпросите на устойчивото развитие присъстват малко декларативно. Въпреки това, много важен е фактът, че най-мощ-

ната европейска работодателска организация, социален партньор с представителност на ниво ЕС е записала изрично устойчивото развитие като свой приоритет.

2.1.2.1.a.b. Политиката на UNICE за възприемане на "похолистичен" подход към управлението на ресурсите и отпадъците.

Трябва да се отбележи, че в определени области, свързани с устойчивото развитие UNICE работи твърде задълбочено както на експертно ниво, така и на ниво социално партньорство. Една от приоритетните области, в която UNICE е особено активна е въпросът за политиката по отношение на отпадъците в ЕС, в контекста на устойчивото развитие. Едно ключово събитие в тази област е конференцията "Към устойчиво управление на ресурсите и отпадъците", организирана от UNICE съвместно с Генерална дирекция "Предприемачество" (DG "Enterprise") на Европейската комисия в сградата на Европейския парламент на 28 март 2000 г. с идеята на нея да вземат участие всички заинтересувани страни (multi-stakeholder dialogue). [16]

Конференцията е приветствувана от Пол Рубиг, депутат в Европейския парламент, който във встъпителното си слово предлага при разглеждането на проблема за отпадъците "да се следва примерът на социалния диалог" като "всички заинтересувани страни (stakeholders) трябва да бъдат консултирани редовно по един структуриран начин, с оглед на това да сме способни да оценим влиянието на по-нататъшните инициативи в тази насока върху бизнеса, заетостта и околната среда, като цяло". [17] От своя страна, генералният секретар на UNICE – Худинг подчертава: "UNICE многократно е подчертавала своята привързаност към принципа на устойчивото развитие, като балансиран икономически, социален и екологичен подход. Европейският бизнес и европейската индустрия вярват, че е необходим по – холистичен подход към политиката спрямо околната среда, за да бъдат изяснени фундаменталните принципи за инициативите на ЕС в тази област, дефинициите използувани

в някои законодателства, както и ролята на основните участници и инструменти. Подобна рамка би трябвало да ускори развиването и прилагането на иновативни решения от страна на всички заинтересувани участници (stakeholders), в духа на споделената отговорност." [18] Генералният секретар на UNICE не пропуска да подчертае, че работодателската конфедерация, разглежда конференцията "като успешна предпоставка за по-нататъшно сътрудничество с Европейската комисия и с Европейския парламент".

На конференцията представителите на UNICE застъпват тезата, че устойчивото развитие е признато от Амстердамския договор като една от целите на ЕС, но то днес трябва да бъде интерпретирано в контекста на политиката на ЕС по отношение на отпадъците. UNICE държи на това, че е време тази политика да бъде преоценена и да се "префокусира" на централния въпрос, който е оптимизацията на ресурсите. С оглед на това, политиката на ЕС да бъде поставена на пътя към устойчивото развитие, UNICE предлага конференцията да възприеме холистичен подход, основан на най-добрите практики в Интегрираното управление на ресурсите и отпадъците.

Интегрираното управление на ресурсите и отпадъците може да бъде дефинирано като "управление на ресурсите и отпадъците по оптимизиран път, с отчитане на екологичните, социалните и икономическите аспекти". Много голям брой материали, които в момента се класифицират като "отпадъци" имат потенциал за повторна употреба, рециклиране или възстановяване по други начини. Затова и те се превръщат в ресурси. При подхода на Интегрираното управление на ресурсите и отпадъците, всеки "държател на отпадъци" трябва да използува четири критерия за избор на най-добрия вариант за тяхното специфично разполагане и използуване. Това са: ресурсната ефективност, екологичната ефективност, социалното въздействие и техническата жизнеспособност. [16]

Според работодателската конфедерация, предизвикателството пред UNICE и всички други заинтересувани страни, е да се даде зелена светлина на законови норми на ЕС, които активно насърча-

ват оптималното оползотворяване на ресурсите вместо на "забранителното" законодателство, което издига бариери пред иновациите и пред свободното движение на стоки и услуги. Интегрираното управление на ресурсите и отпадъците може да помогне да бъде посрещнато това предизвикателство и ако бъде да насърчен този по-холистичен подход спрямо политиката към околната среда, ще се стъпи на пътя към устойчивото развитие.

Инициативата на UNICE да предизвика дискусия върху интегрирането на управлението на ресурсите и управлението на отпадъците между максимален брой заинтересувани страни, е приветствувана от всички участници в семинара. Това събитие дава ход на една по-открита дискусия между Европейската комисия, членове на Европейския парламент и неправителствените организации.

Основните въпроси, разисквани на конференцията са:

– Йерархичното съотнасяне на управлението на отпадъците и интегрираното управление на ресурсите и отпадъците.

Работодателската конфедерация настоява за по-голяма гъвкавост в прилагането на йерархията на управлението на отпадъците с оглед на това да се постигне по-добра интеграция между управлението на ресурсите и управлението на отпадъците. UNICE поставя ударението върху задълбочаването на дискусията в търсене на устойчивост на процеса като по балансиран начин се отчитат екологичните, икономическите и социалните аспекти. Актуалната политика на ЕС по отношение на управлението на отпадъците, се фокусира изключително върху твърдите отпадъци, което е твърде едностранчиво.

С оглед на това, че според някои от участниците "количеството на твърдите отпадъци в ЕС нараства с по-големи темпове от тези на икономическия растеж", представителите на UNICE изтъкват, че най-добрият подход към твърдите отпадъци е разглеждането им като грамаден потенциален ресурс и търсенето на нови пътища за оползотворяването им. UNICE поиска и по-нататъшно прецизиране на дефиницията за "отпадък" в ЕС, която според работодателите не е ясно дефинирана към този момент. В много случаи не е ясно

дали един материал трябва да бъде разглеждан като отпадък и кога престава да бъде такъв.

– Секторните потоци от отпадъци срещу материалните потоци от отпадъци.

Към момента на провеждане на дискусията, Европейската комисия създава законодателство за т. нар. "секторни потоци" от отпадъци – опаковки, автомобили, електрическо и електронно оборудване, батерии, строителни отпадъци без значение на използваните материали. Според UNICE, това има смисъл при някои потоци от отпадъци, но като цяло подобен подход като цяло води до повишаване на екологичното бреме, разходи и социалната тежест, особено в областта на общинските (особено градските) твърди отпадъци.

– Приложението на съществуващото законодателство.

Всички участници в конференцията, особено индустриалците се застъпват за последователно прилагане на законодателството на ЕС. За да се постигне по-нататъшен прогрес в областта на политиката по отношение на отпадъците, е необходимо да се оцени и анализира въздействието на съществуващото законодателство.

– Структуриране на диалога.

UNICE поставя извън всякакво съмнение това, че по-подробната дискусия и обмяна на информация е от фундаментално значение. Затова UNICE предложи дискусията между всички заинтересувани страни да продължи под формата на един по-структуриран диалог и заяви волята си да предприеме по-нататъшни стъпки в тази посока.

Активността на UNICE в областта на реформирането на управлението на ресурсите и отпадъците и поставянето им на холистична основа илюстрира по добър начин ролята на институциите на социалното партньорство за практическото прилагане на декларирания стремеж към устойчиво развитие. Подобна дейност, развиват и други европейски работодателски организации. Особено активна в това отношение е BIAC – Консултативният комитет за бизнес и индустрия при Организацията за икономическо сътрудни-

чество и развитие (Business and Industry Advisory Committee to the OECD).

2.1.2.1.b. Ролята на BIAC във формирането на политиката на работодателите от страните от ОИСР по отношение на устойчивото развитие.

BIAC е създадена през 1962 г., "за да обедини експертния потенциал на бизнес общностите в страните-членки на ОИСР". [19] BIAC участва в пряката работа на представителите на 30-те правителства на страните от ОИСР. Комитетът се ползва с активната поддръжка на частния сектор в страните от ОИСР "в неговите усилия да формулира цялостен набор от препоръки върху публичните политики, основаващи се на факти и анализи". [19]

2.1.2.1.b.a. Обхват на дейността на BIAC.

Обхватът на проблемите, обект на интереса на Комитета включва както фундаментални въпроси като либерализацията на търговията и устойчивото развитие, така и авангардни и изключително актуални въпроси като данъчното облагане на електронната търговия и биотехнологиите. Препоръките на Комитета се разпространяват по целия свят.

Комитетът изработва становища, които се представят на най-високо равнище (High – Level Policy Statements) и становища, посветени на проблеми в отделни конкретни области (Committee Submissions). Към днешна дата има подробен доклад на BIAC – основа за дискусия, свързан с проблемите на устойчивото развитие – "Иновацията и глобалният устойчив растеж". Докладът е представен на срещата на Съвета на ОИСР на министерско ниво през месец май 2001 г. Той е предшестван от няколко предишни версии, за да се стигне до днешния актуален вариант. [20]

Има и няколко текста, които се намират в пряка връзка с този доклад и в които се застъпват сходни позиции [21]

2.1.2.1.b.b. Докладът на BIAC, свързан с проблемите на устойчивото развитие – "Иновацията и глобалният устойчив растеж" – основа на дискусията между работодателите и политическите ръководства на страните от ОИСР.

– Структура на доклада на BIAC.

Докладът "Иновацията и глобалният устойчив растеж" представлява изключителен интерес и за това ще го представим в синтезиран вид. Той се състои от шест обособени глави, чиито заглавия отразяват по оригинален начин логическата последователност в мисленето на авторите на доклада:

– Глава 1 – "От иновация към растеж"

– Глава 2 – "От международна търговия към иновация"

– Глава 3 – "От иновация към инвестиране"

– Глава 4 – "Технология и скорост – "турбовлекачът" на иновацията"

– Глава 5 – "Образование и заетост. Социалната иновация в икономиката на познанието"

– Глава 6 – "Иновация и околна среда – уроци от нашия успех" [22]

– Основни акценти в доклада на BIAC.

Релацията "иновация – растеж".

В доклада се изтъква, че е от особен интерес да се разбере как иновациите влияят на икономическите перспективи и какви други фактори са необходими за устойчиво, обхващащо цялата икономика подобрение в производителността и в производството въобще. Във връзка с настъпилия срив в борсовите индекси за т. нар. "dot.com" компании, още в самото начало се изтъква, че "истинското значение на термина "нова икономика" е по-широк от самата Интернет технология и има обсег на действие, който обхваща всички области от "старата икономика", където се прилагат нови технологии". [22, стр. 4] Простата логическа последователност – иновади-

ите повишават производителността, която повишава стандарта на живот – трябва да бъде изходната точка за всички дебати по различните политики". [22, стр. 5]

Релацията "свободна международна търговия – иновация".

В областта на международната търговия и иновациите, които могат да произтекат от нейната либерализация и разширяване, BIAC защитава възгледи типични за работодателските организации. В доклада се подчертава, че има възможности, основаващи се на информационните и компютърни (ICT) технологии за "вграждане" на конкурентоспособни бизнес модели в съществуващата пазарна структура. Според BIAC, "разширяването на достъпа на международната търговия и инвестиране между отделните икономики е най– ефективния, ако не и единствения практически начин за отваряне на цели сектори за конкуренцията и за разпространяване на водената от иновациите икономическа еволюция". Регулаторната реформа в интерес на повишаването на конкуренцията на пазарите е "sine qua non" за развиването на е-бизнеса и за трансформирането на старата в нова икономика.

Според BIAC, "обща молба на по-неразвития свят е "дайте ни търговия, а не помощи" и докато има необходимост от помощи милиарди хора, които живеят в мизерия никога няма да излязат от това състояние без да участват в система, основаваща се на пазарните принципи. Световната търговия и инвестиране донасят тези институции, които са необходими за правилното функциониране на една икономика. Милиони бедни хора имат ценни качества, които на практика не могат да използуват защото нямат право на собственост, нямат лостове за придобиване на капитал за да превърнат своето съществуване в предприемачество. Този елемент на глобалната интеграция има солидна институционална структура – ефективността на работата му се корени в неговото активно използуване". [22, стр. 5]

Признава се, че "производството вече беше субект на много сериозна търговска либерализация, от гледна точка на икономиките на страните от ОИСР". Приема се като аксиома, че "един силен

тласък към либерализацията на телекомуникационните услуги и търговията с тях е основен елемент в техните политики за засилването на иновациите, развитието на пазарите и растежа. Глобалното ангажиране с тези стремежи би се постигнало най-добре чрез повторното обвързване с пазарната икономика, чрез световната търговска система с нейното "разписание" от предишни споразумения и продължаващи преговори, както и чрез започването на нов кръг преговори (new Round) в нейните рамки". [22, стр. 6,]

Релацията "международно инвестиране – търговия".

Едва ли в последно време сме чели по-ясна и категорична формулировка на неолибералните гледища върху глобализацията, както в този доклад, когато се разисква обратната връзка между международното инвестиране и търговията. Еднозначно се заявява, че "либерализацията на международното инвестиране в контекста на отворените пазарни рамки е с фундаментално значение за дифузията на ползите, създадени от глобализацията. Способността на една страна да се променя, подкрепена от политическото ръководство, е критична за създаването на оптимална рамка от политики за извличане на полза от иновациите, особено когато иновацията и инвестирането се намират в симбиотична връзка, от която и двете са облагодетелствани. Инвестициите, при които се прилагат технологични усъвършенствания имат огромно влияние над услугите и производството. Те "пришпорват" ефективността и производителността в тези сектори, които взаимно се укрепват".

Едновременно с това, тези "кристално чисти" неолиберални постановки са балансирани с тезата, че "социалните иновации, като човешките и социалните права, образованието, демократичните политически системи и доброто управление засилват възможността за появяването на нови идеи". Образованието е обявено за "най-важната форма на социално инвестиране, което е от фундаментално значение за да бъдат пожънати ползите от инвестирането на местно ниво. По-неразвитите страни трябва да бъдат насърчавани да се опитват да се домогнат до ползите от инвестициите, направени

от други, чрез свободна търговия и инвестиране". [22, стр. 6]

Така стигаме до ключовата формула на доклада на BIAC, що се отнася до устойчивото развитие:

"Търговията и инвестиционната активност също могат да имат положително отражение върху околната среда, тъй като и двете прокарват едно по-ефективно разполагане на ресурсите, като едновременно с това допринасят за икономическия растеж. Растежът от своя страна ще доведе до повишаване на социалното благосъстояние и до укрепване на искането за провеждане на подобрени политики спрямо околната среда. Международното инвестиране в иновации е базисен елемент не само за укрепването на работата на местните икономики, но и за глобалното подобряване на социалната и екологична устойчивост".

Според авторите на доклада, за да се постигне подобна симбиотична динамика между инвестирането и иновационните функции са необходими два елемента в политическата рамка [23]:

Първият е "прозрачен набор от инвестиционни правила" – многостранни, регионални, двустранни, който да осигурява по-голяма сигурност и стабилност както за инвеститорите, така и за тези които ще се ползуват от инвестициите. Вторият елемент, необходим на местно равнище, е стабилната политическа среда, която прави възможни, а не спъва иновациите и ръста – изключително възлов елемент в привличането на чуждестранни инвестиции. Добрата "политическа среда" включва липсата на дискриминация, солидното финансово и акционерно управление, ефективна и "прозрачна" администрация, както и честна, ПРЕДСКАЗУЕМА данъчна система.

Връзката между наука, технологии и иновации. BIAC като "адвокат" на биотехнологиите.

В доклада на BIAC се отдава дължимото на връзката между наука, технологии и иновации. Авторите на доклада обръщат внимание върху факта, че в развитите общества постоянният напредък в областта на науката и технологията се смята за нещо, което се разбира от само себе си, но в действителност е станало възможно в огромна степен благодарение на публичната политика. Технологич-

ната креативност и напредък са ключови съставки не само на иновацията и растежа, но и на тяхната УСТОЙЧИВОСТ в дългосрочна перспектива. В доклада има изключително оригинална оценка за правата върху интелектуалната собственост – защитата им е определена като "основан на пазара механизъм за разпространяване на познанието". Опитите за въвеждане на "по-хлабави" режими на защита на правата върху интелектуалната собственост с оглед на краткосрочна политическа целесъобразност може само да навреди на перспективите за постигане на ново познание. И защитата на правата върху интелектуалната собственост (IPR) и изследванията и развитието (R&D) на технологиите са под силното влияние на ФИРМЕНИ СТРАТЕГИИ, действащи НА ГЛОБАЛНО НИВО.

Според авторите на доклада "апаратът на националните научни и технологични политики трябва да припознае и да работи в хармония с тези стратегии, които са способни да осигурят най-добра използуваемост на техния работен продукт". Отвореността на икономиките може само да помогне на ускоряването на дифузията на технологиите и иновациите. И тук стигаме до още едно от ключовите послания на доклада:

"Нови технологии, обещаващи нови производителни възможности в икономиката, възникват в политически обстановки, привилегироващи предприемачеството и икономическата свобода, неясни също както тяхното първоначално въздействие върху съществуващите институции и обществени баланси. Получаването на изгода от подпомогнатия от технологиите устойчив растеж, изисква и поемането на определен риск на политическо ниво. Информационните и компютърните технологии едва достигнаха до нивото, когато тяхното въздействие върху икономиката става видимо отвсякъде. Ще позволят ли "плановиците" подобно постижение да възникне и от биологичните и медицинските науки?" [22, стр. 7]

Докладът на BIAC твърдо застава в защита на биотехнологиите. Подчертава се, че "научния напредък води до безпрецедентно нарастване на производителността, като едновременно с това ограничава въздействието върху околната среда." Като пример се дават

биотехнологиите, които "обещават да бъдат съдбоносна технология, която може да направи възможно постигането на устойчив растеж". По-нататъшното развитие на модерните биотехнологии обещава перспективата да се направят съществени крачки в усилията на човечеството да се пребори с множество от проблеми, които "забавят прогреса и са причина за човешката нищета". Тези проблеми варират "от болестите и заболяванията, които струват огромна социална цена, до съдбоносни презивикателства в областта на прехраната и опазването на околната среда". Според авторите на доклада "модерните биотехнологии ще играят важна роля в УСТОЙЧИВОТО РАЗВИТИЕ, било чрез засилване на икономическото развитие, било чрез иновации, било чрез подобряването на здравето на населението". [22, стр. 7]

Интерпретацията на BIAC на връзката между растежа и социалната и икономическа устойчивост.

В доклада на BIAC подробно е изложена позицията по въпроса за социалната и екологическа устойчивост и растежа. Основната теза е, че "бизнесът е връзката между взаимно пресичащите се концепции за икономическия растеж, защитата на околната среда и социалното развитие. Всеки бизнес трябва да се фокусира преди всичко върху постигането на устойчив растеж. Всяка компания, която иска да оцелее и да остане конкурентоспособна, трябва да се бори яростно, за да създава стойност за акционерите и богатство. Конкурентоспособността на пазара трябва да бъде първата грижа на компаниите." Затова "икономическият растеж остава централна цел за успешните корпорации и общества, взимайки пред вид социалното и екологичното отражение на човешките дейности". [22, стр. 8] В по-широк контекст, икономическият растеж трябва да посреща социалните нужди – образование, здравеопазване и създаване на работни места. По същият начин "образованието и социалната сигурност са необходими условия за повишаване на икономическата активност". Авторите на доклада застъпват тезата, че постигането на устойчиво развитие е политическа отговорност – "... концепцията за устойчивото развитие обобщава, че различните икономически,

социални и екологични аспекти са едно цяло и са взаимно зависими, като трябва да бъдат разглеждани по балансиран начин. Това е работа на министър – председателите и на президентите".

В доклада изрично се подчертава, че текущата работа на ОИСР върху постигането на растеж и устойчиво развитие, укрепва важността на човешкия капитал като основен фактор за гарантирането на положителен икономически и социален резултат. УСТОЙЧИВОТО РАЗВИТИЕ и СОЦИАЛНОТО СЦЕПЛЕНИЕ (social cohesion, терминът се среща и като "социална кохезия") зависят по съдбоносен начин от компетентността на гражданите. Образованието и обучението в течение на целия живот (lifelong learning) трябва да бъдат смятани за ключови приоритети, за да бъдат посрещнати предизвикателствата в бързо променящата се обстановка. "Успехът на технологичните и организационни иновации, до голяма степен зависи от способността на личностите и на обществата да възприемат промяната". [22, стр. 8] И тук идваме до "най-тънкия момент", типичен за съвременните неолиберални, работодателски позиции. В доклада се прокламира, че: "Поощряването на предприемачеството, изграждането на умения, които да са подходящи за променящите се изисквания на пазара на труда и добре функциониращите и ДОСТАТЪЧНО ГЪВКАВИ пазари на труда, водещи до създаване на заетост, са ключа към устойчивия икономически растеж".

От една страна, работодателите и синдикализираните работници влагат доста различен смисъл в понятието ГЪВКАВ ПАЗАР НА ТРУДА. За работодателите това означава по принцип дерегулация и създаване на улеснения за работодателите при освобождаването на работници и служители. Синдикатите са склонни да приемат до някъде, че пазара на труда е динамичен и поставят ударението върху инвестициите в професионална квалификация и преквалификация. Иначе, те са враждебни към лансираните концепции за "гъвкав пазар на труда", като това е напълно разбираемо от тяхната гледна точка. Оттук нататък, социалният диалог в областта на заетостта в развитите страни, до голяма степен се свежда до дискусията, какво означава "достатъчно гъвкав пазар на труда" от гледната

точка на различните участници в социалното партньорство. И работодателите и синдикалистите, боравят с една и съща терминология, но по-опитния наблюдател веднага забелязва многозначителните нюанси, характерни за всяка една от страните.

Напоследък, в някои от страните в ОИСР и ЕС, дискусията наистина "загрубя", като кулминацията беше достигната в Италия. След като правителството представи своята "Бяла книга за пазара на труда" [24], съветникът на правителството по въпросите на трудовото законодателство – Марко Биаджи се превърна в един от най-мразените хора в Италия. Социалното напрежение, породено от твърде "либералните" възгледи за "гъвкавостта" на пазара на труда, заложени в правителствената концепция, при неговото изключителното участие, достигна непознати висини. От това по най-неочакван начин се възползуваха последователите на политическия тероризъм. След като Италия беше позабравила за "Червените бригади", те изведнъж напомниха за себе си, като избраха за мишена човека, когото оцениха като най-омразен на нацията и едновременно с това за "сравнително достъпен".

На 19 март 2002 г., "Brigate Rosse" застреляха демонстративно Марко Биаджи. Резултатът беше още по-грандиозен обществен протест – този път едновременно срещу икономическата политика на правителството на Силвио Берлускони и срещу "възкръсналия" политически тероризъм. На 23 март 2002 г. италианската профсъюзна конфедерация CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), организира масова демонстрация в Рим, посветена на тези две теми [25] В Рим по този повод пристигнаха протестиращи граждани с 53 специални влака, 9000 автобуса, както и със специални полети и с фериботи от Сардиния. Без съмнение, това е била най-голямата демонстрация в Италия от Втората световна война насам – според организаторите са участвали 3 000 000 души, докато според полицията са били "само" 700 000.

Посланието на доклада на BIAC.

Ако се върнем към доклада на BIAC, трябва да отбележим много силните акценти, които се поставят върху връзката между ино-

вационния процес, технологичното обновление и повишаването на благосъстоянието на човечеството и опазването на околната среда. Посочва се, че "практическият опит ясно показва, че иновацията може да допринесе за РАЗБИВАНЕТО НА ВРЪЗКАТА между икономическия растеж и разрушаването на околната среда. Подобряването и развиването на технологиите е необходимо условие за поефективното използуване на ресурсите и по този начин за опазването на околната среда. Последното става изключително важно в контекста на бързо растящото население на света. В същото време, опазването на околната среда, често предлага бизнес възможности, които повишават ефективността на компаниите на фирмено ниво." [22, стр. 8]

Авторите на доклада си позволяват дори да надвишат допустимото ниво на "авто – апологетика" като заявяват направо, че "развитието и прилагането на технологии, които са благоприятни за околната среда (environmental friendly technologies) и на също такова "know how" вече дават съществен принос за намаляването на неблагоприятното въздействие на икономическата активност върху околната среда. Разпространяването на иновативни подходи в страните, които НЕ СА членки на ОИСР, което до голяма степен става чрез преките чуждестранни инвестиции, ще бъде от съдбоносно значение за подобряването на състоянието на околната среда в световен мащаб. Веднъж получил правилните рамкови условия в глобален мащаб, бизнесът чрез свободната търговия разпространява технологиите, уменията и процесите, които са необходими условия за устойчивото развитие. За да направи своя принос към устойчивото развитие, на бизнеса са необходими между другото свободни и отворени пазари, стабилна и предвидима политическа рамка, търговия и инвестиционни правила и политики насърчаващи бързото разпространение на технологиите.

ОИСР има в ръцете на членовете си, елементите на политическата мозайка, която може да направи всичко това възможно. Пречките и "забавителите" са известни. Само убеждението, куража и лидерството могат да капитализират първото и да избегнат второ-

то. Бизнес общността върви напред. В крайна сметка – ние сме икономиката. Нашето темпо, работоспособност и ефективност са до голяма степен са във Вашите ръце". [22, стр. 8]

Това е посланието на работодателите от страните от ОИСР до техните политически лидери. Посланията са повече от ясни, спорните моменти – също.

Становища на BIAC, посветени на проблеми в отделни конкретни области, пряко свързани с устойчивото развитие.

Към момента на подготвяне на този текст има значителен брой достъпни становища на BIAC, посветени и на отделни аспекти на устойчивото развитие в различни области. Такива области са преди всичко: биотехнологиите; промяната в климата; икономическата политика; околната среда; експортните кредити и околната среда; информационната, компютърна и комуникационна политика; данъчната политика; търговията и управлението на отпадъците. [26]

В заключение трябва да се подчертае огромната работа, която извършва представителните организации на социалните партньори, прокарвайки корпоративните интереси на своите членове – работодатели и индустриалци от едната страна и работници и служители от друга страна. (Дотолкова, доколкото целта на това дълго отклонение беше да демонстрира алтернативните възможности пред работодателите при прокарване на политики с по-общ характер, тук не са привеждани съществуващите синдикални становища по въпроса). Различните организации избират различни стратегии за защита на корпоративните интереси на членовете си.

Най-влиятелната работодателска организация в ЕС – UNICE се съсредоточава върху практически аспекти на формирането на политики, свързани с устойчивото развитие. Това се илюстрира много ясно с голямата активност на UNICE в областта на управлението на отпадъците и в търсенето на "по-холистичен" подход към този проблем.

BIAC генерира голямо количество експертизи, становища и внушения в областта на устойчивото развитие, лобирайки за инте-

ресите на работодателите и индустриалците пред правителствата на страните от ОИСР. В интерес на истината, подходът на BIAC е много по-концептуален и по-широкомащабен от този на UNICE. Тезите, които BIAC застъпва, представляват синтез от неолиберални гледища и авангардни идеи за корпоративната социална отговорност. Неолибералните тежнения разбира се доминират, а на места със стремежа към устойчиво развитие се обосновават неща, които са в пълен разрез с него. Но въпреки това, разработките на BIAC могат да бъдат разглеждани като част от интелектуалния авангард на т. нар. "социален капитализъм".

Гледищата на BIAC могат да бъдат обект на много силна критика от гледна точка на теориите за управление на риска и за "глобалното рисково общество". В особена степен това се отнася до възвеличаването на биотехнологиите и до прокламираното убеждение, че устойчивият икономически растеж може да гарантира опазването на околната среда и оттам – самото устойчиво развитие. В книгата си "Световното рисково общество", Улрих Бек причислява производството на генетически модифицирани храни и използуването на свръх авангардни биотехнологии към т. нар. "серийно произведени несигурности".[27] Той пише дословно: "Всъщност той (примерът с генетично модифицираните храни – бел. авт.) е преди всичко добър пример за това, което аз и Антъни Гидънс наричаме серийно произведени несигурности:" никой, нито експертите, нито лаиците знаят какви ще са последиците. Победата на науката отново стоварва върху нас бремето да вземаме съдбоносни решения, които могат да засегнат самото ни оцеляване, но които нямат релевантни основания в познанието. Ето защо става дума не за риск, а за несигурност. Има един прагматичен индикатор за това. Ако попитаме: "Имат ли (адекватна) частна застрахователна полица индустриите за генетично модифицирана храна?", отговорът е "Не". Така индустриите и техните експерти заявяват, че "няма риск", докато частният застрахователен бизнес дава оценка: прекалено рисковано – не подлежи на (евтино) застраховане" [27]

Улрих Бек е човек с крайно напредничави възгледи, дори лансира хипотезата за необходимостта от "ново разделение на властите", в контекста на "свободата на технологиите", но анализът, който прави от гледна точка на теорията на риска е безпощаден. Коментирайки позициите на BIAC, не можем да не приведем продължението на неговите разсъждения за генно модифицираните храни: "Но тази несигурност се отхвърля от могъщи сили. Глобализираният бизнес, съветниците по генни технологии и съпътстващата ги свита от философи, спекулантите на фондовата борса и правителства под заплахата от безработица се опитват да наложат тези радикални и несигурни биотехнологии. Те решават да пренебрегнат онова, което признават всички добри учени – че генетиката е в младенческа възраст. Ние дори не знаем напълно генната азбука и нямаме представа как да говорим езика на генетиката" [27]

Според Бек "Всичко това повдига въпроса: кой всъщност управлява нашия живот? Никоя отделна страна не може да избегне генетично модифицираната храна, без да възпрепятства системата на световна търговия. Ако едно правителство се опита да отложи въвеждането на генетично манипулирана храна, то ще се натъкне на противодействието на гигантите от хранителната индустрия, които се стремят към единни стандарти за производство на такива храни по целия свят – дотолкова, доколкото тези стандарти ги устройват, разбира се." [27]

Алтернативата на възможността от настъпване на поредица от катастрофи Улрих Бек вижда в "преосмисляне на управлението и политиката по такъв начин, че да се формират отворени управленски структури и организации, поддържани от много по-добре информирана публика и от социално – бдителни фирми – всички те, изправени лице в лице с последиците от своите действия, от които понастоящем до голяма степен са откъснати". Според него има достатъчно примери (като например пълната бъркотия около болестта "луда крава" в европейските страни) показват степента, в която старите методи на рискова преценка са наложили на обществото "един безконтролен и неконтролируем експеримент". На всекиго е ясно,

че рискът не може да бъде отстранен от нашия живот (отделен въпрос е, че опитът да бъде заобиколен риска винаги води до пораждане на нови рискове), но не можем да не се съгласим с Бек, че е необходимо разгръщане на нови институционални структури, които да боравят по-добре с рисковете, на които човечеството се натъква днес. [28]

В крайна сметка, дори беглият анализ от позицията на теориите за възникването на "Световно рисково общество" показват, че социалното партньорство в обозримо време ще се превърне в един от най-мощните инструменти при формулирането на стратегиите за постигане на устойчиво развитие.

2.1.2.1. с. Работодателски и бизнес интереси – продължение.

След тази твърде дълга илюстрация на възможностите пред работодателските асоциации за търсене на алтернативни пътища за лобиране на ниво ЕС, се налага да продължим с още една алтернативна организация, която не играе пряка роля при трипартитното концертиране, но оказва важна роля при формирането на работодателските становища. Става дума за основаната през 1983 г. Кръгла маса на европейските индустриалци от подбрана група главни изпълнителни директори на някои от най-големите компании в Европа. Членството се осъществява само по покана като през 1996 г. то е обхващало 46 компании в доста сектори и с общ оборот над 550 милиарда екю и с над 3 000 000 работници и служители. Кръглата маса на европейските индустриалци фокусира усилията си най-вече над проекта за единния европейски пазар. **Според Коуълс, това е било приоритетна задача, за да се помогне за премахването на техническите бариери за търговия в Европа от една страна, а от друга – за да се предотврати установяването на високи социални и екологични стандарти, които съществено биха оскъпили производството.** [14]

Верен на философията си, Саймън Хикс пренася отношението си към моделите на посредничество между интересите (стана дума

за неговия негативизъм към корпоративния модел и предпочитанието му към плуралистичния модел) върху организациите на социалните партньори. Според Саймън Хикс, "в резултат на по-специфичната форма на членство", *Кръглата маса на европейските индустриалци е* "по-фокусирана" от UNICE. Все пак, Саймън Хикс е достатъчно обективен и не може да пренебрегва ролята на UNICE, като първостепенна работодателска организация. Той прави оценката, че UNICE, *Кръглата маса на европейските индустриалци и Комитетът на американската търговска палата за ЕС* (EUCACC) представляват "голямата тройка на работодателите" в сърцето на системата за лобиране в Брюксел. Освен това, тази тройка се сплотява и от редовни срещи на частни консултанти от водещи европейски и американски компании, които се опитват да координират действията си посредством т . нар. *Група за европейска инициатива,* която има до голяма степен неофициален и неформален характер.

От всичко описано до тук, читателят би могъл бързо да направи поне няколко паралела с българската действителност. Както се вижда логиката на лобирането и на посредничеството на интересите в ЕС и в България имат твърде много допирни точки. Без да си позволявам да давам каквито и да са положителни или отрицателни оценки, не мога да не отбележа определеното сходство между начина на формиране, критериите за членство и мотивацията на *Съюза на работодателите в България и Кръглата маса на европейските индустриалци.* На практика и двете организации си поставят за цел да не се допуска установяването на стандарти, които биха довели до оскъпяване на производството. Разбира се, има съществена разлика между експертния потенциал на *Кръглата маса на европейските индустриалци* и на Съюза на работодателите, от което следват съществени разлики в поведението им като актьори на сцената на посредничеството между груповите интереси, както и между постигнатите резултати, но мотивацията им е изключително сходна. Разликата е там, че Кръглата маса на европейските индустриалци не си поставя задачата да придобие

статут на представителен междусекторен социален партньор на ниво ЕС, а използува други канали за лобиране, които бяха маркирани по-горе.

В контекста на последното бихме могли да отбележим, че подобни опити се правят и в България, но някак си по-непохватно. Създаването на Българския бизнес клуб "Възраждане" става по начина, по който се рекрутират членовете на *Кръглата маса на европейските индустриалци* – с изрична покана към потенциалния член.

Има информация, че при първоначалните разговори за създаване на Съвета за икономически растеж, министър Николай Василев е предложил да бъде поканен и представител на Американската търговска палата. Аналогията с европейската "голяма тройка на работодателите" се натрапва от само себе си с тази разлика, че там никой не си позволява да се опитва да институционализира структура, която на практика да се опитва да ерозира тристранното сътрудничество и социалния диалог. Подобен факт разбира се, не би бил допуснат и от самата Европейска комисия, която полага големи усилия за повишаването на ролята и на институционалното укрепване на социалните партньори, намиращи се в по-неравностойно положение спрямо работодателите.

В по-далечното минало Европейската комисия полага специални усилия за укрепване на ролята на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), а както ще стане дума по-долу, днес Комисията работи активно за обновяването на организацията на малкия бизнес и занаятчиите – UEAPME. Това е един от много важните аспекти на тристранното партньорство на ниво ЕС, който илюстрира по много добър начин смисъла на понятието "тристранно концертиране".

Ако се върнем към въпроса за "голямата тройка" на европейските бизнес интереси, трябва да признаем, че според някои автори *"тази монолитна картина на бизнес интереси, лобиращи заедно за насочването на политическия процес в ЕС, прикрива факта, че в сърцето на брюкселската система за лобиране са точно частни фирми, които преследват своите лични интереси. Частните фир-*

ми, независимо от това дали са национални или многонационални, европейски или неевропейски ще участват в тези организации – чадъри само ако са убедени, че ще получат по-голяма печалба, отколкото им струва участието в тях". [2, с. 208]

Смята се, че отделните фирми са развили много по-усъвършенствувани стратегии за лобиране от тези на националните и европейските обединения – "чадъри". Подобни твърдения се опират на изследване на Коен, обхващащо 300 компании, с цел да се установи, как те разпределят средствата си, насочени целево за влияние върху процеса на определяне на политиката на ЕС. Обобщението направено от Коен е дадено в долната таблица.[29]

КАНАЛ ЗА ВЛИЯНИЕ	1984 г.	1994 г.
Европейска комисия	16 %	23 %
Национални асоциации	33 %	23 %
Европейски асоциации	15 %	20 %
Национални правителства	17 %	13 %
Регионални правителства	5 %	4 %
Частни лобита	3 %	4 %
Членове на Европарламента	2 %	4 %
Европейски парламент	2 %	4 %
Депутати от националните парламенти	5 %	3 %
Други	2 %	3 %

Коен обръща внимание на факта, че до средата на 90 – те години компаниите са разпределяли почти поравно средствата си за европейските и за националните си асоциации. Много показателно е

обаче това, че частните фирми са увеличили драстично личните си контакти с Комисията, "или като допълнение към, или като заобикаляне на асоциациите на европейско равнище". [29, pp.501-526] Налага се изненадващия извод, че наемането на специалисти – лобисти в Брюксел, до голяма степен не е донесло очакваните резултати. Затова вече се смята, че актуалната тенденция е да се използуват консултанти от частни фирми за получаване на специализирана информация и за следене дейността на отделните служби като добавка към преките политически действия, а не като техен заместител.

Очевидно е, че интересите на работодателите и на притежателите на капитали са отлично представени в политическия процес на ЕС. Както подчертават някои изследователи, "регулирането на пазара на европейско равнище е мощен стимул за фирмите да харчат значителни средства, за да са сигурни, че политиката няма да засегне интересите им". [2, с.209] Частните фирми са станали "изключително вещи в стратегиите си за лобиране, като използват множество канали и разнообразяват разходите си за обществени нужди".

2.1.2.2. Представителство на интересите на работниците и служителите. Други обществени движения.

Общата оценка е, че групите, чиито интереси са противоположни на тези на собствениците на капитал, не са били представени добре в Брюксел до 1990г.

Разбира се, изразителите на широка гама от социални интереси като профсъюзите, защитниците на околната среда, потребителите и други, проявяват особен интерес към процесите, протичащи в Брюксел. Особен катализатор на този интерес са новите компетенции на ЕС в сфери като здравословните и безопасни условия на труд, природозащитната политика, защитата на потребителите и социалната политика, произтичащи от Единния европейски акт (Single European Act), Маастрихтския договор и Амстердамския договор.

Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) е основана през 1972 г. Подобно на UNICE и ETUC е организация – "чадър", чиито членове са национални профсъюзни конфедерации от страните в ЕС и извън нея. По оценка на Грийнууд, през 1999 г., сумарно тези национални профсъюзни конфедерации имат поне 45 милиона индивидуални синдикални члена, като ориентировъчно около една пета от тях са членове на британските и на германските профсъюзи. Някои автори, като Висер и Ебингхоус са склонни да преувеличават проблемите, възникващи като следствие от многообразието на членството в ETUC. В [30] те пишат: *"Както и при UNICE, числеността и разнообразието на членовете на ETUC подкопават всякаква наистина последователна стратегия на профсъюзите на европейско равнище"*. На това би могло да се посочи, че точно създаването на единна европейска профсъюзна конфедерация, от гледна точка на защитата на корпоративните интереси на наемния труд е значително постижение, особено като се има предвид, че глобалните профсъюзни организации са силно идеологически диференцирани. Действително, националните организации – членове на ETUC нямат възможностите за алтернативно лобиране, с които разполагат работодателските организации от UNICE, но не трябва да се забравя, че отделните търговски компании и съответно национални работодателски асоциации имат много по-диференцирани интереси от националните профсъюзи. Затова при тях възможностите за алтернативно лобиране са толкова важни, докато при синдикатите може да се прилага един по-общ подход към проблемите.

Така или иначе, ETUC си е извоювала място на масата на преговорите като представителен на европейско ниво междусекторен социален партньор. За това много спомага и личната позиция на някогашния председател на Европейската комисия – Жак Делор, който използва личния си авторитет в полза на засилването на тристранното сътрудничество и социалния диалог. През 1984 г. той лично заявява, че не могат да се подемат нови инициативи в сферата на социалната политика без първоначалното одобрение на двете стра-

ни на индустрията, представени от UNICE и от ETUC. В ранните години на "социалния диалог" не е постигнат някакъв изключителен прогрес. Но принципната позиция на Комисията в полза на самия процес се превръща в гаранция, че "социалният диалог" няма да се разпадне. Жак Делор дава ход на стратегията на Комисията за европейска социална политика след срещата с ETUC през май 1988 г. Европейската комисия подкрепя предложението на ETUC за създаване на Европейска социална харта, която е подписана през 1989 г. от всички страни – членки, с изключение на Съединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия. Авторитетът на ETUC нараства с Договора от Маастрихт, който институционализира социалния диалог. Маастрихтското "Социално споразумение" разширява компетенциите на ЕС в областта на социалната политика за всички държави – членки, с изключение на Великобритания. Според правилата на Социалното споразумение, Комисията се задължава по закон да се консултира и с работодателите и с представителите на наемния труд, преди да представи за узаконяване предложения по социалната политика. Също така, всяка държава – членка може да поиска от представителните организации на работодателите и на наемните работници, да се опитат да постигнат споразумение по прилагане на директиви, приети по силата на Социалното споразумение. Ако представителите на работодателите и на наемния труд достигнат до общо споразумение по определен въпрос, то би могло да се приеме като пряк "заместител" на европейското законодателство. Обрадович и Фалкнер определят това като възприемане на класическия модел на корпоратизма в ядрото на социално – икономическата политика на ЕС. [31, pp.261-283], [32]

Саймън Хикс отбелязва, че подобно развитие на нещата се наблюдава и при други "дифузни" интереси, като тези на природозащитниците и на потребителските групи. Преди 80 – те години, само няколко групи, защитаващи обществени интереси са представени в Брюксел, но до 1990 г. обществените интереси вече играят централна роля в много от политическите дебати в ЕС. И тук, както и при движението на наемните работници, основната промяна е в

активната позиция заета от Европейската комисия. Някои изследователи, като Саймън Хикс, са склонни да подценяват значението на усилията на самите участници в социалния диалог, респективно в дебатите по защита на потребителски и/или екологични интереси. За тях резултатите идват "отгоре", а позицията на Комисията се разглежда като дошла от само себе си. Въпреки това, би било погрешно да се игнорира и значението на политиката на самата комисия. Така например, според Грийнууд, към 1997 г., основната асоциация на потребителите на европейско равнище – Бюрото на европейските организации на потребителите, е получавала 750 000 екю годишно то Комисията. От своя страна Янг изтъква, че Европейската комисия е вдъхнала "нов живот на институционния механизъм за инкорпориране на интересите на потребителите в политическия процес на ЕС." [33], [34]

Янг проследява тази институционална еволюция от самото й начало. *Контактният комитет на потребителите* е основан през 1961 г., но е страдал от липса на заинтересованост от страна на Комисията, както и от конкуренцията на най-различни асоциации на потребителите на европейско равнище. През 1995 г. обаче Европейската комисия трансформира собствената си служба по проблемите на потребителите в истинска Генерална секция (DG) и преобразува Контактния комитет на потребителите в **Комитет на потребителите**. Комитетът на потребителите вече е с по-стройна структура от дотогавашната, с ограничен брой представители (по един от петте асоциации на потребителите на европейско равнище) и се оглавява от представител на Комисията. Резултатът е система, която увеличава ефективността на представителството на потребителите в Брюксел и най-вече повишава скоростта на движение на информацията.

Уебстер описва как по аналогичен начин Комисията се оказва основен източник на средства и за защитниците на околната среда. [35]

Подобна е практиката и във взаимоотношенията с други многобройни групи, представляващи различни публични интереси. Нап-

ример Миграционният форум, който представя граждани на ЕС, които пребивават в други страни-членки или граждани от трети страни, които пребивават в ЕС, е създаден с финансиране от страна на Европейския парламент. Според изчисленията на Грийнууд, Комисията е изразходвала общо 7 милиона екю през 1994 г. за финансиране на групи, представляващи публични интереси.

Всичко изброено до тук кара някои изследователи да заключат, че докато в областта на труда и социалната политика Европейската комисия активно налага корпоративния модел на посредничество между интересите, в много други сфери тя широко използува неоплуралистични стратегии.

2.1.3. Междусекторно тристранно концертиране и социален диалог на секторно равнище. Представителни социални партньори на европейско междусекторно и секторно равнище.

Представителните социални партньори на междусекторно равнище в Европейския съюз са: Европейската конфедерация на профсъюзите – European Trade Union Confederation (ETUC), Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите – Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE), Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средните предприятия – Union Europeenne de l'Artisant et des Petites et des Moyennes Entreprises (UEAPME) и Европейският център на предприятията с обществено участие и предприятията от основен икономически интерес – European Center of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP).

Тук е мястото да отбележим, че под предприятия, респективно услуги от основен икономически интерес, се разбират "commercial services of general economic utility", на които публичните власти по тази причина възлагат специфични задължения по отношение на общественото обслужване. Въпросът се урежда от член 86, бивш член 90 от Договора за създаване на Европейската общност.

Амстердамският договор добавя нов член – член 16, който посочва мястото на услугите от общ икономически интерес в систе-

мата на общите ценности на ЕС, както и тяхната роля в осъществяването на "социално и териториално сцепление" (social and territorial cohesion). Член 16 също така постановява, че тези услуги трябва да се извършват на основата на принципи и условия, които им позволяват да изпълнят посочените по-горе функции.

В процедурите на "трипартитното концертиране" много често се включват и "мениджърските профсъюзи" към ETUC – Съветът на европейския професионален управленски и менажерски състав – Council of European Professional and Managerial Staff (EUROCADRES), който от своя страна е създал съвместен комитет с Европейската конфедерация на изпълнителните директори и менажерския състав – European Confederation of Executives and Managerial Staff (CEC).

Тристранното партньорство на ниво ЕС се осъществява както от междусекторните организации на социалните партньори, така и от многобройни секторни организации, признати за представителни на европейско равнище. **По долу е даден един подробен "опис" на организациите, които играят съществена роля в европейското тристранно сътрудничество и социален диалог, както и в посредничеството между интересите въобще.**

За разлика от възприетата в началото терминология, при която се разграничава "тристранното концертиране на интересите" от "социалния диалог", в многобройните информационни източници на институциите на ЕС, те си остават тъждествени понятия. Терминът "социален диалог" се използува за да се опише комплекс от процедури, в които са ангажирани социалните партньори на европейско ниво – дискусии, съвместни действия, преговори както между представителите на работодателите и работниците и служителите, така и с участието на институциите на ЕС.

Процесът започва през 1985 г. като след приемането на Единния европейски акт (Single European Act), Европейската комисия вече формално е задължена да развива социалния диалог, респективно социалното партньорство. С приемането на Амстердамски договор, въпросът се урежда с член 139, бивш 118 b от Договора за

създаване на Европейската общност (тук следваме стриктно терминологията, използвана от Европейската фондация за подобряване на качеството на живота и условията на труд, при обясняване на еволюцията на законодателното уреждане на трипартизма на европейско ниво).

Всъщност, още с Римския договор е създадено консултативно събрание (consultative assembly) на икономическите и социални партньори в Европа, което цели да ангажира всички тези различни групи от интереси в изграждането на общия пазар. В него са били привлечени представители на работодателите, на работниците и служителите и на свободните професии.

ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТОДАТЕЛСКИ КОНФЕДЕРАЦИИ – РАБОТОДАТЕЛСКИ МЕЖДУСЕКТОРНИ ОРГАНИЗАЦИИ

№	ОФИЦИАЛНО НАИМЕНОВЕНИЕ	АБРЕВИ-АТУРА	БЪЛГАРСКО НАИМЕНОВАНИЕ	ИНТЕРНЕТ АДРЕС
1	Union of Industrial and Employers Confederations of Europe	UNICE	Съюз на индустриалните и работодателски конфедерации в Европа	www.unice.org
2	European Center of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest	CEEP	Европейски център на предприятията с публично участие и от на предприятията от главен икономически интерес	www.ceep.org
3	European Association of Craft and Small and Medium sized Enterprises	UEAPME	Европейска асоциация на занаятчийските, малките и средни предприятия	www.ueapme.com

ДРУГИ ВАЖНИ ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТОДАТЕЛСКИ ОРГАНИЗАЦИИ

№	ОФИЦИАЛНО НА ИМЕНОВАНИЕ	АБРЕВИАТУРА	БЪЛГАРСКО НАИМЕНОВАНИЕ	ИНТЕРНЕТ АДРЕС
1	Association of European Chambers of Commerce and Industry	Eurochambres	Асоциация на европейските търговско-промишлени палати	www.eurochambres.be
2	EU Committee of the American Chamber of Commerce and Industry	EUCACC	Европейски комитет на Американската търговска палата	www.eucommittee.be
3	Association of Employers Organizations of European Capital Cities	OPCE	Асоциация на работодателските организации от европейските столици	www.opce.org
4	Federation of European Employers	FedEE	Федерация на европейските работодатели	www.fedee.com

ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТОДАТЕЛСКИ СЕКТОРНИ ОРГАНИЗАЦИИ

№	ОФИЦИАЛНО НАИМЕНОВАНИЕ	АБРЕВИАТУРА	БЪЛГАРСКО НАИМЕНОВАНИЕ	ИНТЕНЕТ АДРЕС
1	European Automobile Manufacturers Association	ACEA	Европейска асоциация на производителите на автомобили	www.acea.be
2	Association of European Airlines	AEA	Асоциация на европейските авиолинии	www.aea.be
3	International Federation of Insurance Intermediaries	BIPAR	Международна асоциация на застрахователните посредници	www.bipar.org

4	Insurance Employers	CEA	Работодатели от застраховането	www. cea.assur.org
5	European Federation of the Footwear Industry	CEC	Европейска федерация на обувната промишленост	www.cecshoe.be
6	European Sugar Manufacturers' committee	CEFS	Европейски комитет на производителите на захар	www.ib.be/cefs/ content.htm
7	European Chemical Industry Council	CEFIC	Европейски съвет на химическата индустрия	www.cefic.be
8	European Cement Association	CEMBU-REAU	Европейска цементова асоциация	www. cembureau.be
9	Council of European Municipalities and Regions	CEMR	Съвет на европейските общини и региони	www.ccre.org
10	Community of European Railways	CER	Европейска железопътна общност	www.cer.be
11	Confederation of the Food and Drink Industries of the EU	CIAA	Конфедерация на производителите на храни и напитки	www.ciaa.be
12	Committee of Agricultural EU Organizations	COPA	Комитет на селскостопанските организации в ЕС	www. copa-cogeca.be
13	European Broadcasting Union	EBU	Европейски радиоразпръсквателен съюз	www.ebu.ch
14	European Newspaper Publishers' Association	ENPA	Асоциация на европейските издатели на вестници	www.enpa.be

15	European Regions Airlines Association	ERA	Асоциация на европейските регионални авиолинии	www.eraa.org
16	European Public Telecommunication Network Operators Association	ETNO	Европейска асоциация на обществените оператори в телекомуникациите	www.oniros.com /test/etno/ article.asp
17	European Apparel and Textile Organization	Euratex	Европейска организация по облеклото и текстила	www.euratex.org
18	Electricity supply employers	Eurelectric	Работодатели в електроснабдяването	Http://unipede. eurelectric.org
19	European Organization for Civil Aviation Equipment	EUROCAE	Европейска организация за оборудване за гражданската авиация	www.eurocae.org
20	EuroCommerce Commerce	Euro	Евротърговия	www. eurocommerce.be
21	Banking Federation of the European Union	FBE	Банкова федерация на Европейския съюз	www.fbe.be
22	Federation of the European Direct Selling Associations	FEDSA	Федерация на европейските асоциации за директни продажби	www.fedsa.be
23	European Construction Industry Federation	FIEC	Федерация на европейската строителна индустрия	www.fiec.org
24	Hotels, restaurants and cafes employers	HOTREC	Работодатели от хотелите, ресторантите и кафенетата	www.hotrec.org

25	International Air Carrier Association	IACA	Международна асоциация на въздушните превозвачи	www.iaca.be
26	International Road Transport Union	IRU	Международен съюз на пътния транспорт	www.iru.org
27	European Federation of Engineering Industrial Associations	ORGALIME	Европейска федерация на инженерните промишлености (обединява металообработващата, машиностроителната, електротехническата и електронната промишленост)	www.orgalime.org
28	Employers' Organization of the Metal Traders in Europe	WEM	Организация на работодателите в търговията с метали в Европа	www.wem.org

ЕВРОПЕЙСКА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ И ЕВРОПЕЙСКИ ПРОФСЪЮЗНИ ФЕДЕРАЦИИ ПО ИНДУСТРИИ

№	ОФИЦИАЛНО НАИМЕНОВАНИЕ	АБРЕВИАТУРА	БЪЛГАРСКО НАИМЕНОВАНИЕ	ИНТЕРНЕТ АДРЕС
1	European Trade Union Confederation	ETUC	Европейска конфедерация на профсъюзите	www.etuc.org
2	European Federation of Building and Wood Workers	EFBWW	Европейска федерация на работниците от строителството и дърводобива	www.itbww.org

3	European Federation of Journalists	EFJ	Европейска федерация на журналистите	www.ifj.org/regions/europe efj/en/efj.html
4	European Mine, Chemical and Energy Workers Federation	EMCEF	Европейска федерация на работниците от минната, химическата и енергийната промишленост	http://club.euronet.be/dominique.ponsart/index.html
5	European Metalworkers' Federation	EMF	Европейска федерация на работещите в металообработването	www.emf-fem.org
6	European Federation of Public Service Unions	EPSU	Европейска федерация на работещите в обществото обслужване	www.epsu.org
7	European Transport Workers' Federation	ETF	Европейска федерация на работещите в транспорта	www.itf.org.uk
8	European Trade Union Committee for Education	ETUCE	Европейски профсъюзен комитет за образованието	www.ei-ie.org
9	Council of European Professional and Managerial Staff	EUROCADRES – ETUC	Съвет на европейския професионален и менажерски състав	www.etuc.org/eurocadres
10	Union Network International Europe	UNI – Europe	Европейска международна профсъюзна мрежа	www.union-network.org

ЕВРОПЕЙСКА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ МЕНАЖЕРИ И АСОЦИИРАНИ КЪМ НЕЯ ОРГАНИЗАЦИИ

№	ОФИЦИАЛНО НАИМЕНОВАНИЕ	АБРЕВИА-ТУРА	БЪЛГАРСКО НАИМЕНОВАНИЕ	ИНТЕРНЕТ АДРЕС
1	Confederation Europeenne des Cadres – European managers and professionals confederation	CEC	Европейска конфедерация на професионалните мениджъри	www. cec-managers.org
2	European chemical managers' federation	FECCIA	Европейска федерация на мениджърите от химическата промишленост	http://preso.chello.fr/users/f/fvincent/feccia/
3	European Federation of Managers in the Food Industry	FEPEDICA	Европейска федерация на мениджърите от хранителната индустрия	www. cec-managers.org/fepedica/

2.2. Илюстрация на процедурите по постигане на споразумения на европейско секторно и междусекторно ниво.

По-долу с големи подробности е разгледано подписването на 16 юли 2002 г., (в съответствие с член 138 от Договора за създаване на Европейската общност), от ETUC, UNICE, UEAPME и CEEP, доброволно рамково споразумение за работата от разстояние.

Акцентира се върху ключовите области в споразумението – доброволния характер на работата от разстояние, защитата на данните, с които се работи, защитата на "интимното пространство" ("privacy") на работещия от разстояние, безопасните и здравословни условия на труд, организацията на работата, повишаването на квалификацията и т. н.

Разглеждат се и двете споразумения за работата от разстояние ("telework"), подписани на секторно ниво в областта на комуникациите и на търговията.

Поставен е акцент върху историческото прецедентно значение на споразумението за работа от разстояние, като първото, което ще се приложи по доброволен път, предвиден в член 139 от Договора за създаване на Европейската общност.

В доклада се обръща внимание на участието на Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средните предприятия – UEAPME в преговорите. Разглежда се политиката на Европейската комисия, да се насърчава участието на UEAPME в социалното партньорство на ниво ЕС.

Изборът на това споразумение за практически пример в доклада се дължи както на факта, че работата от разстояние ("telework"), има все по-нарастващо значение в съвременното фирмено управление и предприемачество, така и на много добрата възможност, която дава проследяването на историята на сключването му за разбиране на механизмите на преговаряне на ниво ЕС, за ролята на междусекторните и секторните представителни социални партньори и за тенденциите в развитието на индустриалните отношения на европейско ниво.

На 16 юли 2002 г. Европейската конфедерация на профсъюзите – ETUC [36], Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите – UNICE [37], Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средните предприятия – UEAPME [38] и Европейският център на предприятията с обществено участие и предприятията от основен икономически интерес – CEEP [39], заедно със съвместния комитет на Съвета на европейския професионален управленски и менажерски състав – EUROCADRES [40] и Европейската конфедерация на изпълнителните директори и менажерския състав – CEC [41] подписаха рамково споразумение за работата от разстояние (известна с английския термин "telework"). [42] Подписването стана в присъствието на Ана Диамандопуло – европейски комисар по социалните въпроси и заетостта. Този акт отваря нови възможности пред европейското тристранно сътрудничество, тъй като създава основа за провеждане на преговори на национално ниво.

2.2.1. Значимост на проблема.

По данни на социалните партньори, подписали споразумението, в момента в страните от ЕС около 4 500 000 души работят от разстояние постоянно. Някои оценки предвиждат към 2010 година в ЕС да работят от разстояние (teleworking) 17 000 000 души. Според страните, подписали рамковото споразумение, в контекста на тези очаквания, подписването на подобен документ допринася съществено за постигане на целта, поставена в Лисабон – Европа да има най-конкурентноспособната икономика, базирана на познанието (позната в чуждестранните източници като "knowledge – based economy") в целия свят.

2.2.2. Начало на процедурата – двукратни предварителни консултации на социалните партньори с Европейската комисия.

Преговорите започнаха на 12 октомври 2001 г., като в тях участваха "междусекторните" представителни социални партньори на ниво ЕС – ETUC, UNICE и CEEP. Това стана след като Европейската комисия (ЕК) проведе две последователни консултации по този въпрос. [43]

При първата консултация, посветена на "модернизацията на организацията на труда", започната на 26 юни 2000 г., социалните партньори са запитани за техните възгледи за работата от разстояние и за т. нар. "economically – dependent workers" – работници, които не са наети на работа в традиционния смисъл на това понятие, но независимо от това разчитат само на един източник на заетост и съответно на доход. [43]

Втората консултация, при която социалните партньори са поканени да се изкажат изключително върху работата от разстояние, започната от ЕК на 19 март 2001 г. Според европейския комисар по въпросите на заетостта и социалната политика – Анна Диамандопуло, фокусира се върху работата от разстояние, защото това е предметът, по който социалните партньори са проявили "най-дълбок непосредствен интерес". [44]

По време на първия етап на консултациите, Комисията се допитва до представителите на бизнеса и на труда за възможната посока на действията на Общността в определена област. Ако след приключване на консултациите, Комисията прецени, че действия на нивото на цялата Европейска общност са препоръчителни, се насрочва втори етап в консултациите, свързан със съдържанието на всички направени предложения. На този етап, представителите на бизнеса и на труда трябва да решат да се опитат да постигнат споразумение на европейско ниво по разглеждания въпрос.[43]

По време на втория етап от консултациите социалните партньори са били поканени или да представят мнение и/или препоръки по съдържанието на предложението на Комисията в тази област (съгласно член 138(3) от Договора за създаване на Европейската общност) или да обявят пред Комисията, че желаят да започнат преговори за постигане на споразумение на ниво ЕС (въз основа на член 138 (4) и член 139). [44]

2.2.3. Алтернативи според европейското законодателство.

Според член 138 от Договора за създаване на Европейската общност, Европейската комисия трябва да се консултира със социалните партньори, признати за представителни на това ниво, преди да прави предложения в областта на социалната политика. След провеждането на такива консултации, социалните партньори вече можеха да започнат помежду си преговори на ниво Европейски съюз. Те имаха на разположение девет месеца, през които да преговарят, въпреки, че този срок можеше и да бъде удължен при желание на преговарящите страни. Според член 139 от Договора за ЕС, за да се приложи споразумение, сключено на европейско ниво, социалните партньори могат да постъпят по един от двата посочени подолу начина:

– или да поискат Европейската комисия да изпрати тяхното споразумение в Съвета на ЕС (известен и като Съвет на министрите), който да го превърне в европейска директива;

– или със съгласието на своите членове да го прилагат в съот-

ветствие с процедурите и практиките, специфични за социалното партньорство в страните – членки на ЕС.

По време на първия етап от консултациите, в отговор на първия "анонс" на Комисията, Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) изказва предпочитания да се възприеме "регулаторен" подход – т. е. да се върви към европейска директива. Съюзът на индустриалните и работодателските конфедерации (UNICE) заявява, че би предпочел "нерегулаторният" подход. [43], [46]

2.2.4. Сключване на секторно споразумение в областта на телекомуникациите по въпроса за работата от разстояние.

Междувременно, на 7-ми февруари 2001 г., Luis Neves от Uni-Europa Telecom (Европейската секция на профсъюзното обединение – Union Network International grouping telecommunication workers' trade unions) и Manfred Bobke – президент на телекомуникационния сектор на Комитета за социален диалог, подписа указания за работата от разстояние в европейските телекомуникации. (Подписани са "guidelines on teleworking". Теминът може да бъде преведен още по-точно като "наставления за работата от разстояние", но "указания" е установилият се превод). Работодателската организация, която е представителна на европейско ниво – European Telecommunication Network Operators Association (ETNO) все още не беше решила дали да приеме въпросните указания като "official reflection document".[45]

Указанията излизат като следствие от съвместно политическо заявление на социалните партньори в сектора. (Заявлението е предизвикано от срещата на Съвета на ЕС (Съвета на министрите) в Лисабон през март 2000 г.) В тях се поставя акцент върху това, че работата от разстояние трябва да бъде доброволна и да се въвежда на основа на колективни споразумения, сключени на подходящото ниво. В указанията се заявява, че модернизирането на пазара на труда е съдбоносно за бъдещото развитие на Европа в условията на продължаващи бързи промени в конкурентната среда и в развитието на нови технологии. Организацията на труда и трудовите отно-

шения трябва да станат толкова приспособими и гъвкави, колкото е възможно. Работата от разстояние е особено подходяща за телекомуникационния сектор и принципите за въвеждането й, приети на европейско ниво са особено важни. Страните, обединили се около тези указания, изразяват надежда, че европейските телекомуникационни компании ще ги възприемат доброволно и с оглед на законите и практиките на колективно договаряне за всяка от страните – членки.[45]

2.2.4.1. Цели на секторното споразумение в телекомуникациите.

Указанията преследват следните цели:

– осигуряване на гъвкавост на организацията на труда;

– създаване на възможности за заетост в структурно слаби региони и за хора с увреждания;

– даване възможност на индивидуалните работници на по-голяма отговорност за планиране и извършване на работата;

– хуманизиране на работата и подобряване на баланса работа / живот;

– подобряване на качеството на работата и на производителността на труда, както и постигане на по-голямо удовлетворение от труда;

– "прехвърляне на работата при хората".

Основните принципи, възприети в указанията са:

– въвеждането на работата от разстояние трябва да става доброволно и от двете страни – на работника и на работодателя. Споразумението за преминаване към работа от разстояние трябва да се постигне на подходящото ниво – на ниво сектор или на ниво компания. Въвеждането на работата от разстояние трябва да бъде подходящо за човека, който ще я извършва, за самата извършвана работа и за работната среда.

– Трябва да има еднакво третиране на работещите от разстояние и на работещите в офисите на компаниите. Работещите от разстояние, трябва да бъдат включени в звено от структурата на ком-

панията, с оглед на това да бъде гарантиран статусът им на наети в компанията, като условията по трудовия договор да не се влияят от преминаването към работа от разстояние.

– Компанията трябва да осигури, инсталира и комплектова цялото необходимо за работата от разстояние оборудване, което съответно трябва да бъде върнато на компанията след приключване на трудовото правоотношение. Работодателят трябва да посрещне и допълнителните разходи, които работата от разстояние сама по себе си може да породи.

– Работещите от разстояние трябва да имат същия достъп до професионално обучение, израстване в кариерата и развитие в професията, както работещите в помещенията на компанията. Те трябва да бъдат включени във всички политики за оценка на извършената работа, възприети в компанията. Също така, всички правилници за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, намиращи се в сила в компаниите (в съответствие с действуващото законодателство и колективните трудови договори), трябва да се прилагат и на работните места в домовете на работещите от разстояние.

– Ако по някаква причина домашното работно място стане недостъпно за работа от разстояние, компанията трябва да положи всички възможни усилия, за да намери алтернативна работа на "поставения под въпрос" работник.

– Изолираността може да бъде проблем за работещите от разстояние – указанията сочат, че работата трябва да бъде уредена така, че да бъде сигурно, че работещите няма да страдат от изключването им от общността. Това включва възможността за редовни срещи с колегите и достъп до информация от компанията.

– С оглед на осигуряване на сигурност, работещите от разстояние, трябва да дадат гаранции, че цялото оборудване, наличната информация и файлове с данни ще бъдат съхранявани конфиденциално и безопасно, по начин който съответствува на политиката на компанията за сигурността и защитата на информацията.

– Ако работодателят желае да монтира устройство за наблюдение, работникът трябва да бъде информиран за това. Доколкото е възможно, наблюдението трябва да контролира свършената работа, а не поведението на работника. Наблюдението също така трябва да съответствува на системите за мониторинг, които се прилагат за работещите в помещенията на компанията. Оттук нататък, всякакви посещения на ръководители от компанията и/или други работници от компанията в дома на работещия от разстояние, трябва да стават след предварителна уговорка и със съгласието на последния.

– Работещите от разстояние имат същите колективни права, както работещите в помещенията на компанията, включително правото да общуват с работническите съвети и представителите на профсъюзите.[45]

2.2.4.2. Процедура за въвеждане на указанията на национално ниво. Значение на указанията за постигане на междусекторно споразумение.

По първоначалните препоръки и намерения на секторния комитет за социален диалог, указанията е трябвало да бъдат възприети от компаниите на доброволни начала до края на 2001 г., в съответствие с местните законодателства и практики по колективното договаряне в отделните страни-членки. Предвиждало се е, през 2002 г. секторният комитет по социалния диалог да проведе мониторинг за възприемането на указанията.

Тези указания са твърде значими по ред причини. Те представляват първия опит да се прокара на европейско ниво рамка от правила за въвеждане на работата от разстояние, която да включва всички най-важни проблеми, свързани с работата от разстояние. Благоприятно обстоятелство е, че работата от разстояние е твърде подходяща за телекомуникационния сектор. Указанията трябва да обобщят формално на секторно ниво, постигнатото в ред колективни договори, подписани на ниво отделни компании. (Така например, в Германия, първият колективен трудов договор за работата от разстояние (telework) е сключен между Deutsche Telekom AG и проф-

съюзът на пощенските служители – Deutsche Postgewerkschaft (DPG) на 10 октомври 1998 г.). [48]

В крайна сметка указанията се оказаха един много важен документ за междусекторните социални партньори, които бяха започнали консултации с Европейската комисия по тези въпроси през юни 2000 г. Създаването на указанията затвърди впечатлението, че е напълно възможно да се предприемат сериозни действия за регулиране на работата от разстояние на европейско ниво. Указанията се оказаха и отправна точка за преговорите на междусекторно европейско ниво.

2.2.5. Инициатива на работодателите за започване на преговори за постигане на доброволно споразумение. Реакция на синдикатите.

След няколко месечно проучване и относително затишие, на 8-ми март 2001 г. UNICE отправя писмо до ETUC, с което предлага да се започнат преговори за постигане на споразумение по работата от разстояние, което да не се превръща в директива, но да обвързва страните в достатъчна степен. Изяснявайки защо според работодателите този подход е най-приемлив, президентът на UNICE – Георг Якобс, заявява че *"работата от разстояние (telework) е начин на работа, а не законов статус. Тя не е тема за регулация на ниво ЕС, но ние смятаме, че доброволните преговори могат да помогнат за развитието на работата от разстояние в Европа"*. В контекста на това, UNICE заяви, че вместо да чака втория етап на консултациите на Европейската комисия по модернизацията на работата въобще, Съюзът на работодателските конфедерации би желал да започне преговори с профсъюзите веднага. [46]

В отговор на работодателската оферта генералният секретар на ETUC – Емилио Габалио изрази определени съмнения по въпроса. Той заяви, че профсъюзната конфедерация е шокирана от това, че UNICE разглежда работата от разстояние като начин на работа, а не като законов статус. ETUC убедено заяви, че едно споразумение по този въпрос в крайна сметка ще урежда и регу-

лира условия на наемане на работа, то трябва да има законов статус. Профсъюзите също така изразиха учудване, че работодателите са направили своето предложение точно в този момент, без да изчакат втория етап от консултациите на Комисията със социалните партньори. [46], [44]

Освен това профсъюзната конфедерация заявява, че иска да получи гаранции, че евентуалната доброволна рамка ще бъде ефективно приложена на национално ниво. Независимо от това, че UNICE предлага евентуалното споразумение да съдържа ангажимент от страна на подписалите го страни, че те ще осигурят продължение на неговото приложение надолу, "в съответствие с националните традиции", в ETUC са убедени, че това няма да бъде достатъчно. Профсъюзите заявяват, че *"няма да приемат като "национална традиция" поведението дори и на един член на UNICE, който смята за своя традиция отказа да прилага заедно с профсъюзите европейските рамкови споразумения".* [46]

Затова Емилио Габалио предлага секретариатите на ETUC и UNICE да проведат съвещание, на което да изчистят позициите си. Профсъюзният лидер отбелязва също така, че освен между ETUC и UNICE, евентуалното предварително споразумение трябва да бъде сключено и с участието на Европейския център на предприятията с обществено участие и предприятията от основен икономически интерес – CEEP. Последното се налага с оглед на това да се "дефинират тези доброволни преговори; да се определи естеството на европейското рамково споразумение, което трябва да е резултат от тях, както и да се фиксират отговорностите, свързани със задълженията по прилагането на споразумението от организациите – членки на страните по споразумението".

2.2.6. Провеждане на втори етап от консултациите на Европейската комисия със социалните партньори.

Междувременно, обстановката се усложнява допълнително от това, че Европейската комисия започва вторият етап от консултациите по въпроса за работата от разстояние. [44]

По време на втория етап от консултациите Комисията предлага списък на "основните принципи, които трябва да послужат като рамка за практическо приложение":

– работата от разстояние се извършва доброволно като работникът има право да се върне на работа в офиса;

– гарантирано потвърждаване на статуса на заетост на работещия от разстояние;

– еднакво третиране на работещия от разстояние, като колегите му, работещи в офиса;

– регламентиране на въпросите, свързани с информацията, с която ще боравят работещите от разстояние;

– да се даде гаранция, че разходите свързани с работата от разстояние ще бъдат за сметка на работодателя;

– да се дадат гаранции за подходящо професионално обучение;

– осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;

– фиксиране на работно време;

– защита на личния живот и на личните данни на работещите от разстояние;

– осигуряване на връзка с компанията – работодател;

– зачитане на колективните права на работещите от разстояние;

– регламентиране на достъпа до работа от разстояние. [44]

Така се стигна до споменатото по-горе начало на преговорите между ETUC, UNICE и CEEP от 12-ти октомври 2001 г. Към датата на началото на преговорите, все още не беше ясно дали социалните партньори ще постигнат споразумение, което да оформи основата на европейска директива (Council Directive) или ще бъде съдържанието на решение за доброволно съглашение, в съответствие с член 139(2) от Договора за създаване на Европейската общност. Той предвижда, че споразуменията на нивото на Общността могат да бъдат приложени или "в съответствие с процедурите и практиките специфични за управлението на труда в страните – членки" или в определени случаи, предвидени в Договора и по съвместно искане на

страните, подписали споразумението "по решение на Съвета, съгласно предложение на Комисията".[43]

Причината за тази неяснота се коренеше в описаните по-горе събития, свързани с предложението на UNICE до ETUC от месец март 2001 г. В периода до началото на преговорите профсъюзната конфедерация продължаваше да настоява, че е необходима поне минимална законова регулация на ниво ЕС на въпроса за работата от разстояние. Профсъюзите не даваха вид, че лесно ще удовлетворят предпочитанията на работодателите.

2.2.7. Подписване на секторно споразумение в областта на търговията по въпроса за работата от разстояние.

Междувременно, докато бяха траяли консултациите на ниво "междусекторни" социални партньори, още преди да започнат преговорите за евентуално постигане на споразумение, на 26 април 2001 г., е подписано още едно секторно споразумение на европейско ниво – Европейско споразумение за указания за работата от разстояние в търговията. Споразумението е подписано от представителните социални партньори в сектора "търговия": EuroCommerce – за работодателите и UNI – Europa Commerce – за профсъюзите. [47]

2.2.7.1. Дефиниция за работа от разстояние според секторното споразумение в областта на търговията. Процедура на въвеждане на работата от разстояние.

За нуждите на споразумението, работата от разстояние е дефинирана като всички задачи, които са "сравними с тези, които могат да бъдат изпълнявани от един работник на работното му място, но които също така могат да бъдат извършвани от разстояние, с използуване на компютърни технологии, обикновено свързани с информационната мрежа на компанията". Споразумението не покрива работата от разстояние, която се извършава еднократно или епизодично. То препоръчва социалните партньори в търговията да разработят подробни указания за отделните страни – членки.

По въпроса за начина на въвеждане на работата от разстояние, споразумението за "telework" в търговията посочва, че това трябва да става по начин, който е прозрачен и който зачита съществуващите информационни и консултативни структури и процедури. В идеалния случай споразуменията за преминаване към работа от разстояние трябва да бъдат оформени така, че да са желани и от работодателите и от работниците. И тук, както в споразумението за работа от разстояние в телекомуникациите, се поставя въпроса, че социалният контакт между работещия от разстояние и работното място в компанията не трябва да се загубва. Това може да се постигне чрез редуване на работа от разстояние и работа в помещенията на компанията. Препоръчва се също така, да се създават "виртуални общности" на работещите от разстояние. Ако работникът заяви желание да се върне на работа в помещенията на компанията, "трябва да се положат усилия, това да стане възможно". [47]

2.2.7.2. Права на работещите от разстояние.

Споразумението за работа от разстояние в търговията предвижда т. нар. teleworkers да имат същите права, както работещите в офисите и производствените помещения на компанията. До голяма степен има съвпадение с предвиденото в споразумението за работа от разстояние в телекомуникациите.

Интересна подробност в споразумението е изричното посочване на правото на всички работещи от разстояние да общуват със своите колеги като използуват устройствата и софтуера, които работодателят им е предоставил. Това изрично включва контактуване по въпроси, свързани с работата и/или с трудовите правоотношения "с профсъюзната организация към която работникът принадлежи или с други bona fide лични представители". Тези комуникации трябва да бъдат конфиденциални – работодателят не трябва да има достъп до тях. [47]

В заключение се подчертава, че работещите от разстояние трябва да имат същите права, както и работещите в офисите и другите работни помещения на компаниите, да участват във всякакви син-

дикални и лични дейности, на компаниите. Това разбира се става с уговорката, че участието в профсъюзни действия и общуването между работещите от разстояние и техните представители "няма да водят до неоснователни разходи за компанията", в сравнение с разходите, произтичащи от подобни действия при работниците, работещи в офисите. [47]

2.2.7.3. Значение на секторното споразумение за работата от разстояние в търговията.

Споразумението за указания за работата от разстояние в търговията е твърде съществено, тъй като последната е най-големият сектор в икономиката на ЕС, в който са ангажирани 23 милиона работника – 16 % от работната сила в ЕС. То по същество развива в дълбочина постигнатото от споразумението в телекомуникационния сектор, подписано през февруари 2001 г. показателно е, че в търговията има добре развит процес на социален диалог на ниво ЕС.

Факт е, че споразумението е много подробно – то регулира всички важни аспекти на работата от разстояние, такива като правото на завръщане на работа в офиса на компанията, условията на наемане, конфиденциалността, използването на екипировката и софтуера, контактът с организацията, здравословните и безопасни условия на труд и профсъюзните права. Всичко това прави споразумението отправна точка за останалите сектори и едновременно с това значително допринася за постигането на споразумение на междусекторните социални партньори на европейско ниво.

2.2.8. Доброволно рамково споразумение на междусекторните представителни организации на социалните партньори на ниво ЕС, по въпроса за работата от разстояние.

В крайна сметка представителните социални партньори на между секторно ниво оповестиха на 20-ти септември 2001 г., че започват преговори за постигане на доброволно споразумение по въпросите на работата от разстояние. На 12-ти октомври преговорите за-

почнаха. Социалните партньори преговаряха около осем месеца, като на 23-ти май 2002 г., споразумението вече беше постигнато в завършен вид. Формалното подписване стана на 16-ти юли 2002 г. [42], [49]

2.2.8.1. Дефиниция на работата от разстояние, според доброволното рамково споразумение на ниво ЕС с участието на междусекторните организации на социалните партньори.

В рамковото споразумение работата от разстояние се дефинира като: *"форма на организиране и/или извършване на работа, с използуване на информационни технологии, в рамките на трудово правоотношение, при която работа, която може да бъде извършвана и в помещения на работодателя, се изнася извън тях като правило"*. Споразумението поставя ударение на това, че ЕС трябва да насърчава развитието на работата от разстояние (telework) по такъв начин, че гъвкавостта на организация на работните места и социалната сигурност да вървят ръка за ръка, при високо качество и на работните места и на извършваната работа. Последното е неизбежно в случай, че Европа иска да бъде лидер в развитието на информационното общество. [42],[49]

Подчертава се, че работата от разстояние (telework) е начин на организиране на работата, който може да отговаря на нуждите и на работодателите и на работниците. Споразумението се основава на общото признание на страните по него, че работещите от разстояние (teleworkers) се ползуват от същата защита, както хората, работещи в помещения, осигурени им от работодателя.

2.2.8.2. Цели на доброволното рамково споразумение за работата от разстояние.

В споразумението изрично е посочено, че то цели да установи обща рамка на ниво ЕС, която да се прилага в страните-членки от членовете на договорилите се страни "в съответствие с типичните национални процедури и практики". Договорилите се страни приканват членовете си в страните – кандидатки за членство в ЕС да се

присъединят към прилагането на споразумението на национално равнище.

В споразумението ясно се дава да се разбере, че прилагането му не предвижда създаване на основания за понижаване на нивото на защита на труда, дадено вече на работниците в тази област.

2.2.8.2. Ключови моменти в доброволното рамково споразумение за работата от разстояние. Процедура по въвеждането му.

Най-важните предписания на споразумението са както следва:

– *Доброволност.* Според споразумението, когато работата от разстояние не е част от длъжностната характеристика на работника и работодателят направи предложение за преминаване към нея (към telework), работникът може и да приеме и да отхвърли предложението. Обратно, при искане на работника за преминаване към работа от разстояние, работодателят има право на избор, дали да отговори с "да" или "не". Решението за преминаване към работа от разстояние е обратимо и то може да бъде резултат от индивидуално или колективно договаряне, без значение по чие предложение.

– *Писмена информация.* Работодателят трябва да предоставя на работещия от разстояние писмена информация в съответствие с Директива (91/533/ЕЕС) за задължението на работодателя да информира работниците за условията на тяхното трудово правоотношение. Това включва информация за намиращите се в сила колективни договори и описание на работата, която трябва да се извършва. Естеството на работата от разстояние предполага, че ще е нормално работодателите да предоставят на работещите допълнителна писмена информация по въпроси като примерно за отдела, към който работещият от разстояние е прикрепен.

– *Статус на заетост.* Тъй като преминаването към работа от разстояние само променя начина на работа, това не повлиява на статуса на заетост на работника.

– *Условия на наемане и на труд.* Работещите от разстояние се ползуват от същите права, гарантирани от закона и от колективни-

те договори, в сравнение с работниците от помещенията на компаниите. Все пак, с оглед на характера на работата, могат да са необходими допълнителни колективни и/или индивидуални споразумения.

– *Наблюдение (мониторинг).* Правото на "интимно пространство" на работещия от разстояние трябва да бъде зачитано от работодателя. Ако на работното място бъде монтирана система за наблюдение, тя трябва да съответствува, както на целта с която я поставя работодателя, така и да отговаря на Директива (90/270/ЕЕС) за устройствата с визуални дисплеи.

– *Защита на данните.* Работодателят има отговорността да вземе необходимите мерки, за да осигури защитата на данните, с които работещите от разстояние боравят по време на работа. Работодателят трябва да информира работника за съответното законодателство, както и за правилата на компанията в тази област. Това се отнася преди всичко до ограниченията за използуване на определен вид информационно-технологично оборудване и до използуването на Интернет, както и за санкциите в случай на несъобразяване с правилата. Работещият от разстояние е длъжен да спазва всички тези правила.

– *Оборудване.* Всички въпроси, свързани с оборудването, надеждността му и цената му, трябва да бъдат изяснени преди сключването на договор за работа от разстояние. По правило, работодателят е отговорен за доставянето, инсталирането и поддържането на необходимата екипировка за редовна работа, освен ако работника използува свое собствено. Работодателят заплаща разходите, пряко свързани с редовната работа, най-вече тези за самата връзка.

– *Надеждност.* Работодателят е отговорен в съответствие с националното законодателство и колективния договор за разходите в случай на изгубване и повреда на оборудването и/или данните използувани от работника.От своя страна работникът трябва да се грижи добре за оборудването и не трябва да събира или разпространява незаконен материал по Интернет.

– *Безопасност и здраве.* Работодателят отговаря за безопасните и здравословни условия на труд, в съответствие с рамковата Директива за безопасност и здраве от 1989 г. (89/391/ЕЕС), както и съответните "дъщерни" директиви, националното законодателство и колективните договори. Работодателят трябва да информира работника за политиката на компанията в областта на безопасността и здравето при работа, особено що се отнася до работата с видео дисплеи. Работникът е отговорен да прилага тези правила коректно. Работодателят, представителите на работниците и/или съответните власти могат да имат достъп до мястото на работа от разстояние с оглед на това да проверяват, дали правилата за безопасност и здраве се спазват коректно. Ако мястото на работа е в дома на работника, необходимо е предварително да се съобщи и да се получи съгласие за посещението. Работникът не може безоснователно да отказва посещения за проверка.

– *Организация на труда.* Работещите от разстояние трябва да организират работното си време в рамките на съответните законови разпоредби и колективни договори и вътрешни правила в компанията. Натоварването и стандартите за производителност трябва да бъдат еквивалентни на тези за работниците от офисите и работните помещения на компанията. Работодателят трябва да даде гаранции срещу изолирането на работещите от разстояние. Това трябва да включва възможността работещият от разстояние да се среща с останалите си колеги редовно, както и да има достъп до информация от компанията.

– *Обучение.* Работещите от разстояние трябва да имат същия достъп до обучение и да бъдат обект на същата политика за повишаване на квалификацията, както техните колеги, базирани в помещенията на компанията. Освен това, те трябва да бъдат надлежно обучени за използуването на предоставеното им техническо оборудване. Техният контрольор, както и колегите им, които са в пряка връзка с тях, също може да се нуждаят от обучение и трябва да го получат.

– *Колективни права.* Работещите от разстояние трябва да имат същите колективни права, както техните колеги, които работят в офиса на компанията, като не трябва да има обстоятелства, затрудняващи тяхната връзка с работническите представители. Те трябва да имат пълната възможност да участват в избирането на различните тела за работническо представителство, както колегите им работещи в помещенията на компанията.

Споразумението трябва да бъде въведено в ЕС три години след подписването му – т. е. до 16-ти юли 2005 г. След това то може да бъде преразгледано по искане на някоя от страните по него.

2.2.9. Значение на доброволното рамково споразумение за работата от разстояние в цялостния контекст на европейските индустриални отношения.

До този момент ETUC, UNICE и CEEP бяха сключили три рамкови споразумения, отнасящи се съответно до отпуските поради раждане на дете, почасовата работа и работата на непълен работен ден и за срочните трудови договори. И трите рамкови споразумения бяха приложени в практиката като европейски директиви. **Споразумението за работа от разстояние (telework) ще бъде първото споразумение, което ще се приложи по доброволен път, предвиден в член 139 от Договора за ЕС. От гледна точка на развитието на индустриалните отношения в Европа, това рамково споразумение става изключително важен прецедент и може да се оцени като историческо.** За нас, българите то не е без значение, независимо от това, че формално погледнато то не е част от т. нар. *"Достояние на законодателството на Европейския съюз"* известно повече с френското си название *"Acqui communitaire"*. И работодателите и синдикатите **и особено държавата,** ще трябва вече да свикват с перспективата, индустриалните отношения в страната да се регулират не само от законодателни актове, а и от подобни рамкови споразумения, сключени между социалните партньори на европейско ниво.

Прави впечатление и много по-сериозното участие на **Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средните предприятия** – *UEAPME* в преговорите, в сравнение със споменатите предишни рамкови споразумения. От една страна, това се дължи на много големия брой работещи от разстояние, ангажирани в макро-, малките и средни предприятия, както и на големия брой самонаети в областта на информационните технологии. Много важен е и един друг аспект – Европейската комисия съзнателно насърчава разширяването на участието на UEAPME в социалното партньорство на ниво ЕС. Това става независимо от факта, че **Европейската конфедерация на профсъюзите** – *ETUC* и **Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите** – *UNICE* са несравнимо по-влиятелни и организирани като представителни организации в рамките на тристранното сътрудничество на европейско ниво.

У нас в България, критериите за национална представителност са формулирани така, че организация съставена от произволен брой микро– и малки предприятия не може да ги покрие. В Кодекса на труда изрично е записано, че една национално представителна работодателска организация трябва да има за членове минимум 500 фирми с не по-малко от 20 работника. Получава се парадокс – работодателска асоциация, отговаряща на това изискване (както и на изискванията за определено регионално и браншово покритие) и имаща 500 х 20 = 10 000 работника ще бъде призната за представителна, докато организация на дребни предприемачи, включваща повече от 10 000 еднолични търговци не би могла да претендира за национална представителност. До сега, това не се отразяваше кой знае колко на индустриалните отношения в страната, но с все по-отчетливото разминаване на интересите на едрите и дребните предприемачи, въпросът за представителността на асоциациите на дребните предприемачи неминуемо ще възникне с голяма острота.

3. **"Квантификация" на индустриалните отношения на европейско ниво.**

Както посочват много автори, един от критериите за развитост на една наука е възможността, тя да бъде подложена на "квантификация", т. е. в изследванията да има достатъчно добре застъпен числов, измерителен аспект. Когато изследователски екипи от различни европейски институции и/или научни центрове изследват индустриалните отношения те акцентират най-често върху:

– състоянието на организациите на социалните партньори на европейско ниво – междусекторни и секторни организации;

– организациите на социалните партньори на национално ниво като един важен числен параметър, който се използува за оценяване на състоянието на синдикатите е т. нар. "коефициент на синдикализация" (trade union density), измерван в проценти;

КОЕФИЦИЕНТ НА СИНДИКАЛИЗАЦИЯ ЗА СТРАНИТЕ ОТ ЕС И 10 СТРАНИ – КАНДИДАТКИ ЗА ЧЛЕНСТВО

ДЪРЖАВА	КОЕФИЦИЕНТ НА СИНДИКАЛИЗАЦИЯ
ДАНИЯ	87,5 %
ФИНЛАНДИЯ	79,0 %
ШВЕЦИЯ	79,0 %
КИПЪР	70,0 %
БЕЛГИЯ	69,2 %
МАЛТА	65,0 %
ЛЮКСЕМБУРГ	50,0 %
ИРЛАНДИЯ	44,5 %
Средно непретеглено за ЕС	43,8 %

СЛОВЕНИЯ	41,3 %
СЛОВАКИЯ	40,0 %
АВСТРИЯ	39,8 %
ИТАЛИЯ	35,4 %
Средно непретеглено за десетте страни – кандидатки	34,1 %
ГЪРЦИЯ	32,5 %
Средно претеглено за ЕС	30,4 %
ЧЕХИЯ	30,0 %
ЛАТВИЯ	30,0 %
ПОРТУГАЛИЯ	30,0 %
ГЕРМАНИЯ	29,7 %
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	29,0 %
НИДЕРЛАНДИЯ	27,0 %
Средно претеглено за десетте страни – кандидатки	21,9 %
УНГАРИЯ	20,0 %
ЛИТВА	15,0 %
ПОЛША	15,0 %
ИСПАНИЯ	15,0 %
ЕСТОНИЯ	14,8 %
ФРАНЦИЯ	9,1 %

– Обхват на работодателските организации. Оказва се, че страните с най-развити работодателски структури са: Дания, Финландия, Франция, Германия, Гърция, Ирландия, Италия, Великобритания;

– колективното договаряне на европейско и национално ниво;

НИВА НА ДОГОВАРЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ЕС

ДЪРЖАВА	МЕЖДУСЕКТОРНО НИВО	СЕКТОРНО НИВО	НА НИВО КОМПАНИЯ
АВСТРИЯ		ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
БЕЛГИЯ	ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
ДАНИЯ	ВАЖНО	ВАЖНО	СЪЩЕСТВУВАЩО
ФИНЛАНДИЯ	ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
ФРАНЦИЯ		СЪЩЕСТВУВАЩО	ДОМИНИРАЩО
ГЕРМАНИЯ		ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
ГЪРЦИЯ	СЪЩЕСТВУВАЩО	ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
ИРЛАНДИЯ	ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
ИТАЛИЯ		ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
ЛЮКСЕМБУРГ		ВАЖНО	ВАЖНО
НИДЕРЛАНДИЯ		ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
ПОРТУГАЛИЯ		ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
ИСПАНИЯ		ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
ШВЕЦИЯ		ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ		СЪЩЕСТВУВАЩО	ДОМИНИРАЩО

НИВА НА ДОГОВАРЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ДЕСЕТТЕ СТРАНИ-КАНДИДАТКИ ЗА ЧЛЕНСТВО В ЕС

ДЪРЖАВА	МЕЖДУСЕК-ТОРНО НИВО	СЕКТОРНО НИВО	НА НИВО КОМПАНИЯ
КИПЪР		ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
ЧЕХИЯ		СЪЩЕСТВУВАЩО	ДОМИНИРАЩО
ЕСТОНИЯ		СЪЩЕСТВУВАЩО	ДОМИНИРАЩО
УНГАРИЯ	СЪЩЕСТВУВАЩО	ВАЖНО	ДОМИНИРАЩО
ЛАТВИЯ	СЪЩЕСТВУВАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО	ДОМИНИРАЩО
ЛИТВА		СЪЩЕСТВУВАЩО	ДОМИНИРАЩО
МАЛТА			ДОМИНИРАЩО
ПОЛША		СЪЩЕСТВУВАЩО	ДОМИНИРАЩО
СЛОВАКИЯ		ДОМИНИРАЩО	СЪЩЕСТВУВАЩО
СЛОВЕНИЯ	ДОМИНИРАЩО	ВАЖНО	СЪЩЕСТВУВАЩО

ПОКРИТИЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ В ИЗБРАНИ СТРАНИ ОТ ЕС И ОТ СТРАНИТЕ – КАНДИДАТКИ ЗА ЧЛЕНСТВО

ДЪРЖАВА	ПОКРИТИЕ
БЕЛГИЯ	100 %
СЛОВЕНИЯ	100 %
АВСТРИЯ	98 %

ШВЕЦИЯ	94 %
ФИНЛАНДИЯ	90 %
ФРАНЦИЯ	90 %
ДАНИЯ	85 %
ИСПАНИЯ	81 %
НИДЕРЛАНДИЯ	78 %
КИПЪР	65 – 70 %
ГЕРМАНИЯ	67 %
ЛЮКСЕМБУРГ	60 %
СЛОВАКИЯ	48 %
ПОЛША	40 %
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	36 %
УНГАРИЯ	34 %
ЧЕХИЯ	25 % – 30 %
ЕСТОНИЯ	29 %
ЛАТВИЯ	Под 20 %
ЛИТВА	10 % – 15 %

– т. нар. "employee participation" – съществуващите системи на индиректно или представително работническо участие на ниво компания или на ниво работно място, чрез изборни "работнически съвети" или сродни структури;

– ключови индикатори на пазара на труда; тук от особено значение са данните за средното увеличение на заплащането – номинално и преизчислено спрямо инфлацията (тук дадено за 2001 г.); данни за обичайното работно време (тук е дадено за страните от ЕС и за "десятката" страни – кандидатки за членство; данните са за 2000 – 2001 г.

КЛЮЧОВИ ИНДИКАТОРИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА ЗА СТРАНИТЕ – ЧЛЕНКИ НА ЕС И НА СТРАНИТЕ – КАНДИДАТКИ ЗА ЧЛЕНСТВО, 2001 г.

	Европейски съюз – 15 страни	Страни – кандидатки за членство в ЕС
Процент на заетост (15-64) % от общия брой заети в: – селско стопанство – индустрия – услуги	63,9 % 4,2 % 28,7 % 67,1 %	57,8 % 20,9 % 31,3 % 47,8 %
Работещи на непълен работен ден, като % от цялата заетост	18,0 %	9,8 %
Официално заетите, като % от цялата заетост	84,3 %	72,9 %
Заети с краткосрочни трудови договори	13,4 %	8,0 %
Обичайна продължителност на работната седмица за работниците на пълен работен ден в часове	40,1	41,3
Обичайна продължителност на работната седмица на работниците на непълен работен ден в часове	19,8	23,8

Процент на безработица за лицата над 15 годишна възраст	7,3 %	13,0 %
Процент на безработица за лицата на възраст между 15 – 24 години	14,0 %	28,8 %
Процент на дълготрайно безработните – 12 месеца и повече (от общия брой на безработните)	44,0 %	52,4 %
Завършено образователно ниво (% от цялото население от 25 – 64 години) – lower secondary – upper secondary – third level	 36,2 % 42,2 % 21,6 %	 22,6 % 63,5 % 13,9 %

СРЕДНО ПОВИШЕНИЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА – НОМИНАЛНО И ПРЕИЗЧИСЛЕНО В ЗАВИСИМОСТ ОТ ИНФЛАЦИЯТА ЗА 2001 г. (%)

ДЪРЖАВА	НОМИНАЛНО	ПРЕИЗЧИСЛЕНО
УНГАРИЯ	16,0	8,4
ЕСТОНИЯ	13,0	7,2
СЛОВЕНИЯ	12,0	3,5
БЪЛГАРИЯ	9,2	1,9
Средно за 9 страни – кандидатки	9,0	3,5
ЧЕХИЯ	8,6	3,9
СЛОВАКИЯ	8,2	0,9
ИРЛАНДИЯ	7,5	3,5

ПОЛША	6,9	1,4
ЛАТВИЯ	6,2	3,7
НОРВЕГИЯ	5,0	2,3
ЛЮКСЕМБУРГ	4,5	2,1
БЕЛГИЯ	4,4	-0,7
НИДЕРЛАНДИЯ	4,4	2,0
ПОРТУГАЛИЯ	3,9	-0,5
Средно за страните-членки на ЕС и Норвегия	3,5	0,6
ГЪРЦИЯ	3,3	-0,4
ФИНЛАНДИЯ	3,3	0,6
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	3,2	2,0
ШВЕЦИЯ	2,8	0,1
ФРАНЦИЯ	2,6	0,8
ИСПАНИЯ	2,5	-1,3
ДАНИЯ	2,4	0,1
АВСТРИЯ	2,4	0,1
ИТАЛИЯ	2,4	-0,4
ГЕРМАНИЯ	2,1	-0,3
ЛИТВА	1,0	0,8

ОБИЧАЙНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА РАБОТНАТА СЕДМИЦА ЗА ВСИЧКИ КАТЕГОРИИ РАБОТНИЦИ В СТРАНИТЕ ОТ ЕС И В СТРАНИТЕ – КАНДИДАТКИ ЗА 2000 – 2001 г.

ДЪРЖАВА	ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ В ЧАСОВЕ
РУМЪНИЯ	45,8
ПОЛША	45,1
ЛИТВА	44,8
Средно за 12 страни – кандидатки	44,4
ЛАТВИЯ	44,3
БЪЛГАРИЯ	43,8
КИПЪР	43,4
СЛОВАКИЯ	42,9
УНГАРИЯ	42,9
ЕСТОНИЯ	42,4
ЧЕХИЯ	42,3
ГЪРЦИЯ	42,3
ПОРТУГАЛИЯ	41,5
ФИНЛАНДИЯ	40,5
ИРЛАНДИЯ	40,5
МАЛТА	40,4
ИСПАНИЯ	40,4

ЛЮКСЕМБУРГ	39,8
СЛОВЕНИЯ	39,7
АВСТРИЯ	39,5
ИТАЛИЯ	38,9
Средно за страните от ЕС	38,3
ФРАНЦИЯ	38,2
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	38,1
ШВЕЦИЯ	38,0
БЕЛГИЯ	37,9
ГЕРМАНИЯ	37,5
ДАНИЯ	36,0
НИДЕРЛАНДИЯ	32,9

ОБИЧАЙНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА РАБОТНАТА СЕДМИЦА ЗА РАБОТНИЦИТЕ НА ПЪЛЕН РАБОТЕН ДЕН В СТРАНИТЕ ОТ ЕС И СТРАНИТЕ – КАНДИДАТКИ ЗА 2001 г.

ДЪРЖАВА	ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ В ЧАСОВЕ
ЛАТВИЯ	43,5
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	43,5
СЛОВАКИЯ	42,0
СЛОВЕНИЯ	41,5
ЕСТОНИЯ	41,4

ПОЛША	41,4
РУМЪНИЯ	41,3
Средно за 11 страни – кандидатки	41,3
ЧЕХИЯ	41,1
ГЪРЦИЯ	41,1
УНГАРИЯ	41,0
БЪЛГАРИЯ	40,9
ИСПАНИЯ	40,6
ПОРТУГАЛИЯ	40,2
АВСТРИЯ	40,1
КИПЪР	40,1
Средно за страните от ЕС	40,1
ШВЕЦИЯ	40,0
ГЕРМАНИЯ	39,9
ИРЛАНДИЯ	39,7
ЛИТВА	39,5
ФИНЛАНДИЯ	39,3
ЛЮКСЕМБУРГ	39,3
БЕЛГИЯ	39,2
ДАНИЯ	39,2

НИДЕРЛАНДИЯ	39,0
ИТАЛИЯ	38,5
ФРАНЦИЯ	38,3

ОБИЧАЙНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА РАБОТНАТА СЕДМИЦА ЗА РАБОТНИЦИТЕ НА НЕПЪЛЕН РАБОТЕН ДЕН В СТРАНИТЕ ОТ ЕС И СТРАНИТЕ – КАНДИДАТКИ ЗА 2001 г.

ДЪРЖАВА	ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ В ЧАСОВЕ
РУМЪНИЯ	33,7
ЧЕХИЯ	25,2
СЛОВАКИЯ	24,4
УНГАРИЯ	24,2
Средно за 11 страни – кандидатки	23,8
ИТАЛИЯ	23,6
ПОЛША	23,6
ФРАНЦИЯ	23,3
ШВЕЦИЯ	22,8
БЕЛГИЯ	22,2
ЕСТОНИЯ	22,2
АВСТРИЯ	22,0
ЛАТВИЯ	22,0

КИПЪР	21,5
ГЪРЦИЯ	21,4
ЛИТВА	21,3
БЪЛГАРИЯ	21,5
ЛЮКСЕМБУРГ	20,8
ФИНЛАНДИЯ	20,6
ДАНИЯ	20,1
ПОРТУГАЛИЯ	19,9
Средно за страните от ЕС	19,8
СЛОВЕНИЯ	19,5
НИДЕРЛАНДИЯ	19,0
ИРЛАНДИЯ	18,8
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	18,8
ИСПАНИЯ	18,2
ГЕРМАНИЯ	18,0

– други въпроси, свързани с условията на труд и условията на наемане на работа – особености на начина на работа (нетипични форми на работа, работа от разстояние и др.); организация на труда; интензивност на работата; стрес и контрол на труда; информиране и консултиране на работниците и професионално обучение и квалификация.

В доклада са привеждани данни, публикувани изключително през 2002 г. с оглед на получаване на реална представа за състояни-

ето на индустриалните отношения в ЕС и даването на известна база за сравнение със страните от "десятката" (страните кандидат-членки за ЕС от "първата вълна"). [50].

4. Институционализирането на тристранното сътрудничество на национално ниво в Централна и Източна Европа (1988 – 2000).

По-долу е представен кратък сравнителен анализ на институционализирането на тристранното сътрудничество на национално ниво в Централна и Източна Европа в периода 1988 – 2000 г. Разгледано е създаването на органите на "социалното партньорство" на национално ниво и тяхната законодателна уредба. Анализирано е влиянието на състава на правителствата върху тристранното сътрудничество, положителните и отрицателните страни на профсъюзния плурализъм, както и относителната слабост на организациите на работодателите. Анализирани са процесите на установяване на националната представителност на социалните партньори.

4.1. Трипартитните процедури и ефективното им функциониране в страните от Централна и Източна Европа.

Някои страни – Унгария, Полша, Чешката република и Словакия – имат функциониращи трипартитни структури от години, които съществено са повлияли върху процеса на икономически и политически преход през разглеждания период. В други държави, подобни тела са институционализирани в по – късни времена – в Румъния през 1997 г., в Естония през 1998 г. В някои страни, тристранното сътрудничество съществува засега само на хартия – например в Босна и Херцеговина или в Косово. *(В Косово администрацията на ООН учредява Тристранна съвещателна комисия през декември 1999 г.)*

В Централна и Източна Европа трипартитните органи, осъществяващи сътрудничество на национално ниво имат различни имена: Национален съвет по труда – Албания; *Национален съвет за тристранно сътрудничество* – България; *Съвет за икономичес-*

ко и социално споразумение, последван от Съвет за диалог на социалните партньори – в Чешката република; *Икономически и социален съвет* – в Хърватско; *Национален икономически и социален съвет* – в Естония; *Съвет за съгласуване на интересите,* последван от *Национален съвет по труда* – Унгария; *Тристранна комисия по социалните и икономическите работи* – Полша; *Икономически и социален съвет* – Румъния; *Съвет за икономическо и социално споразумение, последван от Съвет за икономическо и социално партньорство* – в Словашката република; *Социален и икономически съвет* – в Словения и т.н.

Повечето от тези трипартитни тела имат специализирани подкомитети, комисии, секретариати и др. В няколко страни органите, функциониращи на национално ниво се допълват от други (в това число тези които се занимават с взаимоотношенията с МОТ), а също така профсъюзите и работодателските организации участват в органите, управляващи социално осигурителните системи и фондове *(в това число Албания, България, Полша, Словакия, Унгария преди 1998).*

Като цяло органите на тристранното сътрудничество са повече или по – малко уредени законодателно. Обикновено те имат фиксиран брой участници. Някои от тристранните органи имат ротационно председателство, други имат постоянни председатели и т.н. Тристранните органи прокарват "рамки" от общи икономически, социални и трудови политики, както и провеждат консултации, предшестващи приемането на различни закони. Някои от тях имат чисто консултативни функции, докато предназначението на други е да постигат споразумения. В някои страни е предписана дори формата на споразуменията, които трябва да се приемат – например годишни Генерални споразумения в някогашните Съвети за социално и икономическо споразумение в Чешката и Словашката република, Социалните споразумения в Социалния и икономически съвет на Словения и др. Между основните въпроси, обект на тристранни консултации са били либерализирането на политиката по доходите, нивото на надниците и на другите приходи. Минималната работна заплата се определя с тристранни споразумения (решения) в няколко страни.

Законодателната основа за тристранното сътрудничество се урежда с кодексите на труда или със специални закони. В Полша социалният диалог е бил издигнат до нивото на структурен конституционен принцип. В Унгария, когато по време на управлението на социалисти и либерали (1994 – 1998), е било на дневен ред подготвянето на нова конституция, е било предложено включването на подобен член, както в Полша. Независимо, че правителството е имало необходимата парламентарна подкрепа за да прокара такъв текст в новата конституция, дори и политическите партии в управляващата коалиция не са могли да постигнат съгласие по някои основни принципи, включително тези за социалния диалог и за съгласуването на интересите на национално ниво.

Международната организация по труда (МОТ), с нейните конвенции и политики, има силно влияние над развитието на тристранното сътрудничество и неговите институции в региона. Съответстващият трудов станадарт на МОТ в случая е Конвенция № 144 за тристранното консултиране. Подробности могат да бъдат намерени в публикацията на *Лайош Хети [51].*

Необходимите условия за ефективното функциониране на практиките в областта на тристранното сътрудничество са:

1. Солидни управления с пространство за икономическо маневриране, в което могат да се подемат алтернативи, след като над тях е било преговаряно и е било постигнато съгласие.

2. Силни и обединени работнически и работодателски организации, които имат потенциал да мобилизират значителна подкрепа от членове и съмишленици и да упражняват натиск едни върху други, както и върху правителството, с оглед да се постигнат споразумения. Също така тези организации трябва да имат потенциал да накарат членовете си да приемат и да следват постигнатите споразумения.

3. Определено общо приемане на тристранното сътрудничество и от трите страни, което да произхожда от общността на тяхната философия и възгледи върху управлението, трудовите отношения и върху ръководенето на икономиката.

4. Наличие на адекватни институции.

4.2. Превесът на правителствата в социалното партньорство.

По общо признание, основната форма на тристранно сътрудничество в Централна и Източна Европа е тристранното консултиране и преговаряне на национално равнище.[52] Цялостният процес на тристранно сътрудничество и социален диалог е твърде централизиран, като гравитационният му център е националното ниво. Това се дължи не само на традицията на централизиран контрол и ръководство в региона, но и на процеса на прехода, в течение на който правителствата винаги *"държаха дясната си ръка върху социалните и икономически реформи"*.

Ролята на държавата и съответно на правителствата се променя в хода на приватизацията и трансформацията на икономиката. В повечето страни правителствата остават да доминират в икономиката до наши дни, докато само в някои от тях те са загубили отчасти влиянието си на основен фактор взимащ решения.

Соботка пише за Полша: " Държавата е възприела ролята на гарант, арбитър, партньор, организатор и на играч, поемащ инициативата. Ролята на държавата като работодател се запазва за държавните служители. Тази трансформация не е била извършена с еднократен акт, а в хода на продължителен процес, зависещ от степента на приватизация и ефективността на структурните реформи, които се провеждат. Тристранното сътрудничество играе основна роля в този процес." [53]

От друга страна, в повечето страни държавата и съответно правителството все още запазват по – голямата част от миналата си роля.

В Хърватско "... държавата не може да възприеме напълно неутрална роля на социален партньор в успокояването на взаимоотношенията между работодателите и профсъюзите, защото самата

държава е първостепенен и доминиращ работодател. Автономията на работодателските организации на сегашния стадий на недовършен икономически преход остава пожелание, и е много по – вероятно работодателите да гласуват солидарно с правителството против страната на наемните работници". [54]

Правителствата доминират, но пространството им за икономическо маневриране е станало изключително тясно, за да могат да предлагат истински политически алтернативи на социалните партньори – профсъюзи и работодателски организации, и да "се сдобие" с тяхното сътрудничество чрез икономически концесии. На тях им се налага да действуват при сурови финансови и икономически проблеми, произхождащи не само от повсеместното намаляване на БВП в хода на прехода, но също така и с оглед на задачата да редуцират външния дълг, натрупана в миналото.

До края на деветдесетте години повечето тристранни споразумения се отнасят предимно до регулиране на нарастването на бремето върху работниците и служителите. Това положение не можеше да бъде държано дълго под контрол от социалните партньори. Популярността на профсъюзите беше и продължава да е доста ниска навсякъде в страните от ЦИЕ и те рискуваха да загубят изцяло кредита си на доверие и подкрепа. "Капанът" стана очевиден в Унгария през 1995 г., когато профсъюзите подкрепяха или поне толерираха мерките за макроикономическа стабилизация на социалистическо – либералното правителство на Дюла Хорн. Тогава профсъюзните лидери се оказаха противопоставени лице в лице със своите членове, които остро протестираха срещу тези мерки.

От друга страна, с днешна дата трябва да се има предвид, че ако правителството не е убедено, че иска да укрепва социалния диалог, то лесно може да се оправи без да разговаря с профсъюзите и работодателите, стига това да става в контекста на нарастващи реални доходи и на подобряване на социалните придобивки. В този случай работниците няма да излязат на улицата.

4.3. Противоречивите процеси, протичащи в синдикатите. Спорната роля на синдикалния плурализъм.

Когато се говори за слабост на социалните партньори в Централна и Източна Европа, обикновено се започва с работодателските организации. Но и за професионалните съюзи в региона като цяло, оценката е "разделени, слаби и страдащи от хроничен недостиг на подкрепа от своите действителни и потенциални членове".

Докато в тоталитарния период нивото на синдикализация клонеше към 100 %, след падането на Берлинската стена, започна процес на неговото понижаване. Икономическите процеси – колапсът или респективно приватизацията на големите предприятия с държавна собственост, свиването на делът на индустрията в общата рамка на заетостта, бурното развитие на малките и средните предприятия и на самонаетостта, разпространението на "нетипични" форми на заетост, както и на нелегалната заетост, не са в полза на профсъюзното движение. Независимо от това, нивото на синдикализация се запазва относително високо, особено в сравнение с други европейски държави. В средата на двадесетте години то се оценява да е около 40 % в Унгария и Полша, а в Чешката република дори се смята и за по – високо.

Дезинтеграцията и фрагментацията протекли в профсъюзите в началото на деветдесетте години, изглежда затихват към края на двадесетия век и са налице сигнали за реинтеграция или поне за сътрудничество, независимо от историческите разделения, които като цяло се запазват. В Унгария през 2000 г., бяхме свидетели на усилията на шест профсъюзни конфедерации (преди несравнимо по – разделени) за изработване на обща платформа по социалната политика и за по – близко сътрудничество, независимо от запазването на организационната им самостоятелност. В България КНСБ и КТ "Подкрепа", които воюваха през 1989 – 1991 г., сега се държат много по – приятелски помежду си, независимо че са в изключително лоши отношения с новопоявилите се синдикални структури. Дори и в Румъния "има нарастващо разбиране, че многочисленост-

та на профсъюзите съдействува на разделението и отслабва силата на синдикалното движение като цяло." [55]

От друга страна, по същото време в Полша разделението и антагонизмът между двете големи профсъюзни конфедерации – *OPZZ (Общополското споразумение на профсъюзите) и "Солидарност",* достигнаха нови "висини" след изборната победа на организираната в Изборна акция "Солидарност" полска десница през 1997 г.

Разполагаме с твърде ограничена информация за действителната способност на профсъюзите да мобилизират членовете си за стачни действия. Значителни стачки се състояха в годините след "голямата политическа промяна" в Полша, България и Румъния. Унгария и Чешката република останаха значително по – спокойни. Важно е да се отбележи, че в началото на деветдесетте години, настояванията на профсъюзите за създаване на тристранни съвети често е "подплатено" със заплахи за общи стачки, но тази практика се прекратява към края на 1992 г. Между другото, изследователи от обявените за "най – успешни" в процеса на икономическа и политическа трансформация Централноевропейски страни – Унгария, Чешката република и дори Полша, признават половинчато, че поради слабостта на тамошните профсъюзи, дори и най – развитите тристранни практики са донесли крайно ограничени придобивки за работниците.

4.4. Неоформените и слаби работодателски структури.

Аксиоматично е, че при отсъствието на здрава пазарна икономика, основаваща се на частната собственост, няма как да съществуват и истински работодатели.

По начало, когато става дума за работодателските структури в Централна и Източна Европа анализаторите не пропускат да заявят своя скептицизъм. *Лайош Хети* е особено краен в оценката си. Той пише: "В по – голямата част от Централна и Източна Европа все още "щъкат" старите социалистически менажери" на предприятия, наричащи се работодатели и често държащи се по начин, който би

предизвикал истински шок у техните колеги в западните индустриализирани пазарни икономики." [56] Пак според *Лойош Хети* в няколкото по – напреднали страни, където приватизацията е приключила в общи линии (или поне е напреднала много), и има значително присъствие на преки чуждестранни инвестиции, на сцената се е появила нова класа работодатели, включваща голям брой представители на мултинационалните компании.

Проблемите на работодателските организации могат да се обобщят по следния начин:

На **първо място** те са силно *"плурализирани"* и раздробени. Повечето от страните в региона обикновено имат по няколко работодателски организации с много различна природа. В **Чешката република** има две важни работодателски асоциации (представени и в тристранните органи): *Конфедерацията на работодателите и предприемачите и Конфедерацията на Индустрията и транспорта в Чешката република* (която е приета за член и от IOE и от UNICE). В **България** четири работодателски организации са признати за национално представителни – *Българската стопанска камара, Българската търговско-промишлена палата, Съюзът за стопанска инициатива на гражданите и Българският съюз на частните предприемачи "Възраждане"*. В **Румъния** има голям брой работодателски организации, които през деветдесетте години преминават през сложни процедури на сливания и разцепления (през 1995 г. *Patronul Roman* става член на OIE). В **Словакия** е налице изключение от общото правило – там е налице една доминираща организация – *Асоциацията на работодателските съюзи в Словашката република (AZZZ SR)*.

На **второ място**, трудно е да се каже до каква степен големият брой асоциации на стопански субекти или предприемачи, нароили се в страните от Централна и Източна Европа, отговарят на критериите за такива организации. На сегашния етап на икономическа трансформация и на самоорганизация на работодателите, групата на последните, обединени в различни асоциации е изключително хетерогенна. В асоциациите се включват всички, които се самооп-

ределят като работодатели и/или се възприемат от техните партньори като работодатели, независимо от това, че не отговарят на определенията, използвани в страните с класическа пазарна икономика. Във "високонапредналата" **Унгария** доста куриозно организациите на предимно самонаети занаятчии и амбулантни търговци, на земеделски, производителни и потребителски кооперации и др. с пълна сериозност се посочват като работодателски организации.

На **трето място**, работодателите са много по – слабо организирани от работниците. Слабостта на организациите на работодателите е много сериозна пречка за развитието на секторното (браншовото) и регионалното колективно преговаряне. Може да се даде пример за трудността работодателите да се самоорганизират в началото на деветдесетте години. В някои страни, като може би най – отчетливо в България, профсъюзите се опитваха да подпомагат организирането на работодателите, за да могат последните да бъдат страна в новопоявяващите се тристранни структури.

На **четвърто място**, новите "истински" работодатели, трудно се интегрират в тристранните органи. Това отслабва позициите на трипартизма.

На **пето място**, докато представителността на профсъюзите все пак е установявана, по един или друг начин, въпросът с работодателските организации стои съвсем различно. В някои страни, където работодателските организации са силно плурализирани например като България, Полша и Унгария са създадени "umbrella organizations", между другото и с оглед на уреждането на международното им представителство в МОТ.

Трипартитните практики са издигнали лидерите на национално представените профсъюзни конфедерации и работодателски асоциации де факто до положението на политически актьори с национално значение. Участниците в тристранните структури обикновено подчертават *"неполитическия"* характер на своята дейност. Тук обаче трябва да се прави разлика между *"politics"* и *"policies"*. Безспорно в тристранните структури няма място прокарването на *"party*

politics". Но независимо от това, очевидно е, че тристранните органи са част от националните системи от политически институции, които имат много важна роля във формулирането на социалната политика *(public policy formulation).*

Ефектът от това е двояк. На **първо място**, техните интереси, внимание, енергия, както и ограничените възможности на организациите им, се концентрират на национално ниво, където те най – лесно получават дивиденти от дейността си в признаването на тяхната легитимност и в интерес на своите членове. Широката публичност на тези дейности също е привлекателна. На **второ място**, твърде често те не могат правилно да фокусират усилията си за ефективна работа в полето на най – същностната им работа, в това число в защитаването на интересите на техните членове в *бипартитните (двустранни)* отношения на ниво предприятие, на ниво бранш и т.н.

Тази слабост на социалните партньори остава незабележима, когато на власт са правителства, настроена добронамерено към тристранното сътрудничество. Тя обаче може да се окаже фатална, когато изпълнителната власт е настроена враждебно. Въпросните "враждебни" правителства не биха могли да си позволяват лукса да пренебрегват своите социални партньори и институциите на социалния диалог ако стоят лице в лице със силни и обединени работнически и работодателски организации. Подобно пренебрегване е ставало дори и в сочените за "отличници" Чехия, Полша и Унгария. През 1999 г. в Унгария правителството на Виктор Орбан на практика закри националния социален диалог без да срещне някаква забележима съпротива било от страна на профсъюзите, било от страна на работодателските организации. Те изглеждаха напълно объркани и разочаровани и се ограничиха само с внимателни критични коментари в печата. В крайна сметка, унгарското правителство беше принудено да възстанови социалния диалог през март 2000 г. под натиска на Икономическия и социален съвет на Европейския съюз.

4.5. Проблемът с представителността на социалните партньори и произтичащите от това конфликти.

Представителността си остава най – неизяснението и нерегулиран въпрос в целия регион, което поражда съмнения за *"автентичността"* на институциите и на участниците в тях като създава почва за вътрешни разправии в редовете на социалните партньори, допринася за тяхното раздробяване и създава широки възможности за правителствата да си избират сами с кого да общуват и с кого не.

В повечето страни от ЦИЕ не са дефинирани формални критерии. В Полша, в *Тристранната комисия по социалните и икономическите работи,* единственият критерий, приложен до този момент е историческият – кой е подписал *Пактът за предприятията – държавна собственост, намиращи се в процес на трансформация.* В чешкия *Съвет за икономическо и социално споразумение,* местата в работническата група за преговорите просто бяха разделени между *CMKOS (Чешко – Моравската камара на синдикатите),* и *KUK (Конфедерацията на изкуството и културата).* Официално *CMKOS* има 1 346 000 члена, докато за останалите конфедерации няма достъпни данни относно членската им маса. В съвета *CMKOS* има 6 места, а *KUK* има едно място.

Усилията да се въведат критерии по законодателен път – например в **България, Хърватско** и **Словакия,** допринесоха за изясняване на ситуацията, но оставиха и вратички за политически манипулации от страна на правителството със "законен характер". В **Хърватско** съответният закон беше прокаран през февруари 2000 г. след "разгорещени дискусии". Той предвижда между другото, наличието на минимум 15 000 члена, плащащи членски внос, като начален критерий за признаването на една синдикална конфедерация за представителна на национално равнище. В **Словакия** *Законът за икономическото и социалното партньорство,* приет през 1999 г. установява същия критерий.

В **България** синдикатите, които бяха признати за представителни на база на приетите през 1993 изменения и допълнения в

Кодекса на труда участвуват в тристранното сътрудничество. Министерският съвет признава представителността въз основа на доказан членски състав и покритие на регионално и браншово равнище. За това как са изглеждали отстрани, възприетите в България критерии за национална представителност на синдикатите и работодателските асоциации, може да се види например в [58]

Докато през 1993 г. само две профсъюзни конфедерации – *КНСБ* и *КТ "Подкрепа"* са признати за национално представителни, то в периода 1995 – 1997 г. още пет синдикални конфедерации бяха признати за представителни – *Общността на свободните синдикални организации в България (ОССОБ), Националният професионален съюз (НПС), Независимият профсъюз "Единство", Генералната централа на браншовите синдикати в България (ГЦБСБ) и Асоциацията на демократичните синдикати (АДС).*

Оценката на Д. Димитрова за този процес е: "като резултат от политиката "разделяй и владей" на правителството на Социалистическата партия, днес съществува разделение между синдикатите, като едни от тях се обявяват за "автентични" организации, а други нарочени за "неавтентични". Правителството беше обвинено в подаряване на признание (за национално представителство – бел. авт.) на определени профсъюзи в замяна на политически услуги". [59]

4.6. Неустойчивост на тристранното партньорство.

Необходимо предварително условие за успешно функциониращо тристранно сътрудничество е наличието на определено ниво на съгласие между партньорите, отнасящо се до управлението, трудовите отношения и направляването на икономиката. Последното не беше приоритет при нео – либералните философии, които преобладаваха в Полша и в Чехословакия в началото на деветдесетте години, докато то много добре приляга на интервенционисткия подход, възприет в социалната пазарна икономика. В Унгария, където правителството на покойния Йожеф Антал възстанови *Комисията за съгласуване на интересите,* както и в Полша, където министъ-

рът на труда Яцек Курон, инициира *Пакта за държавните предприятия* беше възприет подход, присъщ за социалната пазарна икономика. Независимо от големите икономически затруднения, трипартизмът имаше много успешен период в Унгария, и по време на правителството на Дюла Хорн, съставено от социалисти и по – социално ориентирани либерали от Съюза на свободните демократи.

Все още съществува постоянна заплаха, че тристранното сътрудничество в страните от региона може да бъде разрушено или изпразнено от съдържание в резултат от антагонистично политическо или идеологическо противопоставяне между профсъюзите и правителствата. В **Полша** успешното функциониране на *Тристранната комисия по социалните и икономическите работи* през 1995 – 1996 г. беше прекъснато от развитието на политическия процес. През 1997 г. по политически причини, свързани с парламентарните избори **"Солидарност"** оттегли своята подкрепа за Споразумението за доходите, договорено в Тристранната комисия, което наложи ръстът на доходите да бъде определян от правителството. През 1998 г. подобен подход беше възприет от *Общополското споразумение на профсъюзите (OPZZ)* и отново не беше постигнато споразумение за доходите. Допълнително, към края на 1998 г. OPZZ прекрати участието си в Тристранната комисия, което напълно блокира по – нататъшната й работа. [60]

В бившата **Чехословакия** *Съветът за икономическо и социално споразумение,* след две години обещаваща работа беше подложен на нарастващ натиск след изборната победа на Вацлав Клаус през 1992 г. През 1994 г. Генералното споразумение беше подписано за последен път. През 1995 г. стана ясно, че на правителството започва да му се иска да "демонтира" структурата на тристранното сътрудничество и да се оттегли от нея. В ситуация, когато резултатите от икономическата трансформация бяха високо оценени в чужбина, правителството не срещаше никаква съпротива или предизвикателство. В *RHSD (Съветът за икономическо и социално споразумяване)* възникнаха сериозни проблеми. Те станаха много остри през 1994 г. във връзка с предложената реформа на системата за

социално осигуряване, която правителството отказа да обсъжда съвместно с профсъюзите. По този начин социалният диалог практически спря за шест месеца.

В крайна сметка, през есента на 1997 г., когато правителството се видя изправено лице в лице със задълбочаващата се икономическа криза и с недвусмислените заплахи за стачки, поради падането на доходите, трипартизмът беше повторно институционализиран – беше конструиран нов *Съвет за икономическо и социално съгласие.* [61]

Както стана дума по – горе, в **Унгария** правителството на Виктор Орбан, с идването си на власт през лятото на 1998 г., взе поредица от мерки, чийто резултат беше деградирането на ролята на тристранните структури.

4.7. Тристранното партньорство и социалният мир.

Независимо от трудностите по институционализирането им и от тяхната относителна слабост, тристранните структури допринесоха твърде много за запазване на социалния мир в критични периоди. Съмнително е доколко тристранните практики могат да осигурят *"обществено одобрение за процеса на преход",* на което политиците обичат да се позовават. Те по – скоро предлагат обучение по пазарна икономика и икономическа политика за социалните партньори и ги задържат на масата за преговори в критични периоди. Профсъюзите подкрепящи реформата, понесоха загуби на членска маса и доверие, а разочарованите граждани свалиха от власт по изборен път правителствата, които бяха прибегнали до рестриктивни икономически мерки. Така стана в Полша през 1997 г. и в Унгария през 1998 г.

Тристранното сътрудничество се разви в цяла Централна и Източна Европа като един вид реакция в стил "бърза помощ" на нарастващите социални напрежения и на възможната заплаха от "социален взрив". Основните актьори в него бяха правителствата и профсъюзите. Тази постановка на нещата предопредели и съдър-

жанието на сключените "сделки": правителствата постигаха някакви компромиси с профсъюзите и получаваха зелена светлина да продължават напред с непопулярните мерки и реформи.

Когато в някоя страна, националната икономика започнеше да се възстановява, постигнеше се осезателен икономически растеж и започнеше определено подобрение на стандарта на живот (както стана да речем в Полша или Унгария през втората половина на деветдесетте години на миналия век) положението радикално се променяше. Рискът от открити конфликти с национален мащаб, свързани с "наместването на пластовете в икономиката" намаля рязко. Това, което беше много добра сделка за което и да е правителство само преди година – две, в новата обстановка изглеждаше на управниците като бреме – те се оказваха лице в лице с исканията на синдикатите, за чието изпълнение те вече не получаваха предишната ценна компенсация. Някои правителства (като това на Виктор Орбан) решават, че тристранното сътрудничество повече не им е необходимо. Смелост за това им дава чувството, че социалните партньори се чувствуват безсилни, когато получат открити или негласни сигнали за тази позиция. Въпреки това и синдикатите и работодателските асоциации продължават да гледат на правителството като на основен партньор, с който да общуват.

ИЗПОЛЗУВАНА ЛИТЕРАТУРА И БЕЛЕЖКИ:

[1] Шопов Д. Индустриални отношения С., Изд. "Тракия – М", 1999 г.

[2] Хикс С. Политическата система на Европейския съюз С., Изд. Парадигма, 2001 г.

[3] Schmitter P.C. Still the Century of Corporatism? Review of Politics, vol. 36, No 1.

[4] Schmitter P.C. and Lehmbruch G. (eds) Trends Towards Corporatist Intermediation, London, Sage, 1979.

[5] Inglehart R. The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Westren Publics, Princeton, University Press, 1977.

[6] Dalton R.J., Kuechler M. and Burklin W., The Challenge of New-Movements, in R.J. Dalton and M. Kuechler (eds), Challenging the Political Order: New Social and Political Movements in Western Democracies, Oxford, Oxford University Press, 1990.

[7] Greenwood J., Grote J. R. and Ronit K. (eds) Organized Interests and the European Community, London, Sage,1992.

[8] Greenwood J. and Aspinwall M. (eds) Collective Action in the European Union, London, Routledge, 1998.

[9] Mazey S. and Richardson J. (eds) Lobbying in the European Community, Oxford, Oxford University Press, 1993.

[10] Pedlar R. and Van Schengen M. P. C. M. (eds) Lobbying the European Union, Companies, Trade Associations and Interest Groups, Aldershot, Dartmouth, 1994.

[11] But Philip A. Pressure groups in the European Community, London, Universities Association of Contemporary European Studies,1985.

[12] Wessels W. The Grouth and Differentiation of Multi-Level Networks: A Corporatist Mega-Bureaucracy or Open City? in H. Wallace and A. R. Young (eds) Participation and Policy-Making in the European Union, Oxford, Clarendon, 1997.

[13] Greenwood J. Representing Interests in the European Union, London, Macmillan, 1997.

[14] Cowles M. Green, Setting the Agenda for a New Europe: The ERT and EC 1992, Journal of Common Market Studies, vol. 33, No. 4.

[15]http://www.unice.org/unice/Website.nsf/HTML+Pages/U-K_editable_content_files_priorities.htm Тук са поместени основните цели и приоритети на UNICE.

[16] http://www.unice.org/unice/IRWM.nsf/HTML+Pages/exec_-summary.htm Тук може да бъде намерено експозе, посветено на конференцията на UNICE – "Към устойчиво управление на ресурсите и отпадъците". На адрес http://www.unice.org/unice/IRWM.nsf/HTML+Pages/menu.htm се намира основното меню, от което могат да бъдат проследени всички основни изложения на конференцията.

[17]http://www.unice.org/unice/IRWM.nsf/HTML+Pages/ContentFiles_Forewords_fwHudig.htm Встъпително обръщение на Dirk F. Hudig към участниците в конференцията на UNICE – "Към устойчиво управление на ресурсите и отпадъците".

[18]http://www.unice.org/unice/IRWM.nsf/HTML+Pages/ContentFiles_Forewords_fwRubig.htm Встъпително обръщение на Paul Rubig към участниците в конференцията на UNICE – "Към устойчиво управление на ресурсите и отпадъците".

[19] http://www.biac.org/ Официалната страница в интернет на Консултативния комитет за бизнес и индустрия при Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (Business and Industry Advisory Committee to the OECD). Тук могат да бъдат намерени годишният доклад на Комитета, становищата му по много голям брой въпроси, информация за проведени и предстоящи срещи, публикации на Комитета и специален линк – само за членове.

[20] http://www.biac.org/position.htm От този адрес, от раздела "High-Level Policy Statements" може да бъде изтеглен пълният текст на цитирания доклад BIAC Discussion paper on "Innovation and Global Sustainable Growth" (presented to the May 2001 OECD Council Meeting at Ministerial Level) в ".pdf" формат.

[21] http://www.biac.org/position.htm Пак от този адрес могат да се изтеглят споменатите текстове, които са логически и съдържателно свързани с доклада "Иновацията и глобалното устойчиво развитие". Това са: "BIAC Comments on the OECD Draft Report on Policies to Enhance Sustainable Development" (March 2001); "BIAC Comments on OECD Chapter on the Management of Natural Resources" (December 2000); "BIAC Discussion Paper for the Consultation with NGOs on the OECD Project on Sustainable Development" (February 2000); "BIAC Comments on the Progress of the OECD Sustainable Development Project" (September 1999).

[22] Innovation and Global Sustainable Growth, BIAC Discussion paper, presented to the May 2001 OECD Council Meeting at Ministerial Level:. "Download" от адреса http://www.biac.org/position.htm Точното название на глава 4 е:"Technology and Velocity, the Turbocharger of Innovation". Очевидно думата "turbocharger" е неологизъм, чийто смисъл в контекста на написаното е напълно ясен, но думата си остава трудно преводима на български. С подобни проблеми изследователите на динамично развиващите се индустриални отношения, заедно с които се развива и терминологията, както и преводачите от т. нар. "брюкселски език" ще се сблъскват все по-често. (Виж също така, бележката към [RumGl]) На английски "charger" означава преди всичко кавалерийски кон. От друга страна глаголът "to charge" означава освен всичко друго и "зареждам". Чисто контекстуално, технологията и скоростта могат да бъдат третирани и като "коне – влекачи" на иновацията и като "източник на захранване". Тук се спрях на първия възможен превод, без изобщо да твърдя, че той е най-добрия. Така "turbocharger" стана "турбовлекач".

[23] Тук трябва да се има предвид широкия смисъл на "политическа рамка". Става дума за "policy framework", т.е. за комплекс от различни икономически, социални и пр. политики, образуващи общата "рамка". Известно е, че за разлика от българския език, където присъствува само думата "политика", натоварена с различни смислови нюанси, в английския език има ясно разграничение между "policy" и "politics".

[24] Paparela D.: Government presents White Paper on labour market. European Industrial Relations Observatory On-Line, http://www.eiro.eurofound.ie/about/2001/10/feature/IT0110104F.html Тук може да бъде намерен доста подробен анализ на представената от италианското правителство "Бяла книга", довела до толкова социална конфронтация и в крайна сметка и до убийството на Марко Биаджи.

[25] Paparela D. V., Rinolfi: Cgil demonstrates against terrorism and government policy. European Industrial Relations Observatory On Line, http://www.eiro.eurofound.ie/about/2002/04/InBrief/IT0204101N.html От този адрес има директна връзка с още няколко статии, свързани с темата – "Марко Биаджи, правителствен съветник по трудовото законодателство е убит", "Конгресът на Cgil потвърждава силната опозиция срещу правителството", "Правителствените инициативи възпламеняват остра конфронтация с профсъюзите", "Правителството представя Бяла книга за пазара на труда", "Cgil, Cisl и Uil вдигат генерална стачка".

[26] http://www.biac.org/position.htm От този адрес могат да се изтеглят пълните текстове на споменатите становища на BIAC, както следва:

Биотехнологии: "Biotechnology: A Key Contributor to Sustainable Economic Growth" – A Vision Paper by the BIAC Biotechnology Committee (December 2002). Промени в климата: "BIAC Comments on the Climate Change Chapter for the OECD Sustainable Development

Report" (March 2001). Икономическа политика: "BIAC Statement: OECD and the Sustainability of the Market Economy – Jobs Strategy, Regulatory Reform, Growth, Sustainable Development. What is the next?" (May 2002). "BIAC Discussion Paper: Innovation and Global Sustainable Growth" (May 2001). Околна среда: "BIAC Comments on the Draft OECD Report to the World Summit on Sustainable Development" (March 2002). "BIAC Comments on the Energy Chapter for the OECD Sustainable Development Report" (November 2000). "BIAC Discussion paper for OECD Conference on Foreign Direct Investment and Environment" (January 1999). "BIAC Statement to the OECD C-onference on Eco-Labeling for a Sustainable Future" (October 1998). Експортно кредитиране и околна среда: "BIAC Statement to the 10 April, 2001 Consultation on Export Credits and the Environment" (April 2001). Информационни, компютърни и комуникационни политики: "BIAC Discussion Paper on Innovation and Global Sustainable Growth" (May 2001). Международни инвестиции и мултинационални компании: "Corporate Social Responsibility and Competitiveness", Presentation of Dr. Enrico Massimo Carle, Chairman of the BIAC MNEs Committee (27 November 2001). Данъчна политика: "BIAC Discussion Paper on Environmental Taxes" (May 2002). "BIAC Comments on the OECD Document – Environmentally Related Taxation in OECD Countries" (November 2000). Търговия: "Trade and Sustainable Growth – BIAC Statement to the OECD Trade Committee" (October 23, 2001). Управление на отпадъците: "BIAC Background Paper for the OECD Workshop on Environmentally Sound Management for Wastes Destined for Recovery Operations" (October 1999).

[27] Beck, U.: World Risk Society, Polity Press in association with Blackwell Publishers Ltd.,1999. Виж също в Organization and Environment, vol. 10 (1), 1997, Sage Publications.

[28] Beck, U.: Ecological Politics in an Age of Risk, Cambridge, Polity, 1995.

[29] Coen D. The Evolution of the Large Firm as a Political Actor in the European Union, Journal of European Public Policy, vol. 4, No 1, 1997.

[30] Visser J. and Ebbinghaus B. Making the Most of Diversity? European Integration and Transnational Organisation of Labour, in J. Greenwood, J. R. Grote and K. Ronit (eds) Organised Interests and the European Community, London, Sage, 1992.

[31] Obradovic D. Prospects for Corporatist Decision-Making in the European Union: the Social Policy Agreement, Journal of European Public Policy, vol. 2, No 2, 1996.

[32] Falkner G. Corporatist Governance and Europeanisation: No Future in the Multi-Level Game?, European Integration On-line Papers, 1, 11, http://eiop.or.at/eiop/texte/1997-011a.htm

[33] Young A. R. Consumption Without Representation? Consumers in the Single Market, in H. Wallace and A. R. Young (eds), Participation and Policy-Making in the European Union, Oxford, Clarendon, 1997.

[34] Young A. R. European Consumer Groups: Multiple Levels of Governance and Multiple Logics of Collective Action, in J. Greenwood and M. Aspinwall (eds), Collective Action in the European Union, London, Routledge, 1998.

[35] Webster R. Environmental Collective Action: Stable Partners of Cooperation and Issue Alliances at the European Level, in J. Greenwood and M. Aspinwall (eds), Collective Action in the European Union, London, Routledge, 1998.

[36] European Trade Union Confederation (ETUC) – www.etuc.org

[37] Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE) – www.unice.org

[38] Union Europeenne de ltartisant et des Petites et des Moyennes Entreprises (UEAPME) – www.ueapme.com

[39] European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP) – www.ceep.org

[40] Council of European Professional and Managerial Staff (EUROCADRES) – www.etuc.org/eurocadres/

[41] European Confederation of Executives and Managerial Staff (CEC) – www.cec-managers.org

[42] Пълният оригинален текст на рамковото споразумение на английски език в PDF формат, може да бъде изтеглен от Интернет на адрес: www.etuc.org/en/press/releases/colbargain/teleworkagr2.cfm .

[43] Broughton Andrea Social partners begin teleworking talks, Industrial Relations Services, European Industrial Relations Observatory on – line, Id: EU0111102N, 07.11.2001, www.eiro.eurofound.ie

[44] Broughton Andrea Second stage of social partner consultations on teleworking, Industrial Relations Services, European Industrial Relations Observatory on – line, Id: EU0104205N, 28.04.2001, www.eiro.eurofound.ie

[45] Broughton Andrea New teleworking guidelines adopted in telecommunication sector, Industrial Relations Services, European Industrial Relations Observatory on – line, Id: EU0102296F, 28.02.2001, www.eiro.eurofound.ie

[46] Broughton Andrea UNICE offers negotiations on telework, Industrial Relations Services, European Industrial Relations Observatory on – line, Id: EU0103203F, 28.03.2001, www.eiro.eurofound.ie

[47] Broughton Andrea Teleworking agreement signed in commerce, Industrial Relations Services, European Industrial Relations Observatory on – line, Id: EU0105214F, 28.05.2001, www.eiro.eurofound.ie

[48] Zagelmeyer Stefan Collective agreement on telework signed at Deutsche Telekom, Institut der Deutschen Wirtsschaft, European Industrial Relations Observatory on – line, Id: DE9810181N, 28.10.1998, www.eiro.eurofound.ie

[49] Broughton Andrea Social partners sign teleworking accord, Industrial Relations Services, European Industrial Relations Observatory on – line, Id: EU0207204F, 23.07.2002, www.eiro.eurofound.ie

[50] Carley Mark Industrial relations in the EU Member States and candidate countries (comparative study), SPIRE Associates, European Industrial Relations Observatory on – line, Id: TN0207104F, 30.09.2002, www.eiro.eurofound.ie

[51] Hethy, L.: International Labour Standarts in Central and Eastern Europe. In: International Labour Standarts and Economic I-nterdependence.(Eds: W. Sengenberger and D. Campbell) IILS – ILO, Geneva, 1994, p.273 – 283.

[52] Giuseppe, C.: Tripartism and Industrial Relations in Central and Eastern European Countries. In: Casale, Giuseppe (Ed.): Social Dialogue in Central and Eastern Europe. International Labour Office, CEET, Budapest, 1999, p. 3.

[53] Sobotka, E.: The Role and Functioning of Tripartite Institutions in Social Dialogue at the National Level in Poland. In: Casale, Giuseppe

(Ed.): Social Dialogue in Central and Eastern Europe. International Labour Office, CEET, Budapest, 1999, p. 264 – 265.

[54] Lisicar, D.: Tripartism and Industrial Relations in Croatia. In: Casale, Giuseppe (Ed.): Social Dialogue in Central and Eastern Europe. International Labour Office, CEET, Budapest, 1999, p. 104.

[55] Mihes, C. and Giuseppe C.: Industrial Relations in Romania. In: Casale, Giuseppe (Ed.): Social Dialogue in Central and Eastern Europe. International Labour Office, CEET, Budapest, 1999, p. 7.

[56] Hethy, L.: Social Dialogue and the Expanding World. The Decade of Tripartism in Hungary and in Central and Eastern Europe 1988 – 99. (Preprint of an unrevised translation from the Hungarian text). European Trade Union Institute. Friedrich Ebert Stiftung. Brussels, February 2001, Budapest 2000, p. 149.

[57] Kubinkova, M.: Tripartism and Industrial Relations in the Czech Republic. In: Casale, Giuseppe (Ed.): Social Dialogue in Central and Eastern Europe. International Labour Office, CEET, Budapest, 1999, p. 118 and p. 128.

[58] ILO – CEET: The Bulgarian Challenge: Reforming Labour Market and Social Policy. International Labour Office, Budapest, 1994.

[59] Dimitrova, D.: Tripartism and Industrial Relations in Bulgaria. In: Casale, Giuseppe (Ed.): Social Dialogue in Central and Eastern Europe. International Labour Office, CEET, Budapest, 1999, p. 77.

[60] Hausner, J. – M. Kukielka: Poland – Industrial Relations Background. European Industrial Relations Review, London, No 307. Aug. 1999, p. 25 – 26.

[61] Pollert, A.: The Czech Republic – Industrial Relations Background. European Industrial Relations Review, London, No 296. Sept. 1998, p. 20 – 21.

ИНТЕГРАЦИЯТА НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ ОТ ЦЕНТРАЛНА И ИЗТОЧНА ЕВРОПА В МЕЖДУНАРОДНИТЕ СИНДИКАЛНИ И РАБОТОДАТЕЛСКИ СТРУКТУРИ И РАЗВИТИЕТО НА ТРИПАРТИЗМА

Теодор Дечев

(Сравнително изследване, включващо Албания, Македония, Босна и Херцеговина, Словения, Хърватска, Чехия, Унгария, Словакия, Полша, Естония, Латвия, Литва, България, Румъния, Молдова, Украина, Сърбия и Черна гора)

В настоящото изследване е направен опит за максимално широка идентификация в сравнителен план на социалните партньори (синдикати и работодатели), имащи някаква значимост на национално ниво в отделните страни от Централна и Източна Европа (ЦИЕ).

Анализирана е представителността на организациите на работниците и служителите от една страна и на работодателите от друга на европейско и световно равнище, като за критерий са приети членството в Европейската конфедерация на профсъюзите – ETUC, Световната конфедерация на свободните профсъюзи – ICFTU, Световната конфедерация на труда – WCL, Съюзът на индустриалните и работодателски конфедерации в Европа – UNICE, Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средните предприятия – UEAPME и Международната (световна) организация на работодателите – IOE.

Анализирано е и участието на отрасловите и браншови структури на профсъюзите и работодателските организации в съответните секторни европейски структури.

Участието на национални синдикални или работодателски структури в представителните европейски и световни организации е представено при пълно идентифициране на отделните субекти – отделните национални организации са представени с официалното

им название (на съответния национален език), както и с българския и английски превод на името. Последното се налага поради опасността от големи объркванията – много национални организации "циркулират" в европейското и световно публично пространство под няколко английски имена. Други пък са известни само с абревиатурите си. Затова се наложи много прецизна идентификация на организациите на социалните партньори от Централна и Източна Европа.

За разлика от идентификацията на социалните партньори, опериращи на национално ниво (повечето от които са признати и за национално представителни), оценката на участието на националните синдикални и работодателски организации (конфедерации) в европейските представителни секторни организации е само количествена. Отчетен е броят на различните отраслови и/или браншови организации от страните от ЦИЕ, членуващи в съответните европейски секторни организации, без да са представени изчерпателни "поименни" списъци. Причината за това е ограниченият обем на този текст и опасността да бъде претоварен с излишна фактология.

Изборът на страните, които да бъдат в една или друга степен обект на изследването се базира на съображения, които вероятно са близки до идеите, от които са се водили създателите на бюрото на МОТ в Будапеща, където работи т. нар. "Екип на МОТ за Централна и Източна Европа" (International Labour Organization – Central and East European Team, ILO – CEET).

На първо място, това е опит да се избегне разкъсването на географската цялост на региона – чрез изключване на "Западните Балкани" и на Молдова и Украина.

От друга страна, стриктното придържане към изследването по "евроинтеграционна схема" щеше да наложи включването в изследването на Кипър и Малта.

И двете неща са неприемливи, защото има много повече сходство в развитието на индустриалните отношения между страните от ЦИЕ, без значение дали са кандидатки за членство в ЕС или не, отколкото между страните – кандидатки от ЦИЕ и двете островни държави. Кипър и Малта имат изключителна индивидуална специ-

фика, а генезисът на индустриалните отношения там, респективно сегашното им състояние се различава драстично от това в страните от ЦИЕ.

От изследването са изключени Руската федерация и Беларус. Русия не е включена, тъй като тя представлява "евразийски" геополитически реалност и мащабите и са такива, че би било неприемливо да бъде сравнявана със страните от ЦИЕ. Що се отнася до Беларус – там в момента няма никакви белези дори на зачатъчна либерална демокрация и плурализъм, да не говорим за "индустриална демокрация" и социално партньорство. По тази причина в изследването са включени: Албания, Македония, Босна и Херцеговина, Словения, Хърватска, Чехия, Унгария, Словакия, Полша, Естония, Латвия, Литва, България, Румъния, Молдова, Украина, Сърбия и Черна гора. Голямо е изкушението те да бъдат бързо групирани в няколко географски групи, но това не е необходимо, тъй като разликите в детайлите на развитието на индустриалните отношения и в частност на трипартизма са значителни, дори и в съседни държави. В този смисъл, обособяването на "субрегиони" в рамките на изследването за ЦИЕ не е наложително

1. Идентификация на значимите организации на работниците и служителите в страните от Централна и Източна Европа. Тяхното участие в ETUC, ICFTU и WCL.

В представеното по-долу изложение е синтезирана информация за основните профсъюзни организации в страните от Централна и Източна Европа. Огромната част от изброените организации или са, или са били национално представителни. Разпределението им по членство в ICFTU и в WCL говори само по себе си. Известно е, че световните профсъюзни конфедерации, сред които тези две заемат водещо място, са силно идеологизирани в отношенията помежду си.

Ако в Световната конфедерация на свободните профсъюзи – ICFTU, участват т. нар. "реформистки" профсъюзи, т. е. тези, мно-

зинството от които в някаква степен гравитират към социалдемократически политики и практики, то във Световната конфедерация на труда – WCL участват синдикатите, мнозинството от които са широко известни като "християнски синдикати". Разбира се – има и изключения. Има и случаи, когато един синдикат членува и в двете конфедерации – става дума за полската "Солидарност". Но в последния случай става дума просто за едно изключително признание към легендарния полски профсъюз.

Между другото, втората полска синдикална централа – Общополското споразумение на профсъюзите – OPZZ, демонстративно не се допуска до членство никъде. Браншовите й структури също са изолирани от участие в секторните федерации на европейските и световни профсъюзни конфедерации. Причината е, че до ден днешен не им се прощава ролята, изиграна по време на военното положение, въведено от генерал Ярузелски в Полша.

Ако членството в ICFTU и в WCL до голяма степен почива и на идейни принципи, то членството в Европейската профсъюзна конфедерация – ETUC, се базира преди всичко на общата значимост на съответния синдикат в индустриалните отношения и в обществения живот въобще на съответната страна. В ETUC е постигната максимална концентрация върху работническия корпоративен интерес – не е допуснато идеологическо разделение и за разлика от случая при работодателите, работниците и служителите се защитават на ниво ЕС само от една представителна организация. Разбира се, има и значителна доза субективизъм при приемането на една или друга профсъюзна конфедерация в ETUC, но представената класификация казва в сбит вид много повече неща, отколкото ако започнеше словесно описване на синдкатите един по един.

Разбира се, би могло да се зададе резонният въпрос, защо не са дадени данни за структурата на отделните национални профсъюзни конфедерации, защо не е посочен числеността им състав и т. н. Истината е, че тези данни са със съмнителна досто-

верност, когато ги има. В момента тепърва Европейската комисия стартира проучвания на индустриалните отношения в отделните страни, които се очаква да допринесат сериозно за "квантифицирането" на информацията за значимите и съответно за представителните организации на работниците и служителите в страните от ЦИЕ.

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
АЛБАНИЯ	Konfederatia I Sindikatave Shiqiptare (KSSH)	Конфедерация на синдикатите в Албания	Confederation of Trade Unions in Albania (CTUA)	-	**РЕДОВЕН ЧЛЕН**	-
АЛБАНИЯ	Bashkimi i Sindikatave Te Pavarura Shiqiptare (BSPSH)	Съюз на независимите синдикати в Албания	Union of Independent Trade Unions of Albania (UITUA)	-	**РЕДОВЕН ЧЛЕН**	-
АЛБАНИЯ	Липсват данни	Съюз на синдикатите на наемните работници в Албания	Union of Trade Unions of Employees of Albania (UTUEA)	-	-	-
АЛБАНИЯ	SPMSH	Независим синдикат на миньорите в Албания	Independent Trade Union of Miners of Albania (ITUM)	-	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
МАКЕДОНИЯ	Сојуз на синдикатите во Македоније (ССМ)	Съюз на синдикатите в Македония	Federation of Trade Unions in Macedonia	ЧЛЕН НАБЛЮДАТЕЛ	-	-
МАКЕДОНИЯ	Уния на независните и аутономни синдикати во Македонија (УННАСНМ)	Съюз на независимите и автономни синдикати в Македония	Union of Independent and Autonomous Trade Unions of Macedonia	-	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
БОСНА и ХЕРЦЕГОВИНА	Konfederacija nezavisnih sindikata Bosne i Hercegovine	Конфедерация на независимите синдикати на Босна и Херцеговина	Confederation of Independent Trade Unions of Bosnia and Herzegovina (CITUBH)	-	-	-
БОСНА и ХЕРЦЕГОВИНА	Savez sindikate Republike Srpske (SSRS)	Конфедерация на работническите организации в Република Сръбска	Confederation of Workers' Organizations in Republika Srpska	-	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
СЛОВЕНИЯ	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)	Съюз на свободните синдикати в Словения	Association of Free Trade Unions of Slovenia	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	-
СЛОВЕНИЯ	Neodvisnost – Konfederacija novih sidikatov Slovenije (Neodvisnost KNSS)	Независимост – Конфедерация на новите синдикати в Словения	Independence – Confederation of the new Trade Unions of Slovenia	-	-	-
СЛОВЕНИЯ	Konfederacija sindikatov PERGAM Slovenije	Словенска синдикална конфедерация ПЕРГАМ	Slovenian Trade Union Confederation PERGAM	-	-	-
СЛОВЕНИЯ	Konfederacija sindikatov'90 – Slovenije	Синдикална конфедерация'90 – Словения	Trade Union Confederation' 90 of Slovenia	-	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
ХЪРВАТСКО	Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)	Съюз на автономните синдикати в Хърватско	Union of Autonomous Trade Unions of Croatia (UATUC)	ЧЛЕН НАБЛЮДАТЕЛ	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-

ХЪРВАТСКО	Hrvatska udruga sindikata (HUS)	Хърватско сдружение на синдикатите	Croatian Trade Union Association	-	-	-
ХЪРВАТСКО	Konfederacija nezavisnih sindikata Hrvatske (KNSH)	Конфедерация на независимите синдикати в Хърватско	Confederation of Independent Trade Unions of Croatia	-	-	-
ХЪРВАТСКО	Nezavisni hrvatski sindikati (NHS)	Независими хърватски синдикати	Independent Croatian Trade Unions	-	-	-
ХЪРВАТСКО	Matica hrvatskih sindikata javnih djelatnosti (MHSJD)	Матрица на хърватските синдикати от обществения сектор	Matrix of Croatian Public Sector Trade Unions	-	-	-
ХЪРВАТСКО	Koordinacija hrvatskih sindikata javnih sluzbenika i namje tenika (KHSJSNT)	Координация на хърватските синдикати на заети в обществения сектор	Coordination of Croatian Trade Unions of Public Employees	-	-	-
ХЪРВАТСКО	Udruga radnickih sindikata Hrvatske (URSH)	Сдружение на работническите синдикати в Хърватско	Association of Workers' Trade Unions of Croatia	-	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
ЧЕХИЯ	Ceskomoravska konfederace odborovych svazu (CMKOS)	Чешко – Моравска конфедерация на професионалните съюзи	Czech – Moravian Confederation of Trade Unions	РЕДОВЕН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-
ЧЕХИЯ	Krestanska Odborova Koalice (KOK)	Християнска профсъюзна коалиция	Christian Trade Union Coalition	-	-	ИЗВЪНРЕДЕН ЧЛЕН
ЧЕХИЯ	ASO	Асоциация на независимите профсъюзи	Association of Independent Trade Unions	-	-	-
ЧЕХИЯ	JSSZ	Обединена асоциация на наетите в частния сектор	United Association of Private Employees	-	-	-
ЧЕХИЯ	KUK	Конфедерация на изкуството и културата	Confederation of Art and Culture	-	-	-
ЧЕХИЯ	OSCSM	Асоциация на профсъюзите от Бохемия, Моравия и Силезия	Association of Trade Unions of Bohemia, Moravia and Silesia	-	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
УНГАРИЯ	Magyar Szakszervezetek Orszagos Szovetsege (MszOSz)	Национална конфедерация на унгарските профсъюзи	National Confederation of Hungarian Trade Unions	РЕДОВЕН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-
УНГАРИЯ	LIGA Szakszervezetek	Демократична лига на независимите профсъюзи	Democratic League of Free Trade Unions	РЕДОВЕН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-
УНГАРИЯ	Munkastanacsok Orszagos Szovetsege (MOSz)	Национална федерация на работническите съвети	National Federation of Work Councils	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН
УНГАРИЯ	Szakszervezetek Egyuttmukodesi Foruma (SzEF)	Национален форум за профсъюзно сътрудничество	Trade Union Co-operation Forum	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	-
УНГАРИЯ	Autonom Szakszervezetek Szovetsege (ASzSz)	Автономна профсъюзна конфедерация	Autonomous Trade Union Confederation	РЕДОВЕН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-
УНГАРИЯ	Ertelmisegi Szakszervezeti Tomorules (ESzT)	Конфедерация на съюзите на професионалистите	Confederation of Unions of Professionals	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
СЛОВАКИЯ	Konfederacia odborovych zvazov Slovenskej Republiky (KOZ SR)	Конфедерация на профсъюзите в Словашката република	Confederation of the Trade Unions in the Slovak Republic	РЕДОВЕН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-
СЛОВАКИЯ	Nezavisne Krestanske Odbory Slovenska (NKOS)	Независими християнски профсъюзи в Словакия	Independent Trade Unions of Slovakia	-	-	ИЗВЪНРЕДЕН ЧЛЕН
СЛОВАКИЯ	Konfederacia umenia a kultury	Конфедерация на изкуството и културата	Confederation of Art and Culture	-	-	-
СЛОВАКИЯ	Zvaz odborov Slovenskej Republiky *	Асоциация на профсъюзите в Словашката република	Association of Trade Unions of the Slovak Republic	-	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
ПОЛША	Niezalezny Samorzadny Zwiazek Zawodowy "Solidarnosc" (NSZZ "Solidarnosc")	Независими и самоуправляващ се профсъюз "Солидарност"	Independent and Self – governing Trade Union "Solidarnosc"	РЕДОВЕН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН
ПОЛША	Ogolnopolskie Porozumienie Zwiazkow Zawodowych (OPZZ)	Общополско споразумение на профсъюзите	All Poland Alliance of Trade Unions	-	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
ЕСТОНИЯ	Eesti Ametiuhingute Keskliit (EAKL)	Асоциация на естонските профсъюзи	Association of Estonian Trade Unions	РЕДОВЕН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-
ЕСТОНИЯ	Teenistujate Ametilitude Organisatsioon (TALO)	Естонска асоциация на съюзите на наемните работници	Association of Estonian Employees' Unions	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
ЛАТВИЯ	Latvijas Brivo Arodbiedribu Savieniba (LBAS)	Съюз на свободните профсъюзи в Латвия	Free Trade Union Confederation of Latvia	ЧЛЕН НАБЛЮДАТЕЛ	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
ЛИТВА	LPSC	Литовски профсъюзен център	Lithuanian Trade Union Centre	-	-	-
ЛИТВА	LPSS	Литовско профсъюзно обединение	Lithuanian Trade Union Unification	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-
ЛИТВА	Lietuvos Darbiniku Sajunga (LDS)	Съюз на литовските работници	Union of Lithuanian Workers	ЧЛЕН НАБЛЮДАТЕЛ	-	-
ЛИТВА	Lietuvos Darbiniku Federacija (LDF)	Литовска федерация на труда	Lithuanian Labour Federation	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН
ЛИТВА	LPSK	Литовска профсъюзна конфедерация	Lithuanian Trade Union Confederation	ЧЛЕН НАБЛЮДАТЕЛ	РЕДОЧЛЕН	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
БЪЛГАРИЯ	Конфедерация на независимите синдикати в България – КНСББ	Конфедерация на независимите синдикати в България	Confederation of the Independent Trade Unions in Bulgaria	РЕДОВЕН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-
БЪЛГАРИЯ	Конфедерация на труда "Подкрепа"	Конфедерация на труда "Подкрепа"	Confederation of Labour "Podkrepa"	РЕДОВЕН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-
БЪЛГАРИЯ	Национален професионален съюз – НПС	Национален професионален съюз	National Trade Union	-	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН
БЪЛГАРИЯ	Асоциация на демократичните синдикати – АДС	Асоциация на демократичните синдикати	Association of Democratic Sindicates	-	-	-
БЪЛГАРИЯ	Общност на свободните синдикални организации в България – ОССОБ	Конфедерация на независимите синдикати в България	Community of Free Trade Union Organizations in Bulgaria	-	-	-
БЪЛГАРИЯ	Независим профсъюз "Единство"	Независим профсъюз "Единство"	Independent Trade Union "Edinstvo"	-	-	-

БЪЛГАРИЯ	Генерална централа на браншовите синдикати в България – ГЦБСБ	Генерална централа на браншовите синдикати в България	General Centre of Branch Trade Unions	-	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
РУМЪНИЯ	Confederatia Nationala Sindicala Libera Din Romania – Fratia	Национална конфедерация на свободните синдикати на Румъния – Братство	National Confederation of Free Trade Unions of Romania	РЕДОВЕН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-
РУМЪНИЯ	Confederatia Nationala Sindicala – Cartel ALFA	Национална синдикална конфедерация – Картел АЛФА	National Trade Union Confederation – Cartel ALFA	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН
РУМЪНИЯ	Confederatia Sindicatelor Democratice Din Romania (CSDR)	Демократична синдикална конфедерация на Румъния	Democratic Trade Union Confederation of Romania	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН
РУМЪНИЯ	Blocul National Sindical (BNS)	Национален синдикален блок	National Trade Union Block	РЕДОВЕН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
МОЛДОВА	Confederatia Sindicatelor Din Republica Moldova (CSRM)	Конфедерация на синдикатите в Република Молдова	Confederation of Trade Unions in Moldova	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
УКРАЙНА	Федерация профсоюзов Украины (ФПУ)	Федерация на профсъюзите на Украйна	Federation of Trade Unions of Ukraine	-	-	-
УКРАЙНА	Конфедерация вольных профсоюзов Украины (КВПУ)	Конфедерация на свободните профсъюзи на Украйна	Confederation of Free Trade Unions of Ukraine	-	-	-
УКРАЙНА	Всеукраинское общество солидарност трудовой (ВОСТ)	Всеобща украинска общност на работническата солидарност	All Ukrainian Union of Workers' Solidarity	-	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В ETUC	ЧЛЕНСТВО В ICFTU	ЧЛЕНСТВО В WCL
СЪРБИЯ и ЧЕРНА ГОРА	Ujedinjeni Gradzanski Sindikati "Nezavisnost"	Обединени граждански синдикати "Независимост"	United Civic Trade Unions "Nezavisnost"	ЧЛЕН НАБЛЮДАТЕЛ	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-
СЪРБИЯ и ЧЕРНА ГОРА	Савез Самосталних Синдиката Србије (CCC – SSS)	Съюз на независимите синдикати в Сърбия	Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia	-	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН
СЪРБИЯ и ЧЕРНА ГОРА	Асоциација слободних и независних синдиката (АСНС)	Асоциация на свободните и независими синдикати	Association of Free and Independent Trade Unions	-	-	-
СЪРБИЯ и ЧЕРНА ГОРА	Savez Samostalnih Sindikata Crne Gore (SSSCG)	Съюз на независимите синдикати на Черна гора	Confederation of Independent Trade Unions of Montenegro	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-

2. Идентификация на значимите работодателски организации в страните от Централна и Източна Европа. Тяхното участие в UNICE, UEAPME и IOE.

По-долу, по начин подобен на този при профсъюзите, са представени най-значимите работодателски организации в страните от Централна и Източна Европа. Разбира се, представянето на работодателите има своя специфика. В почти всички случаи членовете на UNICE не са членове на UEAPME и обратното. Това се дължи на обясними причини. Членството в IOE, което в някаква степен има и

отношение към участието на работодателските организации в годишните сесии на МОТ се осъществява както индивидуално, така и чрез т. нар. "umbrella organizations", като най-отчетлив е примерът с България и Унгария.

От таблиците се вижда националната специфика – на едни места работодателските организации са силно плурализирани и съответно "диспергирани", на други места работодателските корпоративни интереси се защитават по по-фокусиран начин от по-консолидирани структури.

Трябва да се отбележи и интересното изключение с българското участи в UEAPME. Нито една от четирите национално представителни организации в България не членува в UEAPME, въпреки че и четирите заявяват, че над 90 % от членовете им са малки и средни предприятия. В България член на UEAPME е Българската занаятчийска камара – съсловна структура, която е създадена със закон, за да издава свидетелства за квалификация на занаятчиите. Самата занаятчийска камара има статут на браншова камара на БСК. Излишно е да се отбелязва, че българското членство в UEAPME е меко казано неефективно.

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEAPME	ЧЛЕНСТВО В IOE
АЛБАНИЯ	Keshili i Organizatave te Punedhenesve (KOP)	Съвет на работодателските организации	Council of Employers Organizations	-	АСОЦИИРАН ЧЛЕН	РЕДОВЕН ЧЛЕН

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
БОСНА и ХЕРЦЕГОВИНА	Savez Poslodavaca Republike Srpske (SP PC)	Съюз на работодателите от република Сръбска	Employers Confederation in the Republic Srpska	-	-	-
БОСНА и ХЕРЦЕГОВИНА	UNA	Женска работодателска конфедерация	Women's Employers Confederation	-	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
СЛОВЕНИЯ	Zdruzenje delodajalcev Slovenije	Сдружение на работодателите в Словения	Slovenian Association of Employers	ЧЛЕН НАБЛЮДАТЕЛ	-	-
СЛОВЕНИЯ	Obrtna zbornica Slovenije	Занаятчийска камара на Словения	Chamber of Crafts of Slovenia	-	АСОЦИИРАН ЧЛЕН	-
СЛОВЕНИЯ	Zdruzenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije	Сдружение на работодателите от занаятчийството в Словения	Association of Employers in Slovenian Craft Businesses	- -	- -	-

СЛОВЕНИЯ	Gospodarska zbornica Slovenije	Търговско-промишлена палата в Словения	Chamber of Commerce and Industry of Slovenia	-	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
ХЪРВАТСКО	Hrvatska Udruga Poslodavaca (HUP)	Хърватско сдружение на работодателите	Croatian Employers' Association (CEA)	ЧЛЕН НАБЛЮДАТЕЛ	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН
ХЪРВАТСКО	Hrvatska Obrtnicka Komora (HOK)	Хърватска занаятчийска камара	Chamber of Crafts of Croatia	-	АСОЦИИРАН ЧЛЕН	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
ЧЕХИЯ	Svaz prumyslu a dopravy Ceske Republiky	Съюз на промишлеността и транспорта на Чешката Република	Confederation of Industry of the Czech Republic	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН

ЧЕХИЯ	Asociace malych a strednich podniku a zivnostniku Ceske Republiky	Асоциация на малките и средните предприятия и занаятчии в Чешката република	Association of Small and Medium Sized Enterprises and Crafts of the Czech Republic	-	АСОЦИИРАН ЧЛЕН	-
ЧЕХИЯ	Hospodarska komora Ceske Republiky	Стопанска камара на Чешката република	Economic Chamber of the Czech Republic (ECCR)	-	АСОЦИИ РАН ЧЛЕН	-
ЧЕХИЯ	Sdruzeni podnikatelu Ceske Republiky (SP-CR)	Сдружение на предприемачите в Чешката република	Association of entrepreneurs of the Czech Republic	-	АСОЦИИРАН ЧЛЕН	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
УНГАРИЯ	Munkaadok es Gyariparosok Orszagos Szovetsege (MGYOSZ)	Конфедерация на унгарските работодатели и индустриалци	Confederation of Hungarian Employers and Industrialists	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC	-	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC

УНГАРИЯ	Strategial es Kozszolgaltato Tarsasagok Orszagos Szovetsege (STRATOSZ)	Национална асоциация на компаниите със стратегическо и обществено значение	National Association of Srategic and Public Utility Companies	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC	-	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC
УНГАРИЯ	Ipartestuletek Orszagos Szovetsege (IPOSZ)	Национална асоциация на индустриалните корпорации	National Association of Industrial Corporations	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC	АСОЦИИРАН ЧЛЕН	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC
УНГАРИЯ	Vallalkozok es Munkaltatok Orszagos Szovetsege (VOSZ)	Национална асоциация на предприемачите и работодателите	National Association of Entrepreneurs and Employers	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC	-	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC
УНГАРИЯ	AMSZ	Съюз на работодателите от земеделието	Union of Agrarian Employers	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC	-	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC
УНГАРИЯ	MOSZ	Национална федерация на земеделските кооперации и производители	National Federation of Agricultural Cooperatives and Producers	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC	-	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC

УНГАРИЯ	AFEOSZ	Национална федерация на потребителните кооперации	National Federation of General Consumer Cooperatives	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC	-	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC
УНГАРИЯ	OKISZ – Magyar Iparszovetseg	Унгарска индустриална асоциация	Hungarian Industrial Association	-	-	-
УНГАРИЯ	MMSZ	Унгарска работодателска асоциация	Hungarian Employers Association	-	-	-
УНГАРИЯ	KISOSZ	Национална федерация на търговците и работодателите от кетъринга	National Federation of Traders and Caterers	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC	-	ЧЛЕНУВА ЧРЕЗ MMNSZ – CEHIC
УНГАРИЯ	Magyar Munkaadoi Szervezetek Nemzetkozi Egyuttmukodesi Szovetsege (MMNSZ)	Конфедерация на унгарските работодателски организации за международно сътрудничество	Confederation of Hungarian Employers Organisations for International Cooperation	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
СЛОВАКИЯ	Asociacia zamestnavatel'skych zvazov a zdruzeni Slovenskej republiky (AZZZ SR)	Асоциация на работодателските съюзи и сдружения в Словашката република	Federation of Employers' Associations of the Slovak Republic	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН
СЛОВАКИЯ	Slovensky Zivnostensky Zvaz (SZZ)	Словашки занаятчийски съюз	Slovak Craftsmen Union	-	АСОЦИИРАН ЧЛЕН	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
ПОЛША	Konfederacja Pracodawcow Polskich (KPP)	Конфедерация на полските работодатели	Confederation of Polish Employers	ЧЛЕН НАБЛЮДАТЕЛ	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН
ПОЛША	Polska Konfederacja Pracodawcow Prywatnych	Полска конфедерация на частните работодатели	Polish Confederation of Private Employers	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	-
ПОЛША	Zwiazek Rzemiosla Polskiego (ZRP)	Съюз на полското занаятчийство	Union of the Polish Craftsmen	-	АСОЦИИРАН ЧЛЕН	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
ЕСТОНИЯ	Eesti Tooandjate Keskliiduu (ETTK)	Естонска конфедерация на работодателите и индустрията	Estonian Confederation of Employers and Industry	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН
ЕСТОНИЯ	Eesti Vaike – Ja Keskmiste Ettevotjate Assotsiatsioon (EVEA)	Естонска асоциация на малките и средни предприятия	Estonian Association of Small and Medium Sized Entreprise	-	АСОЦИИРАН ЧЛЕН	

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
ЛАТВИЯ	Latvijas Darba Devcju Konfederacija (LDDK)	Латвийска работодателска конфедерация	Confederation of Lithuanian Industrialists	-	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
ЛИТВА	Lietuvos Pramonininku Konfederacija (LPK)	Конфедерация на литовските индустриалци	Confederation of Lithuanian Industrialists	ЧЛЕН НАБЛЮДАТЕЛ	-	РЕДОВЕН ЧЛЕ
ЛИТВА	LVDK	Литовска предприемаческа и работодателска конфедерация	Lithuanian Entrepreneurs Employers Confederation	-	АСОЦИИРАН ЧЛЕН	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
БЪЛГАРИЯ	Българска стопанска камара – БСК	Българска стопанска камара – БСК	Bulgarian Industrial Association – BIA	РЕДОВЕН ЧЛЕН	-	ЧРЕЗ АОБР
БЪЛГАРИЯ	Българска търговско-промишлена палата – БТПП	Българска търговско-промишлена палата – БТПП	Bulgarian Chamber of Commerce and Industry – BCCI	-	-	ЧРЕЗ АОБР
БЪЛГАРИЯ	Съюз за стопанска инициатива	Съюз за стопанска инициатива	Union for Private Economic Enterprise	-	-	ЧРЕЗ АОБР

БЪЛГАРИЯ	Български съюз на частни предприемачи "Възраждане"	Български съюз на частни предприемачи "Възраждане"	Bulgarian Union of Private Enterpreneurs "Vuzrazdane"	-	-	-

Забележка: Национално представителните работодателски организации в България членуват в IOE и участват в работата на МОТ, чрез специално създадената за целта "umbrella organization" – Асоциация на организациите на работодателите (АОБР).

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
РУМЪНИЯ	Confederatia Nationala a Patronatului Roman (CNPR)	Национална работодателска конфедерация на Румъния	National Employers Confederation of Romania	-	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН
РУМЪНИЯ	Confederatia Patronala din Industria Romaniei (CONPI ROM)	Румънска конфедерация на работодателите в индустрията	Romanian Industrial Employers' Confederation	-	-	-
РУМЪНИЯ	Consiliul National al Intreprinderilor Private Mici si Mijlocii din Romania (CNIPMMR)	Национален съвет на румънските частни малки и средни предприятия	Национален съвет на румънските частни малки и средни предприятия	-	АСОЦИИРАН ЧЛЕН	-

РУМЪНИЯ	Uniunea Generala a Industriasilor din Romania 1903 (UGIR 1903)	Генерален съюз на индустриалците в Румъния	General Union of the Industrialists of Romania	-	-	-

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
МОЛДОВА	Confederatia Nationala a Patronatului din Republica Moldova (CNPM)	Конфедерация на работодателите в Република Молдова	Confederation of Patronage (employers) of the Republic of Moldova	-	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
УКРАЙНА	Український Союз Промисловців і Підприемців	Украински съюз на индустриалците и предприемачите	Ukrainian League of Industrialists and Entrepreneurs (Federation of Employers of Ukraine)	-	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН

ДЪРЖАВА	ОФИЦИАЛНО ИМЕ	ИМЕ НА БЪЛГАРСКИ	ИМЕ НА АНГЛИЙСКИ	ЧЛЕНСТВО В UNICE	ЧЛЕНСТВО В UEA PME	ЧЛЕНСТВО В IOE
СЪРБИЯ и ЧЕРНА ГОРА	Unija poslodavaca Jugoslavije (UPJ)	Съюз на работодателите от Сърбия и Черна гора	Union of Employers of Serbia and Montenegro	-	-	РЕДОВЕН ЧЛЕН

3. Участие на отраслови и браншови синдикални федерации и работодателски структури от страните от Централна и Източна Европа в съответните секторни синдикални федерации на ETUC и в европейските секторни работодателски организации.

След като бяха идентифицирани основните социални партньори опериращи на национално ниво, много от които са признати и за национално представителни, би било твърде показателно да се покаже и участието на техните отраслови и браншови структури в европейското трипартитно концертиране и социален диалог. Тук е избран следният подход – освен синдикалните и работодателски структури, които са признати за представителни на ниво ЕС, съществуват и значителен брой секторни организации – синдикални и работодателски, повечето от които са признати за представителни на секторно европейско ниво.

По-долу са дадени сравнителни таблици, от които се вижда по колко отраслови и/или браншови организации от всяка от страните от ЦИЕ членуват в съответните европейски секторни структури – синдикални или работодателски. Тук не е необходимо толкова количествено сравнение на броя на членовете или на структурните единици на отделните отраслови и/или браншови синдикални федерации или работодателски камари. Вече беше обяснено, че тези

данни имат меко казано релативен характер и винаги има голям субективизъм, в зависимост от това кой дава оценката. Докато самият факт на съществуването на съответната отраслова или браншона структура, както и фактът на интегрирането и в съответната европейска секторна синдикална федерация или работодателска асоциация, носят оценъчен характер.

3.1. Участие на синдикални федерации в европейски секторни организации

.

Участие на отраслови и браншови синдикални федерации и съюзи в секторните синдикални федерации на европейската конфедерация на профсъюзите ETUC

(Албания, Македония, Босна и Херцеговина, Словения, Хърватско, Чехия, Унгария, Словакия, Полша)

ОФИЦИАЛ-НАИМЕНО-ВАНИЕ	ALB	MK	Bi H	SLV	CRO	CZ	HUN	SLK	PL
European Entertainment Alliance – EEA	не	не	не	не	не	не	не	не	не
European Federation of Building and Wood Workers – EFBWW	2	2	2	1	3	2	3	2	3
European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT	2	1	1	2	2	3	3	3	4

European Federation of Journalists – EFJ	2	1	3	2	2	1	3	1	2
European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation – EMCEF	5	1	-	2	-	4	5	3	2
European Metalworkers' Federation – EMF	-	-	-	1	-	1	1	1	1
European Federation of Public Service Unions – EPSU	-	1	-	2	7	7	4	7	2
European Transport Workers' Federation – ETF	3	-	1	7	5	4	6	-	7
European Trade Union Committee for Education – ETUCE	2	1	2	1	5	2	4	2	2
European Trade Union Federation – Textiles, Clothing and Leather	3	1	-	1	-	1	3	1	-

Union Network International Europe (UNI – Europe)	-	-	2	2	3 + 1	4+1	3 + 2	3+1	1+1

Участие на отраслови и браншови синдикални федерации и съюзи в секторните синдикални федерации на европейската конфедерация на профсъюзите – ETUC
(Естония, Латвия, Литва, България, Румъния, Молдова, Украйна, Сърбия и Черна Гора)

ОФИЦИАЛНО НАИМЕНОВАНИЕ	EST	LAT	LIT	BG	ROM	MOL	UKR	SER I MNG
European Entertainment alliance – EEA	не	не	не	не	не	не	не	не
European Federation of Building and Wood Workers – EFBWW	1	2	2	3	3	1	2	1 + 1
European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT	1	3	2	3	5	-	-	-
European Federation of Journalists – EFJ	1	1	1	2	1	-	1	1+ 2 +1

ОФИЦИАЛ-НО НАИМЕ-НОВАНИЕ	EST	LAT	LIT	BG	ROM	MOL	UKR	SER I MNG
European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation – EMCEF	1	2	1	7	5	-	-	2 + 0 + 2
European Metalworkers' Federation – EMF	-	-	-	-	-	-	-	-
European Federation of Public Service Unions – EPSU	3	3	3	8	10	-	-	-
European Transport Workers' Federation – ETF	4	5	5	3	7	-	4	1 + 2 + 0
European Trade Union Committee for Education – ETUCE	2	1	1	2	2	1	-	1 + 0 + 1

European Trade Union Federation – Textiles, Clothing and Leather	1	1	2	2	2	-	1	0 + 1 + 1
Union Network International Europe (UNI – Europe)	1	1	1	2+1	6	-	-	-

Забележка: Броят на синдикалните отраслови и браншови федерации или съюзи за Сърбия и Черна гора се дава в порядъка Сърбия + Черна гора + Косово. Така например, в Международната федерация на журналистите (International Federation of Journalists), поделение на която е Европейската федерация на журналистите (European Federation of Journalists – EFJ) – секторна федерация в рамките на Европейската конфедерация на профсъюзите, членуват една асоциация от Сърбия, две структури от Черна гора и Съюзът на журналистите в Косово. Всичко това е отразено в таблицата със записа 1 + 2 + 1.

3.2. Участие на отраслови и браншови работодателски структури от страните от Централна и Източна Европа в съответните секторни работодателски организации.

3.2.1. Информация за някои от европейските междусекторни работодателски асоциации.

По-долу е дадена информация за 22 представителни секторни европейски работодателски организации. Тази информация е необходима, за да може да се направи оценка на значимостта на участието, респективно на неучастието на национални отраслови или

браншови организации в съответните европейски секторни организации. Някои организации, играещи особена роля при формирането на различните европейски политики (например, общата селскостопанска политика), са представени по-подробно, други само са маркирани. Поради все пак ограничения обем на тази публикация, в долните бележки не са включени следните организации: *International Federation of Insurance Intermediaries* – BIPAR (Международна федерация на застрахователните посредници); *European Federation of Footwear Industry* – CEC (Европейска федерация на обувната промишленост); *European Sugar Manufacturers' Committee* – CEFS (Европейски комитет на производителите на захар); *European Chemical Industry Council* – CEFIC (Европейски съвет на химическата индустрия); *Council of European Municipalities and Regions* – CEMR (Съвет на европейските общини и региони); *Community of European Railways* – CER (Европейска железопътна общност).

3.2.1.1. European Automobile Manufacturers Association – ACEA; Европейска асоциация на производителите на автомобили.

ACEA се самоопределя като "професионалното тяло, представящо интересите и съвместните умения и познания на тринадесет европейски компании – производители на автомобили, камиони и автобуси на европейско ниво, както и по целия свят". Създаването й се основава на ясния консенсус между членовете й, що се отнася до необходимостта от ефективно представителство, в това число пред европейските и други институции. Тази роля значително се е разширила със създаването на Общия пазар, с нарастването на значението на законодателството на ЕС и с предприемането на действия във всички страни – членки на ЕС за по-широко присъствие на компаниите от ACEA. ACEA се стреми в еднаква степен както към разширяване на "европейското присъствие" на компаниите – членки, така и на "глобалното им присъствие". [2]

Според създателите ѝ, ACEA е създадена "в отговор на значителното прехвърляне на управленчески отговорности в посока Брюксел" за многото комплексни, икономически, социални, технически и законови проблеми, произтичащи от все "по-близката" европейска интеграция. Необходимостта от създаването на ACEA възниква в най-висока степен от необходимостта "да бъдат представени технологичните, индустриалните и търговските отговорности на компаниите – членки".

Чрез специализираните си работни групи и чрез широката си мрежа от индивидуални експерти от компаниите – членки на всички равнища ACEA има достъп до огромни ресурси в областта на техническата експертиза и натрупания практически опит, които се ценят далеч извън границите на ЕС.

Асоциацията се стреми редовно да прокарва своите изводи от натрупаните експертни заключения по време на постоянния си диалог със законодатели и други овластени лица в рамките на ЕС. По този начин, по своя собствена оценка ACEA в значителна степен допринася за ефективното законотворчество, съобразено с практическите реалности, което "съчетава реализма с осезателния контрол в полза на всички заинтересувани ".

ACEA също така разпространява "ясна и недвусмислена информация за всички комплексни аспекти на автомобилната индустрия". Това позволява да се поддържа ефективна връзка с вземащите решения в ЕС и с партньорските организации, а също така насърчава разбирането на разнообразните индустриални проблеми. [1]

ACEA е ангажирана в следните основни дейности, които обаче далеч не изчерпват пълния спектър на заниманията ѝ:

– наблюдение, изучаване и анализ на проблемите от общ интерес, включително екологичните, икономическите, техническите, транспортните, законовите и фискалните въпроси;

– информира членовете си за всички тенденции и развития в тези области;

– развива, координира и прилага съвместни позиции;

– подкрепя европейските власти при решаването на въпроси от общ интерес;

– информира обществеността за позиции или случаи от общ интерес;

– създава контакти с други европейски асоциации и институции, представяйки пред тях становища по аспекти засягащи автомобилната индустрия.

– Сътрудничи с националните асоциации на производителите на автомобили. [1]

Членове на ACEA са както следва : BMW AG, DAF TRUCKS NV, DAIMLERCHRYSLER AG, FIAT AUTO SPA, FORD OF EUROPE INC, GENERAL MOTORS EUROPE AG, MAN NUTZFAHRZEUGE AG, Dr. Ing. h.c. F. PORSCHE AG, PSA P-EUGEOT CITROEN, RENAULT SA, SCANIA AB, VOLKSVAGEN AG, AB VOLVO

По принцип в ACEA има и "асоциирани организации", но те не са считани за членове. Като членове се третират само изброените компании, а "асоциираните организации" по-скоро се намират в кореспонденция с ACEA. Асоциираните организации наброяват 13 организации от страните – членки на ЕС и 3 от страните – кандидатки (AIA – CR – Чешка република, AIA – SR – Словакия, AHAI – Унгария). [1], [3]

3.2.1.2 Association of European Airlines – AEA; Асоциация на европейските авиолинии.

AEA – Асоциацията на европейските авиолинии служи на общите интереси на нейните членове – европейски авиокомпании. Тя представлява интересите им пред институциите на ЕС, пред Европейската конференция за гражданска авиация (European Civil Aviation Conference – ECAC) и пред други институционални организации или асоциации, свързани с проблеми, които представляват интерес за членовете на AEA, а също така и на отделните европейски национални правителства.

АЕА се стреми да разшири сътрудничеството между членовете си по всички въпроси, които могат да представляват интерес за членовете на асоциацията и са разрешени от законите на страните, в които те извършват дейност. Това разбира се, се извършва с пълно зачитане на независимостта на индивидуалните действия на отделните членове. [4]

Преследвайки своите цели:

А) АЕА събира, анализира и интерпретира информация и провежда изследвания, които се налагат от начинанията, които предприема.Отделните членове подпомагат секретариата на асоциацията в извършването на тези дейности.

Б) Когато е целесъобразно, АЕА влиза в сътрудничество с асоциации, организации или с различните власти, чиято дейност и роля съответстват на целите на АЕА. Такива действия винаги зачитат автономията на АЕА

АЕА е асоциация, която няма за цел да реализира печалба. Тя действа и се представлява съвместно от всички свои членове или от лица, специално посочени за целта от Асамблеята (Общото събрание). Генералният секретар в общия случай действува като говорител на Асоциацията. [4]

Историята на АЕА започва през 1952 г., когато президентите на Air France, KLM, Sabena и Swissair създават съвместна проучвателна група, която скоро след това се разширява с присъединяването на BEA (предшественичка на British Airways) и на SAS. През 1954 г. Бюрото за въздухоплавателни изследвания (Air Research Bureau) е институционализирано като постоянно звено със седалище в Брюксел. След това името му е променено последователно на Изследователско бюро на европейските авиокомпании (European Airlines Research Bureau – ARB) и в крайна сметка на АЕА през 1973 г.

Скоро след създаването на ARB, проведената през 1954 г. в Страсбург Конференция за координацията на транспорта в Европа, довежда до създаването на ECAC (European Civil Aviation Conference), като препоръчва на държавите – участнички, да насър-

чават въздушните превозвачи да провеждат съвместни изследвания, насочени към провеждането на "правилно развитие на транспорта в Европа". Оказва се, че ARB е много добре "позиционирано" и то става представителят на авиокомпаниите в диалога им с ECAC.

По времето, когато е възприето името AEA, броят на членовете е нарастнал на 19. Има вече три постоянни комитета: Изследвания и планиране, Проблеми на авиационната индустрия (преди всичко на авиокомпаниите, бел.авт.) и технически въпроси, които са сформирани след като съществувалото преди звено с подобни задачи – т. нар. "Комитет Монпарнас" е погълнато от AEA.

Следващата основна промяна става през 1983 г., когато тогавашният Комитет по търговията и въздушната политика е разделен. Това става с оглед на нарастващото ангажиране на ЕС с проблемите на въздушния транспорт. Това ангажиране придобива формален вид през 1986 г., когато въздушния транспорт е признат за субект на процеса на създаване на общ пазар. [4]

В средата на осемдесеттте години, Асоциацията създава постоянни групи, които нямат статут на постоянно действуващи комитети, по въпросите на фискалната политика, на сигурността и на вътрешните полети. Към тях през 1991 г. е добавена и инфраструктурна група.

Друга важна промяна става през 1994 г. със създаването на пет постоянни комитета, включително на "Инфраструктура и околна среда" и на "Социални въпроси". Звената занимаващи се с проблемите, обединени като "Изследвания и информация" и "Законови въпроси", придобиват статута на структури с помощни функции.

На събранието на президентите на авиокомпаниите от AEA, състояло се през ноември 2002 г., се дава определението, че "AEA трябва да стане лобираща организация на авиокомпаниите" ("an airline – driven lobbying organization"). За да се постигне тази цел уставът на AEA е допълнен. Основната промяна е в това, че президентите на авиокомпаниите вече поставят за постигане годишни цели пред Асоциацията. Комитетът на президентите, който до мо-

мента има двама допълнителни членове с времето разширява броя им до деветима. Той получава като допълнителна задача наблюдението на напредъка в постигането на поставените пред Асоциацията цели. Създаден е "Комитет по заплащането" като под-група на Комитета на президентите, който договаря "гъвкавата заплата" на Генералния секретар в зависимост от това до каква степен са постигнати поставените цели. По-късно президентите модифицират критериите за приемане и напускане на асоциацията, с оглед на това да бъдат взети пред вид настъпилите изменения на пазара на въздушните превози, причинени от напредналия процес на европейска интеграция. Въз основа на всичко това, през месец май 2003 г., асамблеята (общото събрание) на президентите от AEA приема изменения в устава на асоцията, които са определени като "отиващи далеч напред". [4]

През по-голямата част от историята на AEA, условията за членство са изисквали успоредно членство в IATA. Това условие е облекчено през 1981 г., за да се даде възможност на Luxair да влезе в AEA и по този начин да бъде попълнен целият "комплект" национални превозвачи от ЕС. През годините в AEA са членували наймного 37 авиокомпании: три от тях – Балкан, Sabena и Swissair изпадат в несъстоятелност, две от тях – BEA и BOAC се сливат в British Airways и две от тях – British Caledonian и UTA са погълнати съответно от British Airways и Air France.[4]

В момента в AEA членуват: Adria Airways – Словения, Aer Lingus – Ейре, Air France, Air Malta, Alitalia, Austrian Airlines, British Airways, BMI – Дерби Ийст Мидланд – Великобритания, Cargolux – Люксембург, Croatia Airlines, Czech Airlines, Cyprus Airways, Finnair – Финландия, Iberia – Испания, Icelandair, JAT Yugoslav Airlines, KLM – Нидерландия, LOT Polish Airlines, Deutsche Lufthansa AG, Luxair – Люксембург, Malev Hungarian Airlines, Meridiana – Олбия – Италия, Olympic Airways – Гърция, SAS – Скандинавски авиолинии, SN Brussels Airlines – Белгия, Spanair – Испания, Swiss International Air Lines Ltd – Швейцария, TAP Air Portugal, TAROM – Romanian Air Transport, Turkish Airlines, Virgin Atlantic – Западен Съсекс – Великобритания. [5]

3.2.1.3. Insurance Employers – CEA; Работодатели от застраховането.

Пълното наименование на организацията е The European Federation of National Insurance Associations, а съкращението CEA идва от френското название на организацията – Comite Europeen des assurances. Политиката на CEA се основава на насърчаване на частната инициатива и на свободната конкуренция. Целите на организацията са:

– да представлява общите интереси на европейските застрахователи като прокарва, защитава и осветлява техните възгледи пред различните международни институции;

– да представя квалифицирани становища пред различни организации – обществени или частни, европейски или глобални, имащи отношение към проблемите на застраховането и/или презастраховането;

– да насърчава сътрудничеството между националните асоциации – членки като подкрепя и национални каузи, когато те са съвместими с позициите на организацията.

Чрез националните си асоциации – членки, CEA извършва следното:

– обменя информация и професионален опит между различните застрахователни пазари като провежда изследвания в интерес на европейските застрахователни и презастрахователни компании;

– работи за подобряване на обслужването на застрахованите и за развиване на застраховането в Европа в отговор на възникващите нужди на компаниите;

– работи за възприемане на напредничави възгледи от европейските застрахователи в икономическите и социалните дебати, там където последните имат легитимен интерес [6]

Стратегически приоритети на CEA

А) В Европа:

– CEA работи за създаване на отворено застрахователно и финансово пространство. Асоциацията призовава към създаване на общ и честен пазар без бариери. CEA лобира пред европейските институции – Комисията, Парламент, Съвет, Икономически и социален комитет, заедно с националните асоциации. Асоциацията провежда технически и статистически изследвания, които да обосновават тезите, за които лобира и да повишават доверието в застрахователната индустрия.

– CEA се застъпва за благоразумен режим на надзор и контрол над застрахователните компании, както и за надеждни счетоводни стандарти. Асоциацията препоръчва сближаване на различните практики в застрахователния надзор и по-тясна координация между отделните органи извършващи финансов контрол. CEA работи за корпоративна защита на европейското застраховане извън границите на ЕС.

– CEA се стреми към изграждане на уреден и конкурентен пазар за институционални инвестиции. Асоциацията призовава застрахователните компании да имат условия за опериране както институционалните инвеститори и управляващи на активи. CEA се стреми адекватно да реагира и възприема последиците от новата среда на финансовите услуги.

– CEA е активно ангажирана с подготовката на ново законодателство в областта на екологичната надеждност, електронната търговия и защитата на потребителите. Асоциацията прокарва използването на "Наръчници за най-добрите практики" (Best Practice Guides) в застрахователния бранш, както и саморегулативен подход, с оглед на това да се избегне допълнителна държавна свръхрегулация. CEA изследва възможностите за създаване на алтернативни регулаторни модели за застрахователния бизнес.

– CEA се стреми да осигури оптимални условия на разширението на ЕС за застрахователния бранш. Асоциацията подпомага разработването на нови пазари в Източна Европа. Подготвя нововъзникналите пазари за предстоящото членство в ЕС. Подпомага застрахователите от страните – членки "да влязат в крак" с европейските практики.

Б) В света:

– Представлява европейския застрахователен бизнес пред международни организации като Организацията за икономическо сътрудничество и развитие – OECD, Световната търговска организация – WTO, Международната организация на застрахователните надзорници – IAIS (International Association of Insurance Supervisors) и др.

В) Застраховане и общество:

– CEA прокарва решения за всички области на поемане на риск, основаващи се на застраховане. Работи за "засилването на напълно легитимната роля на частното застраховане".

– CEA сътрудничи активно с изследователски и академични институции, както и с други търговски асоциации. Работи в обща мрежа с други европейски организации, които въздействат пряко или индиректно върху застрахователната индустрия.

– CEA работи, лобира и общува на основа на базовите ценности и етични норми на застраховането. Асоциацията работи за издигането на имиджа на застрахователната индустрия пред обществото и пред търговските и социалните партньори. [6]

В CEA членуват:

Със статут на пълноправни членове:

– Verband der Versicherungsunternehmen Osterreichs (VVO) – Асоциация на австрийските застрахователни компании;

– Union Professionnelle des Enterprises d'Assurances (UPEA) – Професионален съюз на застрахователните компании – Белгия;

– Association Suisse d'Assurances – Швейцарска асоциация на застрахователите;

– Insurance Association of Cyprus – Застрахователна асоциация на Кипър;

– Ceske asociace pojist'oven (CAP) – Чешка застрахователна асоциация;

– Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) – Германска асоциация на застрахователната индустрия;

– Forsikring & Pension – Датска застрахователна асоциация;

– Uniyn Espacola de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (UNESPA) – Испански съюз на застрахователните и презастрахователните компании;

– Suomen Vakuutusyhticiden Keskusliitto – Федерация на финландските застрахователни компании;

– Federation Francaise des Societes d'Assurances (FFSA) – Френска федерация на застрахователните компании;

– The British Insurers' European Committee (BIEC) – Британски застрахователен европейски комитет;

– Association des Compagnies d'Assurances – Grece – Асоциация на застрахователните компании – Гърция;

– Magyar Biztosityk Szevetsege (MABISZ) – Асоциация на унгарските застрахователни компании;

– The Irish Insurance Federation (IIF) – Ирландска застрахователна федерация;

– Samband Hslenskra Tryggingafelaga – Асоциация на исландските застрахователни компании;

– Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA) – Национална асоциация на застрахователните компании – Италия;

– Liechtensteinischer Versicherungsverband e. V. – Лихтенщайнски застрахователен съюз;

– Associaciation des Compagnies du Grand-Duche de Luxembourg (ACA) – Асоциация на люксембургските застрахователни компании;

– Malta Insurance Association – Малтийска застрахователна асоциация;

– Verbond van Verzekeraars in Nederland (VVN) – Съюз на застрахователите от Нидерландия;

– Finansneringens Hovedorganisasjon (FNH) – Норвежка асоциация на финансовите услуги;

– Polska Izba Ubezpieczen (PIU) – Полска застрахователна камара;

– Associazao Portuguesa de Seguradores – Португалска застрахователна асоциация;

– Sveriges Forskringsforbund – Шведска застрахователна федерация;

– Turkiye Sigorta ve Reasurans Sirketleri Birligi – Асоциация на застрахователните и презастрахователните компании в Турция.

Със статут на асоциирани членове:

– Eesti Kindlustusseltside Liit – Естонска застрахователна асоциация;

– Hrvatski ured za osiguranje – Хърватско застрахователно бюро;

– Lietuvos draudiku asociacija – Асоциация на литовските застрахователи;

– Latvijas Apdrosinataju Asociacija – Латвийска застрахователна асоциация;

– Slovensko Zavarovalno Zdruzenje (SZZ) – Словенска застрахователна асоциация;

– Slovenska asociacia poistovni – Словашка застрахователна асоциация; [6]

3.2.1.4. European Cement Association – CEMBUREAU; Европейска циментова асоциация.

CEMBUREAU е със седалище в Брюксел и е представителната организация на циментовата индустрия в Европа. Днес CEMBUREAU включва 26 организации – членки (от тях 22 пълни члена и 4 асоциирани члена). Пълни членове са националните асоциации на циментовата индустрия и циментопроизводителните компании от ЕС и от Европейската зона за свободна търговия – EFTA, както и организациите от Чешката република, Унгария, Полша и Турция. Организациите от Естония, Латвия, Румъния и Словения са Асоциирани членове на CEMBUREAU.

През 2002 г. производството на цимент в страните, чиито асоциации членуват в CEMBUREAU, възлиза на 260 милиона тона, което представлява около 15 % от световната циментова продукция (1,75 милиарда тона).

В организациите – членки на CEMBUREAU са пряко заети около 79 000 души. [10]

CEMBUREAU има за първостепенна цел прокарването на интересите на своите членове чрез активното представяне на европейската циментова индустрия на европейско и световно ниво. С оглед на това CEMBUREAU:

– действува като говорител на циментовата индустрия пред институциите на ЕС и пред други публични власти;

– събира и обобщава вижданията на представителите на циментовата индустрия по всички проблемни въпроси и по развитието на съответните политики с особено внимание върху техническите, екологичните, енергийните и представителните въпроси;

– създава постоянен диалог с институциите на ЕС, международните власти и с други международни асоциации. [10]

CEMBUREAU защитава интересите на своите членове и обслужва нуждите им като:

– прокарва "платформа" за сътрудничество на международно равнище и представлява своеобразен форум за обмяна на идеи и натрупан опит;

– осведомява публиката за ползата, която носи на обществото развитието на циментовата индустрия и усъвършенстването на нейните продукти;

– помага на циментовата индустрия да се развива по устойчив начин, поставена в подходяща регулаторна и законодателна рамка; [10]

Както вече беше посочено, CEMBUREAU представлява членовете си на европейско и световно ниво. Основните дейности на организацията се съсредоточават върху:

– **Повишаване на конкурентноспособността на циментовата индустрия.** CEMBUREAU следи статистиката на циментовата индустрия с оглед на това да има ясна представа за пазарния й дял в строителния сектор. CEMBUREAU постоянно следи състоянието на енергийната ефективност на циментовата индустрия и анализира информацията от енергийните пазари. CEMBUREAU следи

европейските законодателни процеси, внимателно наблюдава всички развития, засягащи циментовата индустрия (политиките в областта на енергийната и екологичната политика, техническите процеси, индустриални проблеми и въпроси, свързани с отделните продукти) като координира реакцията на нейните представители. CEMBUREAU извършва пионерска работа по развитието на стандартите и сертификационните схеми за цимента и бетона.

– **Създаване и развиване на "know how" по проблемите на околната среда.** CEMBUREAU се стреми да укрепва образа на европейската циментова индустрия като "производител на нулево количество отпадъци", притежаваща едни от най-добрите индустриални предписания за "валоризация" на отпадъците. CEMBUREAU допринася за развитието на позитивни политики спрямо околната среда в рамките на циментовата индустрия и особено във връзка с проблемите на управлението на отпадъците, където се търси "перфекционизъм в отношението към околната среда". CEMBUREAU се застъпва за създаване и развиване на иновативни енергийни технологии и производствени процеси, целящи да направят възможен устойчивият ръст на Европейската циментова индустрия. CEMBUREAU прокарва концепции за "енергийна възвращаемост" чрез създаването на алтернативни горива на база оползотворяване на отпадъци. CEMBUREAU насърчава използуването на алтернативни суровини в процеса на циментовото производство.

– **Застъпничество в полза на цимента и бетона.** CEMBUREAU играе значителна роля в препоръчването, рекламирането и налагането на използуването на цимента, на готовите строителни смеси и на стоманобетонните конструкции по целия свят в сътрудничество с асоциациите – негови членки и заедно с други подходящи организации. CEMBUREAU редовно е съорганизатор на конференции по специфични въпроси, насочени към подобряването на приемането от страна на пазара на бетоновата индустрия и налагане на циментовите и бетоновите продукти на пазара. CEMBUREAU идентифицира, подбира и насърчава прилагането на най-добрите маркетингови практики в различните клонове на разглежданата индустрия,

с които могат да бъдат прокарани на пазара системи конструкции, базирани на циментова основа.

– **Изследователско звено и статистика.** Доколкото става дума за "Intelligence Unit", с голяма доза основание можем да приемем, че това е и "разузнавателно звено". Работата на CEMBUREAU се фокусира върху Европейските проблеми и нейното управление е било "реорганизирано да отразява и да обслужва подход ориентиран към тях". Изследователското звено систематично наблюдава всички Интернет сайтове, които представляват интерес за циментовата индустрия с използването на последна дума информационни технологии. Изследователското звено осигурява най-добрата възможна информация за сътрудниците на CEMBUREAU и за организациите – членки чрез изграждането на различни компютърни мрежи (за сътрудниците на CEMBUREAU – Intranet, а за организациите-членки – различни Extranets). CEMBUREAU също така е създала за нуждите на циментовата индустрия база данни за обществените дела в ЕС, за икономическите въпроси и за техническа информация, както и за статистика и обща информация за циментовата индустрия по целия свят. Публикациите на CEMBUREAU служат като основен източник на информация за циментовата индустрия по целия свят. Асоциацията е издател на "Световен циментов справочник", който редовно дава актуализирана информация за циментовите компании и за заводите, разположени в около 160 страни. [10]

CEMBUREAU се управлява от:

– Общото събрание на организацията, което включва всички пълни членове на CEMBUREAU. Те се срещат веднъж годишно и формулират общата генерална политика на асоциацията.

– Президент и вицепрезидент, които се избират от общото събрание за период от две години.

– От Борд и от "Liason Committee", които дефинират стратегията и основните политики на CEMBUREAU и наблюдават дейностите на асоциацията.

На т. нар. "Liason Committee" на циментовите индустрии в ЕС е специално гласувано доверието да представлява официално бран-

ша пред властите на ЕС и да представя позициите на производителите на цимент по засягащите ги въпроси в рамките на Съюза.

Представители на циментовата индустрия с голям опит получават специални правомощия и отговорности в рамките на различни дейности на CEMBUREAU като председателствуват постоянни комисии, проектни групи и др.

Постоянните комисии са създадени за да изучават определени проблеми, да формулират препоръки и да публикуват документирани позиции от името на асоциацията. В момента функционират две постоянни комисии:

– постоянна комисия № 1 – индустрия;

– постоянна комисия № 2 – продукти и маркетинг.

Сътрудничеството между функциониращите в момента две постоянни комисии постепенно се интензифицира и вече се изразява в ежегодни съвместни заседания.

Постоянните комисии се подпомагат от по-специализирани проектни групи. Постоянна комисия № 1 – "индустрия" се подпомага от пет проектни групи:

– група 1.1. – проблеми, свързани с околната среда и със законодателството;

– група 1.2. – безопасност и здраве при работа;

– група 1.3. – мерки за намаляване на емисиите на въглероден двуокис в атмосферата;

– група 1.4. – околна среда и енергетика;

– група 1.5. – европейски циментови стандарти;

– група 1.6. – европейски стандарти за бетон;

– група 1.7. – твърди горива.

Постоянна комисия № 2 – "продукти и маркетинг" се подпомага от седем проектни групи:

– съвместна проектна група "LCA of concrete";

– подкрепяща проектна група 2.1. на "LCA of concrete";

– група 2.2. – противопожарна безопасност на бетона;

– група 2.3. – крайни потребления на цимента;

– група 2.4. – сътрудничество с архитектурните учебни заведения;

– група 2.5. – Еврокодове;

– група 2.6. – безопасност и здраве при работа.

Фактически проектна група 1.2. и 2.6. са едно и също функционално звено. В постоянна комисия № 2 участват и други организации като ERMCO – European Ready Mixed Concrete Organization (Европейската организация на производителите на готов бетон), EUROFER – European Confederation of Iron and Steel Industries (Европейската конфедерация на производителите на желязо и стомана), EFCA – European Federation of Engineering Consultancy Associations (Европейската федерация на инженерните консултанти), BIBM – Bureau International du Beton (Международното бюро по бетона).

CEMBUREAU се менажира от:

Многонационален екип от около 20 души с местонахождение в Брюксел, които изпълняват основните функции на CEMBUREAU и вършат ежедневната работа на асоциацията. Този екип подпомага и различните комисии и проектни групи на CEMBUREAU в организирането и координирането на различните срещи и в прилагането на взетите решения. [10]

3.2.1.5. Confederation of the Food and Drink Industries of the EU – CIAA; Конфедерация на производителите на храни и напитки в ЕС.

CIAA е създадена през 1982 г. в Брюксел като Конфедерация на индустриите – производители на храни и напитки в Европейската икономическа общност (Confederation of Food and Drink Industries of the EEC). Тя замества Комисията на индустриите, произвеждащи храни и напитки, съществувала в рамките на UNICE.

Със създаването на CIAA през 1982 г. хранително – вкусовата промишленост в Европа се сдобива с независима организация. От тогава насам, CIAA е регистрирана като международна асоциация по смисъла на белгийския закон. Последните изменения и допълнения в устава на CIAA са приети на 21 ноември 2000 г.

CIAA е "гласът" на европейските производители на храни и напитки, по собствено определение "индустриален сектор № 1 в Европа", главен работодател и износител в ЕС. CIAA представлява интересите на европейската хранително-вкусова промишленост пред европейските и международните световни институции, допринася за развитието на европейската и международна регулаторна и икономическа рамка като цели да постигне конкурентоспособност, качество и сигурност на храните, защита на потребителите и "уважение на околната среда". [7]

Мисията на CIAA е да изразява позицията на производителите на храни и напитки по широка гама от интересуващи ги проблеми. CIAA следи от близо промените в европейските политики с дължимото уважение и зачитане на необходимостта от осигуряване на хигиена на храните, безопасност и здравословност на храните, коректното етикетиране и опазването на околната среда. С особено внимание CIAA следи измененията в Общата селскостопанска политика на ЕС, както и въпросите свързани с международната търговия и разширяването на Европейския съюз.

Постоянният секретариат на CIAA, със седалище в Брюксел е ключов посредник на сектора с европейските и международните институции, като координира работата на около 450 експерти, групирани в комитети и работни групи около три основни теми:

– политика по отношение на храните и консуматорите;

– търговия и конкурентоспособност;

– околна среда.

Експертите на CIAA подготвят мнения по приоритетните преписки, които веднъж одобрени от всички членове се изпращат на политиците, занимаващи се със съответните проблеми.

Позициите, заемани от CIAA са резултат от широк консенсус постигнат вътре в хранително – вкусовата индустрия и в хранителния сектор като цяло. По тази причина CIAA работи в пряко сътрудничество с други организации от сектора, както и с представители на други "брънки от хранително – вкусовата верига". [7]

Целите на CIAA:

По своя собствена оценка CIAA прави всичко възможно за да допринесе за:

– създаване на регулаторна рамка на ниво ЕС и на международно (световно) ниво, която да съответства на нуждите на хранително – вкусовата промишленост;

– избягването и премахването на бариерите пред търговията във вътрешния пазар;

– осигуряване на снабдяването на хранително-вкусовата промишленост със суровини, които имат необходимото качество и разумна цена;

– осигуряване на най-добрите възможни конкурентни условия за износ извън границите на ЕС.

CIAA дейно изпълнява лидерската си роля чрез:

– подпомагане на сектора да създава потребителско доверие;

– създаване на близко и продуктивно сътрудничество между отделните звена във веригата на производството и потреблението на храни;

– осигуряване на максимална представителност на хранително – вкусовата промишленост.

Предприетите действия от страна на CIAA:

Лобистките действия на CIAA се фокусират върху такива проблеми като:

– законодателство за храните;

– законодателство, което представлява определен интерес за хранително – вкусовата промишленост – околна среда, научни изследвания, статистика и др.;

– търговията с храни и напитки;

– условията на снабдяване със суровини.

Тези действия са адресирани към:

– институциите на Европейската общност (Европейската комисия, Европейският парламент, Съветът на министрите, Икономическия и социален комитет и др.);

– Международните организации като Световната здравна организация – WHO, Организацията по прехраната на ООН – FAO, Комисията "Codex Alimentarius", Световната търговска организация – WTO, Европейският комитет по стандартизация – CEN и др. [7] (Комисията "Codex Alimentarius" е създадена през 1963 г. от FAO и от WHO за да развива станадартите за храните, наставленията и указанията (guidelines) и свързаните с тях други текстове, като например "codes of practice" разработвани в рамките на Съвместната програма на FAO и WHO за хранителните стандарти. Основните цели на тази програма са защитата на здравето на консуматорите и осигуряване на честни търговски практики в търговията с храни, както и осъществяването на координация по цялата работа свързана с хранителните стандарти, предприета от международни правителствени и неправителствени организации. Единствената официална страница на Комисията "Codex Alimentarius" е www.codexalimentarius.net. Съществуват и други сайтове с подобни имена, но те не се захранват с информация от самата комисия и тя не поема отговорност за съдържанието им или за наличието на превратни тълкувания).

Също така CIAA сътрудничи с други организации, за да осигури "синергия (синергизмът представлява съчетаване на умения за извличане на обща изгода. Синергизмът в международната търговия се свързва с изгодите за световната икономика като цяло – бел. ред.) на законодателството на ЕС и международното законодателство, посветени на проблемите, които представляват интерес за хранително – вкусовата промишленост". В списъка на партньорите на CIAA са:

– на първо място самите членове на CIAA;

– други организации, свързани с хранително – вкусовата промишленост като Международният институт по науките за живота – International Life Sciences Institute (ILSI), European Food Information Council (EUFIC), Международният алианс на асоциациите на производители на храни – International Alliance of Food Producers Associations (IAFPA), Институтът за икономически и социални изследвания – IRES и др. [7] (International Life Sciences Institute (ILSI) е организация с нестопанска цел – фондация, действаща в световен мащаб, която цели подобряване-

то на благосъстоянието на обществото, чрез "постигане на балансирани научни изследвания". Нейна цел е засилването на разбирането на научните проблеми свързани с безопасността на храните, токсикологията, управлението на риска и на околната среда, чрез съсредоточаване на съвместните усилия на учени от академичните среди, правителствените институции и от индустрията. Организацията се ръководи от Кодекс на етичните и организационни стандарти. Организацията е призната по света поради качеството на научните изследвания, подкрепени от нея и ефективността на образователните проекти, които тя инициира, както и заради полезните глобални конференции и семинари, организирани от нея. Седалището на организацията е във Вашингтон DC, като организацията осъществява своята работа чрез световна мрежа от клонове, институтите от изследователската й фондация и чрез разположения в Атланта Център за Здравеопазване (www.ilsi.org), Европейският информационен съвет по храните – European Food Information Council (EUFIC – www.eufic.org) е организация с нестопанска цел, която предоставя информация основаваща се на научни изследвания по въпросите на храните и свързаните с тях проблеми. Информацията се предоставя на медиите, на специалистите по проблемите на здравето и храненето, на преподаватели, популяризатори и на т. нар. "opinion leaders".* EUFIC е със седалище в Брюксел и има национални клонове в редица европейски страни. Организацията се подкрепя от водещи компании – производители на храни и напитки.

– Други търговски асоциации и групи по интереси, които представят индустриите като цяло – UNICE и др.

– Други търговски асоциации от "хранителната верига", които представляват селскостопански производители, кооперации, търговци и потребители;

– Компании – производители на храни и напитки. [7]

Информационните приоритети на CIAA:

Официалният сайт на CIAA – www.ciaa.be поддържа постоянен информационен раздел с рубрики: Безопасност и качество на

* Лидери, формиращи мнение (бел. ред.)

храните; информиране на потребителите; хранене; устойчиво развитие; интегрирана превенция и контрол на замърсяването на въздуха; биотехнологии и храни на бъдещето; ИПП – интегрирана продуктова политика; хигиена; текущото председателство на ЕС (в случая – италианското); защита на почвите. Открити са и съвсем нови рубрики: обща селскостопанска политика; разширяване на ЕС; двустранна международна политика и Световна търговска организация; опаковки и опаковъчни отпадъци; акриламид. [7]

Членове на CIAA:

CIAA се състои от няколко категории членове с различна тежест при взимането на решения:

– национални федерации на индустриите, произвеждащи храни и напитки;

– европейски секторни асоциации;

– големи хранително – вкусови компании, чрез т. нар. "liaison committee".

Правото на глас в общото събрание на CIAA се разпределя по следния начин:

– 60 % за националните федерации;

– 20 % за секторните федерации;

– 20 % за големите компании чрез техния "liaison committee".

В CIAA членуват 22 национални федерации, като седем от тях имат статут на наблюдатели.

Пълни членове са: FEVIA – Белгия, BLL/BE – Германия, FI – Дания, FIAB – Испания, ANIA – Франция, SEVT – Гърция, FDF – Ирландия, Alimentare Servizi – Federalimentare – Италия, FIAL – Люксембург, VAI – Нидерландия, FIAA – Австрия, FIPA – Португалия, ETL – Финландия, LI – Швеция и FDF – Великобритания.

Със статут на наблюдатели са: FFDI – Чешка република, FHFI – Унгария, ETL – Естония, NBL – Норвегия, PFPZ – Полша, UE-&EFIS – Словакия, FIAS – Словения. [7]

В CIAA членуват и съответните европейски секторни асоциации. Терминът "секторни асоциации" е предаден, според информация в интернет, на CIAA, но очевидно е, че става дума за "суб-сек-

торни" или браншови асоциации, представящи отделните специализирани направления в хранително – вкусовата промишленост. Те са:

производство на пиво; производство на закуски; производство на шоколади, бисквити и сладкиши; производство на "diary products"; производство на диетични продукти; производство на брашна; производство на замразени продукти; производство на плодови и зеленчукови консерви; производство на плодови и зеленчукови сокове; производство на билкови продукти; производство на сладолед; производство на изоглюкоза; производство на маргарин; производство на минерални води; производство на олиа и зехтини; производство на макаронени изделия; производство на храни за домашни любимци; производство на месни продукти; производство на суровини и подобрители за пекарниците и макароненото производство; производство на печено кафе; производство на сол; производство на сосове и подправки; производство на грис; производство на снакс; производство на безалкохолни напитки; производство на разтворимо кафе; производство на нишесте; производство на супи и бульони; производство на захар; производство на чай; производство на обработени картофи; производство на зеленчукови протеини; производство на мая. [7]

Също така, CIAA представлява чрез техния "liaison committee" следните големи хранително – вкусови компании, произвеждащи храни и напитки на територията на ЕС: ADM, CARGILL, CERESTAR, COCA-COLA, DANONE, FERRERO, HEINEKEN, INTERBREW, KRAFY FOODS, MASTERFOODS, NESTLE EUROPE, PEPSI-CO, PERNOD RICARD, SARвA LEE, SUDZUCKER, TATE&LYLE, UNILEVER. [7]

Нови членове или наблюдатели трябва да бъдат одобрени от Борда на CIAA и от Общото събрание, с мнозинство от две трети от членовете. За да станат членове, националните федерации трябва да бъдат представителни за сектор "хранително – вкусова" промишленост в съответната страна. [7]

3.2.1.6. Committee of Agricultural Organisations in the EU – COPA; Комитет на селскостопанските оргатнизации в ЕС.

Комитетът на селскостопанските организации COPA (Committee of Agricultural Organisations) в ЕС е организация, създадена от 13 организации – членки, по времето когато страните – членки са били шест. Днес COPA е съставена от 29 организации от 15 страни – членки на ЕС. [8], [9] Този широк членски състав позволява на COPA, по собствената й оценка да представлява както общите, така и специфичните интереси на фермерите в страните – членки на ЕС. Днес организацията вече е призната от европейските власти и институции за говорител на целия селскостопански сектор. [8]

Когато е подписан Римският договор (през месец март 1957 г.), той вече съдържа най-важните рамкови предписания, които предопределят провеждането на Общата селскостопанска политика.

Въпросът за връзката между властите в общността и представителите на селскостопанския сектор е бил оставен отворен, но Комисията още тогава изразява своето желание за сътрудничество още в ранния стадий на европейската интеграция и поканва представителите на селскостопанските организации да участват на състоялата се през 1958 г. конференция в Stresa като наблюдатели.

Самите фермери са били твърдо убедени в значимостта на Общността за техния сектор и на 06 септември 1958 г. създават първата представителна европейска селскостопанска организация – COPA.

Една година по-късно, на 24 септември 1959 г., селскостопанските кооперации от Европейската общност създават своя организация – "шапка" COGECA (General Committee for Agricultural Cooperation). Секретариатът на COPA в Брюксел е създаден на 01 април 1959 г. Той се слива със секретариата на COGECA на 01 декември 1962 г. [8]

COPA има няколко основни цели като:

– да разглежда всеки въпрос, свързан с развитието на селскостопанската политика на Общността;

– да представлява интересите на селскостопанския сектор като цяло;

– да търси решения на проблемите в областта на селското стопанство, които са от общ интерес за членовете на организацията;

– да създава и развива връзки с властите в Общността, както и с всяка една представителна организация и/или социален партньор, създаден на европейско ниво.

Работните структури на COPA са предопределени от три основни идеи:

– да позволява представителите на разнообразните сектори (всъщност "суб-сектори", под-отрасли) на селскостопанското производство в ЕС да обсъждат проблемите, влияещи върху техните области на работа и да предлагат решения на представените проблеми;

– да координира работата в цялостния контекст на селското стопанство, селскостопанската политика и на политиката като цяло;

– да представлява всички сектори и области заедно. [8]

Тези идеи са дали резултат под формата на следната структура:

– **Асамблея** (Събрание). Асамблеята, която се състои от представители – делегирани от организациите – членки. Тя чертае генералните политически наставления пред COPA.

– **Президиум.** Президиумът се състои от по един делегат от всяка организация – членка. Извън тези национални представители, има и допълнителни лица, които влизат в президиума – президентът на COGECA, президентът на Света на младите фермери – CEJA, президентът на женския комитет на COPA и председателят на главната експертна група на COPA. Президентът на COPA, който председателства заседанията на президиума, може да покани още всяка допълнителна личност, чието присъствие е преценено като полезно. Същото правило се прилага и спрямо председателите на различните работни групи и експертни секции на COPA, както и към съвместните работни групи на COPA/COGECA, когато се разглеждат въпроси, към които те имат отношение. Обикновено прези-

диумът се събира веднъж месечно. Неговата функция е да представлява COPA и да взима необходимите решения в рамките на генералните решения, взети от Асамблеята. Позициите и становищата на президиума се взимат съвместно с COGECA, тогава когато те засягат селскостопанския сектор като цяло.

– **Президентство.** Президиумът избира измежду членовете си президент и четирима вицепрезиденти за две годишен мандат. Президентствата на COPA и на COGECA формират Координационен комитет, който се опитва да постига споразумения между двете структури по засягащите ги въпроси.

– **Група на главните експерти.** Групата на главните експерти има задачата да подготвя работата на президиума на COPA. Групата се състои от старши служители на организациите – членки. Много от тях са икономисти. Групата на главните експерти работи заедно с върховната работна група на COGECA.

– **Работни групи и експертни секции.** COPA има повече от 50 работни групи, под-групи и експертни секции, всяка от специфична област или посветена на основополагащ въпрос (структурен, социален, екологичен или друг). Повечето от тези работни групи или експертни секции са конституирани съвместно с COGECA, но и COPA и COGECA имат собствени звена по всеки въпрос. [8]

COPA и европейските институции. Методите на лобиране варират, в зависимост от стадия, който е стигнал процесът на взимане на решения. Поне до сега процесът на взимане на решения в ЕС следва следната схема: Комисията внася предложенията. Те се внасят в Съвета за приемане, като в повечето случаи се взима мнението на Европейския парламент, на Икономическия и социален комитет и на Комитета на регионите. След като решението е взето веднъж, задължение на Комисията е да го прилага.

Отношенията COPA – Европейска комисия. Представянето на позициите на COPA по принцип трябва да започне още на ниво Комисия. Президиумът на COPA редовно се среща с комисаря по селското стопанство и развитието на селските региони. На срещите по правило се прави преглед на развитието на общата

селскостопанска политика и на ситуацията на пазара на селскостопански продукти, но се разглеждат и специфични въпроси от значим интерес (като например ежегодния преглед на цените в селското стопанство).

Срещи с други комисари, както и с председателя на Европейската комисия се уреждат, когато възникне пряка необходимост.

Що се отнася до техническите аспекти на отношенията COPA – Европейска комисия, поддържа се редовна връзка между експертите на COPA и тези на Комисията и на постоянните работни групи. Поддържат се персонални контакти на ниво служители на COPA и на Комисията, редовни са посещенията на високопоставени служители на Комисията на различните форуми на COPA, както и размяната на писма и писмени становища. [8]

Отношенията COPA – Съвет на министрите, Европейски парламент, Икономически и социален комитет и Комитетът на регионите. След като Комисията се е съгласила веднъж с някакво предложение, фокусът на вниманието се премества към Съвета на министрите, както и към Европейския парламент, Икономическия и социален комитет и към Комитета на регионите, които са ангажирани с евентуалното приемане или отхвърляне на предложение, което трябва да стане част от европейското законодателство.

COPA може да общува със Съвета на министрите и пряко и индиректно. Прякото представителство пред Съвета се състои преди всичко в предаването на становищата и позициите на COPA по разглежданите въпроси. Епизодично се провеждат и срещи с председателя на Съвета, както и с пълния му състав.

Индиректното представителство е по-често явление. То се изразява в контакти на национално равнище между отделните национални организации на COPA и съответните ресорни министри и/или техни служители. Според представителите на COPA, за да бъдат ефективни подобни срещи, те трябва да се провеждат на база на формулирани общи позиции на COPA и COGECA, отнасящи се до цялото европейско пространство. Редовни контакти се поддържат и между COPA и Европейския парламент – особено с членове-

те на Комисията по селско стопанство и със секретариатите на парламентарните групи на политическите партии.

Контактите между COPA и Икономическия и социален комитет (ИСК) са особено близки, още повече, че голям брой представители на организациите – членки на COPA са членове на ИСК.

Някои числени данни за европейското селско стопанство и COPA:

69 000 000 000	USD внос в ЕС на селскостопански и хранителни продукти
51 000 000 000	износ, осъществен от селскостопанския и хранително-вкусовия сектор
14 500 000	брой хора, работещи на пълно работно време или на непълен работен ден в селскостопанския сектор на ЕС
7 300 000	земеделски стопанства със средна големина от 17,5 хектара
4 000 000	земеделски стопанства са разположени в райони, класифицирани като "непривилегировани", (т.е. имащи постоянни затруднения от естествен произход – разположени в планинска местност, в хълмиста местност, в район с бедни почви), покриващи малко повече от половината от обработваемата земя в ЕС
30 000	Европейски селскостопански кооперативни сдружения, в които са заети над 700 000 души, разположени изключително в селските райони
300	Събирания, организирани от секретариата на COPA/COGECA
45	брой хора, работещи за секретариата
29	организации – членки на COPA
5	работни езици: френски, английски, немски, италиански и испански

3.2.1.7. European Broadcasting Union – EBU; Европейски радиоразпръсквателен съюз.

Създаден през месец февруари 1950г., Европейският радиоразпръсквателен съюз е най – голямата професионална асоциация на радиоразпръсквателите в света със 70 активни члена в 51 страни от Европа, Северна Африка и Азия и още 46 асоциирани члена от 29 страни. Съюзът се занимава с организирането на европейска радиоразпръсквателна мрежа, координация на програмирането на новинарски и спортни предавания, предлагане на консултации по технически въпроси и защита на общественото радиоразпръскване. [11]

3.2.1.8. European Newspaper Publishers Association-ENPA; Асоциация на европейските издатели на вестници.

ENPA – Асоциацията на европейските издатели на вестници е организация с идеална цел, представляваща около 3 000 ежедневни, седмични и неделни издания от 17 европейски държави.

ENPA работи за осигуряване на благоприятна европейска законодателна и икономическа среда, тъй като според нея те са незаменими условия за развитието на независима вестникарска индустрия. ENPA отделя особено внимание на укрепването и защитата на свободата на пресата – както редакционната, така и на комерсиалната, като фундаментални права. ENPA подкрепя достъпа до информация и плурализма на медиите, като поставя ударение върху това, че те са основна необходимост за "доброто здраве на демокрацията".

ENPA извършва услуги и организира сериозна информационна мрежа за своите членове, от която могат да се възползват и властите в Европейския съюз и страните – членки. ENPA цели да ускори обмяната и трансфера на know-how и идеи до своите членове и сродните организации. [12]

3.2.1.9. European Regions Airlines – ERA; Асоциация на европейските регионални авиолинии.

ERA е призната, представителна организация на операторите в регионалния въздушен транспорт в Европа. В момента тя представлява 81 авиолинии, 43 летища и над 120 компании, които включват повечето от основните производители на конструкции на самолети и авиационни двигатели, заедно с други доставчици в аерокосмическата промишленост.

Задачата на ERA е "да продължи да бъде основното тяло, представляващо интересите на организацииите, занимаващи се с въздушен транспорт на регионално равнище в Европа", като:

– въздейства на регулаторните условия и на търговската среда;

– ускорява техническото сътрудничество и технологичния напредък;

– печели обществена и политическа поддръжка;

ERA съществува, за да постигне няколко цели:

– да дава гластност на позициите на членовете си относно развитието на въздушния транспорт на всички политически и регулаторни нива;

– да информира обществеността за мащаба и важността на регионалния сектор и да служи като контактна точка за всички, които се интересуват да научат нещо повече за организацията и нейните гледища;

– да създаде условия на членовете си да работят заедно върху общи проблеми, да обменят информация и да развиват по-добро търговско партньорство

ERA постига тези цели в рамките на: работните си групи; на общото си събрание; на всякакви други инициативи на асоциацията. [13]

3.2.1.10. European Public Telecommunication Network Operators Association – ETNO; Европейска асоциация на операторите в обществените телекомуникационни мрежи.

Мрежата на европейските обществени оператори в телекомуникациите създава ETNO през месец май 1992г.

ETNO е създадена като основна търговска асоциация за европейските оператори. Позициите, представени от ETNO могат да се отразят върху решенията, взети от Европейската комисия и могат да оказват влияние върху дейността на други групи, в които операторите са ангажирани.

Цел на асоциацията е да насърчава и да допринася за градивния диалог между нейните членове с други участници, ангажирани с развитието на европейското информационно общество в интерес на ползвателите.

За постигането на тези цели, в пълно съответствие с европейското законодателство, Асоциацията прокарва общите интереси на членовете си, в частност чрез разработване и представяне, (където е приложимо и полезно), на позициите на ETNO, особено при институциите на ЕС и другите европейски организации; допринася за разработването на политики, водещи до ефикасно и честно регулиране и създаване на търговска среда за европейския телекомуникационен пазар и за своите членове, когато оперират извън Европа. Тя ускорява сътрудничеството и координацията на действията на своите членове, в развитието на хармонизирани обществени телекомуникационни мрежи и услуги. ETNO поддържа форум за информационен обмен между своите членове. Организацията работи за развитието на пазара и за навлизането на информационното общество;

Асоциацията ще създава връзки с, или ще поддържа членство в други асоциации или международни тела, където е подходящо за постигането на целите ѝ.

ETNO заявява, че няма да работи над специализирани проблеми, вече покрити от други организации на оператори, като

EURESCOM (изследване и развитие) и ETIS (информационни услуги). [14]

3.2.1.11. European Apparel and Textile Organisation – Euratex; Европейска организация по облеклото и текстила.

Организацията подпомага индустриалците да дефинират своята търговска и индустриална стратегия във връзка със задълженията по линия на Световната търговска организация и изискванията на вътрешния пазар на ЕС.

Euratex информира членовете си за международната търговска политика на ЕС и за развитието на решенията на вътрешния пазар на ЕС, въздействащи върху стратегиите на компаниите: търговски споразумения, проблеми с достъпа до пазара, прилагане на изискванията, прилагане на правилата за произхода.

Организацията координира действията на членовете си, свързани с търговските инструменти за защита на интересите на индустрията в ЕС. [15]

3.2.1.12. Electricity supply employers; Union of the Electricity Industry EURELECTRIC; Работодатели в електроснабдяването

Съюзът на електрическата индустрия – EURELECTRIC е създаден на 07 декември 1999 г. след сливането на две основни асоциации, представляващи европейските енергийни компании, заедно с асоциирани членове от три други континента: UNIPEDE, Международен съюз на производителите и разпространителите на електрическа енергия (основан 1925 г.) и европейската групировка на електрическите компании (основана 1989 г.).

Съюзът на електрическата индустрия – EURELECTRIC се стреми да подпомага конкурентноспособността й, да осигурява ефективно представителство за електрическата индустрия в обществените дела и да пропагандира ролята на електричеството за напредъка на обществото. [16]

3.2.1.13. European Organization for Civil Aviation Equipment – EUROCAE; Европейска организация за оборудване за гражданската авиация.

Европейската организация за оборудване за гражданската авиация е създадена в Люцерн на 24-ти април 1963 г. По онова време не е имало редовен, европейски форум, където администрацията, авиолиниите и самолетната индустрия да могат да се срещат и да обсъждат технически проблеми. EUROCAE е създадена, за да запълни тази празнина. [17]

3.2.1.14. EuroCommerce; Евротърговия.

Ролята на EuroCommerce в Брюксел:

Търговията на дребно и дистрибуцията се извършват в рамките на широка рамка от закони, политики и практики, определени от европейските институции, които пряко се отразяват на бизнеса. EuroComerce, в качеството и на организация, която е представител на търговията пред европейските институции, призната за социален партньор на секторно ниво, защитава общите интереси на членовете си на нивото на ЕС и ги информира за европейската документация, която засяга работата им.

Целта на работодателите от търговията и дистрибуцията е да посрещнат нуждите на над 370 милиона консуматори в рамките на вътрешния европейски пазар.

Приоритети на EuroCommerce:

– да подпомага и поощрява свободната търговия в световен контекст;

– да направи възможно плавното разширение на ЕС на Изток;

– да осигурява свободното движение на стоки и услуги вътре в ЕС при гарантирана защита на потребителите;

– да осигури високо ниво на безопасност на храните и подходяща информация за хранителните продукти;

– да прокарва ориентирана към потребителите обща селскостo-

панска политика, фокусирана върху производството на качествени хранителни продукти;

– да осигури по-добър баланс между интересите на ползвателите и предлагащите услугата при електронните начини на разплащане;

– да разяснява спецификата на заетостта в търговията и разпространението;

– да защитава интересите на търговията в рамките на социалния диалог;

– да насърчава солидното и честно развитие на електронната търговия в Европа и по света;

– да насърчава етичната и устойчива търговия по целия свят;

– да подкрепя политики в защита на околната среда, основаващи се на законова сигурност, научна и икономическа обективност и честно разпределение на отговорностите;

Тези приоритетни политики се довеждат до знанието на широката общественост с помощта на ред публикации и събития:

– Годишен доклад, тримесечни прегледи, двуседмични експрес-информации, страница в интернет;

– Пресконференции и семинари за огласяване на нови инициативи;

– "Форум за европейска търговия". От 1990 г. насам Форумът организира ежегодна Конференция през ноември в Брюксел. Това събитие предлага нови перспективи на европейската политика, идентифицира бъдещи потребителски тенденции и бизнес модели и предлага място за дискусия между представителите на ЕС и хората на бизнеса, ангажирани в развитието на търговията в интерес на потребителя. [18]

Членство в EuroCommerce:

Пълноправни членове: национални асоциации в ЕС и извън него, представляващи търговията на дребно, търговията на едро и международната търговия;

Асоциирани членове: браншови организации, компании;

Подкрепящи членове: не– търговски "тела" със сходни интереси.

Тези членове извършват дейност на три различни нива в икономиката:

Търговия на дребно – в пряк контакт с крайния купувач;

Търговия на едро – където се групират и разпространяват продукти. Търговията на едро също така е важна "връзка" между производителите на полу – готови стоки и производителите на суровини. Тя във все по – нарастваща степен е ангажирана във вноса и износа;

Международна търговия – която изследва глобалния пазар за стоки и услуги, които да влее в разпространителните вериги. [18]

3.2.1.15. Banking federation of the European Union; Банкова федерация на Европейския съюз.

Банковата федерация на ЕС е обединеният глас на банките на страните от Европейския съюз и от Европейската асоциация за свободна търговия (EFTA). Тя представлява интересите на около 3000 банки, с общи активи от над 10000 милиарда евро. [19]

Позициониране на банковия сектор

От създаването й през 1960 г. Федерацията провежда непрекъснат диалог с европейските институции, с оглед на това да има гаранции, че практическия опит и гледищата на банките се взимат пред вид при оформянето на съответните политики.

Федерацията е изиграла съдбоносна роля в процеса на европейските преговори през последните четири десетилетия. През ранните години на съществуването си, ЕС се съсредоточи в много по – голяма степен върху интеграцията при търговията на стоки, отколкото при услугите. Като резултат, банковото дело до голяма степен не беше повлияно от процеса на интеграция, но е съвсем естествено, че банките, както всеки друг бизнес, трябваше да изразят ясно своите възгледи върху предложенията за постигане на икономическа интеграция, в това число върху въпроси като корпоративното право и данъчно облагане.

Създаването на общия пазар.

От 1970 г. положението се променя съществено и институциите на Европейската общност започват в нарастваща степен да фокусират вниманието си върху банковите въпроси. Днес, европейското законодателство продължава да се разширява, за да покрие области като свобода на създаване на банки и други финансови институции, хармонизация на банковия надзор, счетоводство и ред други въпроси, отнасящи се до банковия бизнес. С нарастващото оформяне на националното законодателство в тези области, директивите на Общността и другите законодателни мерки имат пряко въздействие върху банките от страните– членки, върху тяхната дейност у дома, както и в чужбина. Федерацията е виден партньор в диалога с европейските институции при подготвянето на подобно законодателство.

Федериране на банките.

По-нататък, ролята на Федерацията, като обединен глас на банките от ЕС, естествено ще доведе до това да бъде форумът, където инициативите на членовете ще се предлагат и обсъждат. Срещите ще се уреждат по въпроси, които засягат целия европейски банков сектор. Специализираните работни групи и комисии анализират специфични въпроси и предлагат решения, водещи до публикуването на доклади и/или позиции.

В крайна сметка, ролята на Федерацията е без съмнение ограничена в рамките на европейските дела. Тази роля се разширява към по-широки теми, от значение за всички европейски банки, както и за властите по банковия надзор по целия свят. [20]

3.2.1.16. Federation of European Direct Selling Association; Федерация на европейските асоциации за директни продажби.

Най-съществената издирена информация за федерацията е в областта на защитата на потребителите. Изрично се подчертава, че директните продажби в момента се регулират в Европа от Директива 85/577/ЕЕС *"за защита на потребителите в случай на догово-*

ри, сключени извън търговските помещения", приложена в националното законодателство на страните-членки на ЕС. Тази директива дава на клиента законното право да прекрати действието на договора в течение на седем дневен период за повечето видове покупки, така че клиентът има възможността да размисли над покупката и да сравни доколко качеството отговаря на цената на стоката. Приети са и допълнителни, точни национални законодателни рамки, които се различават в отделните страни. Покупката, направена чрез директна продажба е една от най-добре защитените от гледна точка на интересите на потребителя.

Индустрията на директните продажби осигурява защита на потребителя и по допълнителни пътища: **чрез удължаване на периода,** в който може да бъде върната покупката и правото на анулиране на всички директни продажби от компаниите – членки, даже когато това не е предвидено от закона; **чрез кодекси** на задължително поведение за членовете; **чрез продължаване на диалога** и сътрудничеството с асоциациите на потребителя;

Очаква се в близко бъдеще да влезе в сила нова регулаторна рамка, тъй като намиращата се в сила Директива 85/577/ЕЕС се преразглежда. Това е възможност за Федерацията да сподели своите познания и практически опит по саморегулацията. FEDSA е подготвила позиция, в която споделя възгледите си за въвеждането на нови, ясни и хармонизирани законови предписания, целящи не просто осигуряването на законово обвързана защита на потребителите, но също и за директните продавачи и за законно действащите компании за директни продажби. [21]

3.2.1.17. European Construction Industry Federation; Федерация на европейската строителна индустрия

Създадена е през 1905г. като юридическо лице в съответствие с френското законодателство. Във Федерацията участват 25 страни – 17 от ЕС и EFTA, Кипър, Чешката република, Унгария, Полша, Румъния, Словакия, Турция и България.

32 национални федерации– членки представляват фирми с всякакви размери – от микропредприятия и еднолични търговци до големи компании, от всички специалности в областта на строителството и строителното инженерство, упражняващи всички видове методи за работа – главни изпълнители и подизпълнители.

Асоцииран член:

EFFC – Европейската федерация на изпълнителите на основи.

Има споразумение за сътрудничество с:

Асоциацията на предприемачите и строителите в Израел.

– Призната е от Европейската Комисия за "секторен социален партньор" в европейския социален диалог (COM (93)600, 14/12/ 1993);

– член-основател от страна на Европа в Конфедерацията на международните асоциации на строителните предприемачи – CICA;

– асоцииран член на CEN– европейският стандартизационен комитет;

– член на Европейският съвет за изследвания, развитие и иновации в строителството – ECCREDI;

– асоцииран член в мрежата от информационните центрове на Европейската комисия (DG Enterprise);

– работи в тясно сътрудничество с Европейските международни предприемачи– EIC;

– член на Европейския строителен форум– ECF. [22]

3.2.1.18. Hotels, restaurants and cafes employers; Работодатели от хотелите, ресторантите и кафенетата.

Пълното название на тази работодателска асоциация е :"The Confederation of National Associations of Hotels, Restaurants, Cafes and Similar Establishments in the European Union and European Economic Area" – HOTREC. Тя е белгийска международна асоциация, призната с кралски указ.

Асоциацията HOTREC представлява хотели, ресторанти и кафенета в ЕС. Тя е признат говорител по въпросите за интересите на: **37 национални** търговски и работодателски асоциации; **хотелската, ресторантьорската и "кафеджийската" индустрия** в 22 европейски страни– ЕС, Европейското икономическо пространство и асоциираните страни.

Членството в асоциацията HOTREC е стриктно ограничено в рамките на националните асоциации от частния сектор, които попадат в някоя от следните категории – 1) да е от страна от ЕС или от европейското икономическо пространство; 2) да е от европейска страна, която кандидатства за членство в ЕС или би могла да кандидатства един ден; 3) да е от европейска страна, която има тесни връзки с ЕС; 4) да е от европейска организация, която представлява дейности, намиращи се в пряка връзка с тези, които HOTREC представлява.

Цели и функции:

Мисията на HOTREC е да осъществи две основни функции, а именно – **да "максимализира" пан – европейското сътрудничество** между членовете и **да защитава интересите** на европейската хотелска, ресторантьорска и "кафеджийска" индустрия, чрез:

а) **осъществяване на пряко представителство пред европейските институции.** HOTREC следи всички предложения, разисквани в европейските институции, наблюдава и взима отношение по всички въпроси, влияещи на хотелската, ресторантьорската и "кафеджийската"индустрии;

б) **участие в европейския социален диалог,** установен с договора от Маастрихт и участва в секторния социален диалог, заедно с EFFAT – Европейската федерация на профсъюзите от хранителния, земеделския и туристически сектор и сродните браншове;

в) **взаимодействие с други браншове на европейския туризъм.** HOTREC е говорител на хотелската, ресторантьорска и "кафеджийската" индустрия в ЕС, най– важният компонент на европейския туризъм; тя осигурява възможността нейните възгледи да получат правдиво огласяване;

г) поддържане на връзки с международната туристическа индустрия. [23]

3.2.1.19. International Air Carrier Association – IACA; Международна асоциация на въздушните превозвачи.

IACA е създадена през 1971г. като организация с идеална цел и основна задача да развива въздушните превози чрез насърчаването им в световен мащаб. Става асоциация по белгийското законодателство през 1983 г. Членовете й в момента се специализират в областта на услугите на пазара на отдиха, включително и международни чартърни превози и превози по график.

Членството в IACA е отворено за всички авиолинии, независимо от това дали изпълняват полети по разписание или само чартърни полети.

През 2000г. членовете на IACA са превозили 115 милиона пасажери и са наели пряко на работа 55000 души по целия свят; [24]

Организацията обявява за своя мисия:

– да прокарва общите интереси на своите членове, както и развитието на ваканционния въздушен транспорт, заедно с туризма като цяло;

– да осигурява нарастващо разбиране и признание за изгодите за потребителя от използването на ваканционния въздушен транспорт;

– да развива, подобрява и усилва общуването между членовете си, както и между своите членове и международната авиационна общност;

– да представлява интересите на членовете си при преговорите с международните властови институции и организации, ангажирани в областта на въздушния транспорт, в това число с институциите на ЕС, Европейската конференция за гражданска авиация *(European Civil Aviation Conference – ECAC),* Международната конференция за гражданска авиация *(International Civil Aviation*

Conference – ICAO), Обединените авиационни власти *(the Joint Aviation Authorities),* Европейската организация за сигурност на навигацията във въздуха *(European Organisation for the Safety of Air Navigation – Eurocont)* и в Международния съвет на летищата *(Airport Council International – ACI);*

– да сътрудничи с всички заинтересувани страни в областта на авиацията за осигуряването на сигурна и ефективна въздушна транспортна система; [25]

3.2.1.20. International Road Transport Union; Международен съюз на пътния транспорт.

Международният съюз на пътния транспорт – IRU чрез своите национални асоциации представлява пътно – транспортната индустрия по целия свят. Той обединява оператори на всякакви транспортни средства, в това число пощенски коли, тааксиметрови превозвачи, камиони, от големи транспортни компании до самонаети превозвачи. Във всички международни "тела", взимащи решения относно пътния траспорт, IRU участва като представител на интересите на пътнотранспортната индустрия. Като работи за постигане на по-високи професионални стандарти, Съюзът подобрява сигурността на пътния транспорт и неговата екологичност и повишава мобилността на хората и стоките. Измежду практическите услуги, които оказва на участниците в пътно – транспортната индустрия, Съюзът е международен гарант на системата на TIR карнетите. [26]

3.2.1.21. European Federation of Engineering Industrial Associations; Европейска федерация на асоциациите на инженерните промишлености.

ORGALIME е Европейската федерация на националните индустриални асоциации, представляващи европейската машиностроителна, електротехническа, електронна и металообработваща промишленост.

Федерациите на ORGALIME пряко или косвено представляват около 100 000 компании от една индустрия, осигуряваща препитание на 7,6 милиона души. Компаниите във федерацията са преимуществено малки и средни предприятия. Тази индустрия е най-големият индустриален бранш в ЕС с годишен оборот от повече от 1200 милиарда евро и отчитаща около една четвърт от производството в съюза и една трета от произведените стоки за износ. [27]

ORGALIME е основана през 1954 г. и представлява 31 членуващи в нея федерации в 21 европейски страни. [28]

ORGALIME има три главни цели:

Да събира информация за дейността на ЕС и другите международни "тела" от пряко значение за ORGALIME. **Да формулира координирани мнения** на индустриите, застъпени в ORGALIME и използвайки тези мнения да влияе на процеса на формиране на политиките в ЕС. **Да осигурява връзката** между членуващите в ORGALIME федерации и асоциации. [29]

3.2.1.22. Employers' organization of the Metal Traders in Europe – WEM; Организация на работодателите в търговията с метали в Европа.

WEM включва 15 национални работодателски федерации или асоциации, отговорни за представляването на социалната политика и интересите, свързани с индустриалните отношения на компаниите, търгуващи с метали, както и за изпълнението на колективните договори – там, където те съществуват.

Членовете представляват следните страни:

Австрия, Белгия, Дания, Финландия, Франция, Германия, Италия, Нидерландия, Норвегия, Португалия, Испания, Швеция, Швейцария, Турция и Съединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия.

Специални връзки се поддържат с Австралийската Индустриална Група (Ai Group) и с Федерацията на стоманената и инженерна индустрия на Южна Африка (SEIFSA), които са асоциирани членове.

Федерацията поддържа връзки и с други национални работодателски асоциации – от една страна с тези от Ирландия (IBEC) и Люксембург (FEDIL) – които са междупрофесионални конфедерации; от друга страна – с работодатели от бранша от Източна Европа – най-вече от Унгария и Словакия.

Членовете на федерацията покриват по принцип целия сектор на металопроизводителните индустрии, включително: фабрични метални стоки; машиностроене; електротехническа и електронна индустрия; въпроси на транспорта; инструментално производство;

Някои федерации покриват и производството на чугун и стомана или части от него.

WEM представлява заедно около 200 000 компании, в които са наети около 11 милиона работници. Поради влиянието на колективни договори с национално и регионално значение над компании, които не членуват в WEM, покритието е дори по-високо.

Колективните договори се подписват за цялата метална индустрия, а не за индивидуални субсектори. С оглед на структурата на съответния член на федерацията, за колективните договори се преговаря на национално или на регионално ниво, понякога и на двете нива. В Белгия, Франция, Италия и отчасти в Скандинавските страни за колективните договори се преговаря и на междупрофесионално ниво, т.е. на нивото на Конфедерациите. [30]

3.2.2. Сравнителни таблици на участието на отраслови и браншови работодателски структури от страните от Централна и Източна Европа в съответните европейски секторни работодателски организации.

В представените по-долу сравнителни таблици е проследено участието, респективно неучастието на отраслови и браншови организации от страните от Централна и Източна Европа във всичките 28 секторни работодателски организации, които са идентифицирани като значими в европейското социално партньорство и играят роля при формирането на различните европейски политики. Както

се видя по-горе, голяма част от тях са официално признати за представителни за съответния сектор пред институциите на ЕС.

Участие на отраслови и браншови работодателски структури от Централна и Източна Европа в европейските секторни работодателски организации

(Албания, Македония, Босна и Херцеговина, Словения, Хърватско, Чехия, Унгария, Словакия, Полша)

	ALB	MK	Bi H	SLV	CRO	CZ	HUN	SLK	PL
1. European Automobile Manufacturers' Association	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Association of European Airlines	-	-	-	1	1	1	1	-	1
3. International Federation of Insurance Intermediaries		не	не	не	не	не	не	не	не
4. Insurance Employers	-	-	-	-	-	1	1	-	1
5. European Federation of the Footwear Industry	-	-	-	-	-	1	1	1	1
6. European Sugar Manufacturers' Committee	-	-	-	-	-	-	1	-	-
7. European Chemical Industry Council	не	не	не	не	не	не	не	не	не

8. European Cement Association	-	-	-	-	-	1	1	1	1
9. Council of European Municipalities and Regions	-	-	-	2	-	1	2	1	2
10. Community of European Railways	-	-	-	1	-	1	2	2	1
11. Confederation of the Food and Drink Industries of the EU	-	-	-	1	-	1	1	1	1
12. Committee of Agricult. Organizations in the EU	-	-	-	2	-	4	5	4	9
13. European Broadcasting Union	1	1+1	1	1	1	2	2+1	2	1
14. European Newspaper Publishers' Association	-	-	-	-	-	1	1	-	1
15. European Regions Airlines Association	-	-	-	-	1	-	1	-	1
16. European Public Telecommunication Network Operators Association	-	1	1	1	1	1	1	1	2
17. European Apparel and Textile Organization	-	-	-	1	-	1	-	1	1

18. Electricity supply employers	не	не	не	не	не	не	не	не	не
19. European Organ. for Civil Aviation Equipment	-	-	-	-	-	1	-	-	-
20. EuroCommerce	-	-	-	1	1	1	3	1	2
21. Banking Federation of the European Union	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22. Federation of the European Direct Selling Associations	-	-	-	1	1	1	1	1	1
23. European Construction Industry Federation	-	-	-	-	-	1	1	1	2
24. Hotels, restaurants and cafes employers	-	-	-	-	-	1	1	-	-
25. International Air Carrier Association	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26. International Road Transport Union	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27. European Federation of Engineering Industrial Associations	-	-	-	1	-	1	1	-	1
28. Employers' Organization of Metal Trader in Europe	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Участие на отраслови и браншови работодателски структури от Централна и Източна Европа в европейските секторни работодателски организации

(Естония, Латвия, Литва, България, Румъния, Молдова, Украйна, Сърбия и Черна Гора)

	EST	LAT	LIT	BG	ROM	MOL	UKR	SER I MNG
1. European Automobile Manufacturers' Association	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Association of European Airlines	-	-	-	-	1	-	-	1
3. International Federation of Insurance Intermediaries	не	не	не	не	не	не	не	не
4. Insurance Employers	-	-	-	-	-	-	-	-
5. European Federation of the Footwear Industry	-	-	-	-	-	-	1	-
6. European Sugar Manu-facturers' Committee	-	-	-	-	-	-	-	-
7. European Chemical Industry Council	не	не	не	не	не	не	не	не

8. European Cement Association	1	1	-	-	-	-	-	-
9. Council of European Municipalities and Regions	1	1	1	1	-	-	1	-
10. Community of European Railways	1	-	-	1	1	-	-	-
11. Confederation of the Food and Drink Industries of the EU	1	-	-	-	-	-	-	-
12. Committee of Agriculture Organizations in the EU	4	5	2	4	1	-	-	-
13. European Broadcasting Union	2	2	1	2	2	1	1	1
14. European Newspaper Publishers' Association	1	-	-	-	-	-	-	-
15. European Regions Airlines Association	1	1	2	-	-	-	1	0+1

16. European Public Tele-communication Network Operators Association	1	1	-	1	1	-	-	1
17. European Apparel and Textile Organization	1	1	1	-	-	-	-	-
18. Electricity supply employers	не	не	не	не	не	не	не	не
19. European Organization for Civil Aviation Equipment	-	-	-	-	-	-	-	-
20. Euro Commerce	1	1	-	-	-	-	-	-
21. Banking Federation of the European Union	-	-	-	-	-	-	-	-
22. Federation of the European Direct Selling Associations	1	-	-	-	-	-	-	-
23. European Construction Industry Federation	-	-	-	1	1	-	-	-

24. Hotels, restaurants and cafes employers	1	-	-	-	-	-	-	-
25. International Air Carrier Association	-	-	-	-	-	-	-	-
26. International Road Transport Union	1	1	1	1	3	1	1	1
27. European Federation of Engineering Industrial Associations	1	-	-	-	-	-	-	-
28. Employers' Organization of Metal Traders in Europe	-	-	-	-	-	-	-	-

Разпределението на участията по брой и по вид дава нагледна представа за развитието на бипартитен компонент на индустриалните отношения в отделните страни от Централна и Източна Европа. На първо място прави впечатление, че като цяло синдикалните отраслови и браншови структури са се "интегрирали" в по-голяма степен в съответните европейски секторни федерации. По-горе стана дума за това, че в страните от ЦИЕ социалното партньорство се фокусира до голяма степен на национално ниво. В страните от ЦИЕ най-добре работи трипартитнен компонент на социалното партньорство на национално ниво.

Изследванията за различните страни от ЦИЕ ясно показват, че що се отнася до бипартизма, той е най-застъпен на ниво предприятие. Там има добре отработена практика за сключване на колективни трудови договори.

Покритие на колективните договори в избрани страни от ЕС и от страните – кандидатки за членство [31]

ДЪРЖАВА	ПОКРИТИЕ
БЕЛГИЯ	100 %
СЛОВЕНИЯ	100 %
АВСТРИЯ	98 %
ШВЕЦИЯ	94 %
ФИНЛАНДИЯ	90 %
ФРАНЦИЯ	90 %
ДАНИЯ	85 %
ИСПАНИЯ	81 %
НИДЕРЛАНДИЯ	78 %
КИПЪР	65 – 70 %
ГЕРМАНИЯ	67 %
ПОРТУГАЛИЯ	62 %
ЛЮКСЕМБУРГ	60 %
СЛОВАКИЯ	48 %
ПОЛША	40 %
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	36 %
УНГАРИЯ	34 %

ЧЕХИЯ	25 % – 30 %
ЕСТОНИЯ	29 %
ЛАТВИЯ	Под 20 %
ЛИТВА	10 % – 15 %

В представената информация липсват данни за България. Без да се цитират публикувани източници може да се каже, че по експертна оценка, колективното договаряне в България е най-добре развито след Словения (там договарянето е сто процентово, тъй като задължителността му е закрепена със закон) и след Словакия. Въпреки това всички "case studies" за страните от ЦИЕ са натоварени с големи дози субективизъм и тенденциозност било по национален, било по корпоративен признак. Не случайно Европейската комисия започва нова серия от проучвания на индустриалните отношения в страните – кандидатки, при това с особено ударение върху отрасловото и браншовото ниво. За това на този етап е по-разумно да се правят повече качествени отколкото количествени оценки.

За разлика от бипартизма на ниво предприятие, в страните от ЦИЕ бипартитните и трипартитните процедури на ниво отрасъл и бранш са много по – слабо развити. Това се вижда и от оскъдната информация, с която разполага Европейската фондация за подобряване на качеството на живота и условията на труд, и от представената по-горе сравнителна таблица на участието на синдикални федерации и работодателски отраслови и браншови организации от ЦИЕ в съответните секторни структури на европейско равнище.

Колективни трудови договори на секторно ниво в някои от страните – кандидатки за членство в ЕС

ДЪРЖАВА	БРОЙ КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ	КОЕФИЦИЕНТ НА ОБХВАТ В %
ЧЕШКА РЕПУБЛИКА	12	НЯМА ИНФОРМАЦИЯ
ЕСТОНИЯ	7 СЕКТОРНИ и 10 СУБСЕКТОРНИ	Под 10 %
УНГАРИЯ	19 СЕКТОРНИ и 33 "МУЛТИРАБОТО-ДАТЕЛСКИ"	10,6 % – само на секторно ниво17,8 % – секторно + "мултиработодателско" ниво
ЛАТВИЯ	10	НЯМА ИНФОРМАЦИЯ
ЛИТВА	"НЯКОЛКО"	НЯМА ИНФОРМАЦИЯ
ПОЛША	136 "МУЛТИРАБОТО-ДАТЕЛСКИ", 20 от които имат секторен обхват, а 8 са "истински" секторни споразумения	ПОД 10 %
СЛОВАКИЯ	55	Около 50 %
СЛОВЕНИЯ	38	Почти 100 %

Таблица № 3.2.4. е съставена по данни на Европейската фондация за подобряване качеството на живота и на условията на труд. Те се отнасят до периода 1999 – 2001 г. Така наречените "мултиработодателски договори" отразяват обхват близък до т. нар. "субсекторно ниво", което от своя страна е най-близко до нашето браншово равнище. За сравнение, по-долу се привеждат данни за договарянето на отраслово и браншово ниво в Бълга-

рия за периода 2001 – септември 2002 г. Дори и на пръв поглед се вижда, че и по тези показатели България идва веднага след Словакия и Словения. За съжаление е изключително трудно да бъде изчислено "покритието" – коефициента на обхват на отрасловите и браншовите колективни договори в страната. При всяко положение обаче, то е сравнимо, а дори и надхвърля посочените 17,8 % за Унгария.

Брой на отрасловите и браншовите КТД, сключени от БСК и от БТПП, намирали се в сила към 01 декември 2001 г. и в периода 01 декември 2001 г. – 01 септември 2002.

ПЕРИОД	Отраслови КТД, пописани от БСК	Браншови КТД, подписани от БСК	Общ брой КТД, подписани от БСК	Отраслови КТД, пописани от БТПП	Браншови КТД, пописани от БТПП	Общ брой КТД, пописани от БТПП
До 01 декември 2001	9	17	26	7	8	15
01 декември 2001 – 01 септември 2002	8	15	23	6	5	11

Окончателна рекапитулация на броя на секторните и браншовите КТД, подписани от БСК и БТПП, които са били в сила през периода 01 януари 2001 г. – 01 септември 2001 г.

ПЕРИОД	Отраслови КТД, пописани от БСК	Браншови КТД, подписани от БСК	Общ брой КТД, подписани от БСК	Отраслови КТД, пописани от БТПП	Браншови КТД, пописани от БТПП	Общ брой КТД, пописани от БТПП
01 януари 2001 – 01 септември 2002	9 + 8 = 17	17+15-4 =28	45	6+7-1=12	8+5=13	25

Ако се върнем към данните, изнесени по-горе могат да се направят някои допълнителни пояснения и коментари. Някои от европейските секторни профсъюзни федерации са регионални – континентални подразделения на съответни световни секторни структури. За това данните за някои от тях са взети от Интернет сайтовете на съответните световни организации. По този начин са взети данните за членството в European Trade Union Federation – Textiles, Clothing and Leather. Те са от списъка на членовете на световната секторна федерация ITGLWF.

По подобен начин членовете на European Transport Workers' Federation – ETF, са взети от базата данни за ITF. Данните за членовете на European Trade Union Committee for Education – ETUCE, са взети от списъците на Education International (Образователният Интернационал). Данните за Union Network International Europe (UNI – Europe) са взети от отчета за провеждането на Първия конгрес на UNI – World (Report of the 1-st UNI World Congress, Berlin, 5 – 9 September 2001. List of participants).

Също така трябва да се отбележи, че в European Trade Union Committee – ETUCE, членуващите от държавата Сърбия и Черна

гора синдикални федерации са съответно една федерална (обща и за Сърбия и за Черна гора) и една действаща на територията на Косово. За разлика от случая с ETUCE, в European Trade Union Federation – Textiles, Clothing and Leather членуват една федерация, която действува само на територията на Черна гора и една от Косово. Член от Сърбия няма.

В таблици 3.2.1. и 3.2.2., записът "3+1" за Хърватско или "2+1" за България в реда за членство в UNI – Europa, означава "брой редовни членове" + "брой членове – наблюдатели".

Що се отнася до работодателските секторни европейски организации, при анализа на присъствието или респективно отсъствието на работодателски структури от страните от ЦИЕ трябва да се има пред вид спецификата на отделните сектори. В European Automobile Manufacturers' Association членуват само големи компании – производители на автомобили и е естествено от страните от ЦИЕ да няма членове. Подобна е логиката и в случая с European Organization for Civil Aviation Equipment. Там има само един член от Чехия, което обективно отразява възможностите на страните от ЦИЕ в този дял на високите технологии. За сметка на това, не е тайна, че към края на студената война, тогавашната Чехословакия беше заявила намерението си да създаде собствена ракета – носител, различна от съветските образци.

От друга страна, отсъствието на членове от страните от ЦИЕ в Banking Federation of the European Union е меко казано неласкава оценка за целия сектор на търговското банкиране в страните от ЦИЕ. Подобно е положението с въздушните превозвачи – International Air Carrier Association, където няма нито един представител на страните от ЦИЕ. За сметка на това, що се отнася до другите две секторни организации от въздушния транспорт – Association of European Airlines и European Regions Airlines Association – там неласкавата оценка е изцяло само за сметка на България. И в двете организации членуват авиокомпании. Представителството на останалите страни от ЦИЕ (били те кандидатки за членство в ЕС или не) би трябвало да ни подсеща за загубените позиции в областта на въздушния транспорт в България.

При производителите на обувки – European Federation of Footwear Industry всички членове от страните от ЦИЕ са със статут на наблюдатели.

По причини, известни може би само на ръководствата на съответните отраслови и браншови работодателски камари и съюзи в страните от ЦИЕ, в секторната организация на производителите на захар – European Sugar Manufacturers' Committee, членува само една организация от региона и тя е от Унгария. Тя има статут на "кореспондент". Иначе в European Sugar Manufacturers' Committee, степените на членство са: пълен член, асоцииран член и кореспондент. Справедливостта изисква да се признае, че понякога доста добре структурирани работодателски организации от страните от ЦИЕ се отказват да кандидатстват за членство в някои от европейските секторни организации поради непосилния размер на членския внос. Не е изключено случаят тук да е точно такъв.

В Асоциацията на циментопроизводителите (European Cement Association) също се наблюдават странни диспропорции, а отсъствието на българска организация е донякъде учудващо. Възможно е причината да е в пълната приватизация в отрасъла – големите компании, които закупиха българските циментови заводи са представени чрез секторни организации от други европейски страни, за да имат нужда да създават такъв български отраслов съюз. В European Cement Association, организациите от Естония и Латвия имат статут на асоциирани членове. Организациите от останалите страни имат статут на NON – EU member (член от страна, която не е член на ЕС).

Членството на български и румънски организации в Committee of Agricultural Organizations in the EU (COPA) също е доста дискусионно. Образно казано – статутът на тези организации е по-скоро на "наблюдавани", отколкото на "наблюдатели".

В Европейската асоциация на издатели на вестници (European Newspaper Publishers' Association) всички страни от ЦИЕ са със статут на наблюдатели. Всъщност членуват организации само от Чехия, Унгария, Полша и Естония. Очевидно изис-

кванията за членство не са никак формални и логично няма български представители.

В European Public Telecommunication Network Operators' Association – Асоциацията на операторите на европейските обществени телекомуникационни мрежи, членуват по принцип телекомуникационни компании. Затова и не е изненада широкото участие на страните от ЦИЕ. По-скоро изненада е отсъствието на представители на Литва, Молдова и Украйна.

В заключение трябва да се подчертае, че при участието на отраслови и браншови организации на социалните партньори в съответните европейски секторни организации (особено при работодателите) се наблюдава много по-голяма поляризация между страните-кандидатки за членство в ЕС и страните, които не са кандидатки за членство (за сега). Под поляризация тук разбираме много по-голямото присъствие на организации от страните – кандидатки за членство. В UNICE и най-вече в ETUC и в UEAPME спектърът на страните, от които идват организациите – участнички е видимо по-широк.

"Най-демократичен" е достъпът до световните синдикални организации – ICFTU и WCL, както и в Международната организация на работодателите – IOE. Този факт е най-лесно обясним що се отнася до световните профсъюзни конфедерации. За разлика от Европейската конфедерация на профсъюзите – ETUC, където корпоративните интереси на работниците и служителите са напълно фокусирани в една организация, в световен план конкуренцията и идеологическото противопоставяне не секват. Въпреки че двете основни световни профсъюзни конфедерации са установили много допирни точки, надпреварата продължава и това се отразява в определена степен и на членския им състав.

Така например, в България продължава натискът на ръководството на WCL над лидерите на Националния професионален съюз да осъществят т. нар. "Синдикален алианс" с Асоциацията на демократичните синдикати. В момента позицията на ръководството на НПС е, че обединението с АДС може да се осъществи със само-

разпускане на АДС и "вливането" на членовете й в НПС. Ръководството на WCL, знае че съществуват достатъчно причини, за да бъде този сценарий неизпълним. То настоява за създаване на своеобразна федерална синдикална структура между НПС и АДС, която да получи статут на пълен член на WCL.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В периода 1988 г. – 2002 г. в страните от Централна и Източна Европа се извършва мащабна, многопластова обществена трансформация, която стана известна и в специализираната и в популярната литература под името "преход".

Всъщност най-вероятно би било правилно да се говори за цял "сноп" успоредни преходи, засягащи най-различни аспекти на обществената трансформация. Без съмнение в повечето от страните в региона е налице преход от тоталитарно (или тоталитарно – авторитарно) общество към либерално – демократично общество с многопартийна система. Разбира се – има и държави, за които тази теза ще се приеме с резерви. Един украински или молдовски опозиционер не би се съгласил по никакъв начин, че в неговата страна има дори наченки на либерална демокрация, а многопартийността би определил като бутафория. Не случайно се появиха публикации, като тази на Рижков, в която се твърди, че в някои страни от бившия СССР и най-вече в Русия се формира НЕ-либерална демокрация. От гледна точка на анализа на индустриалните отношения трябва да се съгласим, че не се забелязват радикални трансформации в индустриалните отношения в Украйна и особено в Молдова. Въпреки това там са направени първите стъпки в посока към създаване на трипартитни институции и използуване на трипартитни процедури при посредничеството между различните групи интереси.

Не по-малко дискусионен е въпросът за параметрите на прехода към либерална демокрация в страни, които са почти формални протекторати като Босна и Херцеговина, отличават се със силна

ерозия на държавността като Албания, намират се под заплахата от дезинтеграция като Македония или пък нямат никакъв държавен статут, но усилено изграждат собствени политически институции под протекциите на международната общност – както е в Косово. Въпреки това, там сме свидетели на полагането на големи усилия за институционално строителство – особено точно в областта на този анализ. С помощта на МОТ, на Европейския съюз, на американски неправителствени организации и други фактори, в изброените страни се въвежда ново трудово законодателство, създават се трипартитни институции и се насърчава социалното партньорство.

Останалите страни от региона, просто са кандидати за членство в ЕС и са покрили политическите критерии за членство, което тук ще ни спести доста обяснения. Социалното партньорство (наричано "социален диалог" – в широкия смисъл на думата) през изминалите години освен всичко друго е било обект на преговорите по присъединяването, на "скринингови процедури" и благоприятното му развитие е било условие за затварянето на преговорната глава за социалната политика.

Друг, успореден преходен процес – преходът към функционираща пазарна икономика, (в българската конституция е посочено изрично, че става дума за "социална пазарна икономика"), и процесът на приватизация и преразпределение на собствеността, също по недвусмислен начин катализира развитието на индустриалните отношения и на социалното партньорство. Преходът към пазарна икономика предполага появата на истински работодатели и съответно на адекватни организации, които да защитават техните интереси.

По този начин се появява динамичният триъгълник на индустриалните отношения и на трипартизма. Започват да се развиват и бипартитните процедури. Държавата вече не е основен работодател, напротив налице е доста "пъстра" картина на работодатели и техни организации, с различен произход, мислене и поведение. Синдикатите вече не са трансмисия на "управляващата тоталитарна партия" – те са изправени пред изключително трудната задача да учас-

тват в произтичащата трансформация от страната на силите на реформите и прогреса, като едновременно с това защитават членовете си от крайни "ултралиберистки" увлечения на управляващите или пък от блокиране на реформения процес.

На бипартитно ниво, колективният трудов договор вече не е "инструмент за изпълнение на насрещния план". Свидетели сме на повече от дванадесет годишен процес на утвърждаване на "индустриална демокрация", успоредно с установилата се либерална демокрация в рамките на плуралистичния модел на посредничеството между интересите.

Можем ли да кажем, че развитието на индустриалните отношения, институционализацията на трипартизма, укрепването на бипартитните процедури в предприятията и на отраслово и браншово ниво е отделен елемент от "снопа от преходи", за които говорихме по-рано? Според мен – отговорът е по-скоро "да". Общественото внимание е фокусирано до голяма степен във функционирането на плуралистичния модел на посредничество между интересите. И политолозите и политиците са склонни в някаква степен да пренебрегват корпоративния модел на посредничество между интересите. За политолозите това не носи особени последствия, докато за политиците последствията понякога са фатални. Най-характерните примери за това са от българската практика.

Различните успоредни "потоци" на прехода си влияят, като се индуцират и ускоряват едни – други или пък обратно – взаимно се затормозяват.

Може да се каже, че в страните от Централна и Източна Европа се установява т. нар. неокорпоративен модел на индустриални отношения, характеризиращ се с водеща роля на държавата и на профсъюзите в рамките на "триъгълника" на индустриалните отношения. На работодателските организации им бяха необходими доста години за да "се намесят по-сериозно в играта". Закъснението при появата на т. нар. "нови работодатели", заредени с неолиберални, дори либералистки въжделения и амбиции, довежда до по-труд-

ното им интегриране във функциониращите модели на индустриални отношения в страните от региона. Често те са принудени от обстоятелствата или просто поради неопитност се държат в много по-голяма степен като политически партии, отколкото като социален партньор, участвуащ в трипартитните и бипартитни процедури по правилата на играта, валидни за корпоративния модел на представителство на интересите.

Разбира се, централно и източноевропейският неокорпоративен модел на индустриални отношения има много проявления в зависимост от националната специфика. Ако в Унгария социалните партньори са силно плурализирани (и синдикатите и работодателите) и въпреки огромните им амбиции за постигане на "европейско социално партньорство", често стават заложници на настоенията и интересите на намиращите се на власт правителства, то в Полша в отделни моменти се стига до наличие на синдикален компонент в парламента. При това тази синдикален компонент е управляващ. От едната страна е Изборната акция "Солидарност", а от другата съюзът на левицата не може да мине без Общополското споразумение на профсъюзите – OPZZ.

Ако в Чехия до 2000 г. все още няма регионални структури на работодателските организации, то в България три от четирите представителни работодателски организации се структурират преди всичко на регионален принцип.

Ако в Словения и Словакия покритието на колективните трудови договори – на ниво предприятие и на отраслово/браншово ниво е близо сто процента, в Полша покритието на "секторните" колективни договори е под 10 %.

Въпреки всичко, посоченото основно сходство в генезиса на модела на индустриални отношения в страните от ЦИЕ тежи повече от многобройните различия, които не могат да го обезсилят. България може да бъде посочена като представителен пример за развитието на неокорпоративния модел на индустриални отношения – на еволюцията на социалните партньори, на тяхната роля и на ролята на държавата в трипартитните процедури. Проф. Е. Янкова

дори стига до малко крайния възглед, че българският и полският трипартизъм представляват своего рода нов вид "хибриден" капитализъм, различен от американския неолиберализъм, западноевропейския неокорпоратизъм и японския етатизъм. [32] Тя защитава тезата си с детайлен анализ на развитието на трипартизма в България и Полша, но не може да заобиколи главния "препъни камък" – фактът, че функционирането на социалното партньорство зависи в огромна степен от наличието на вътрешно убеждение у правителството, че прилагането на трипартитните процедури е необходимост.

Несъмнено е, че през изминалите повече от тринадесет години трипартизмът помага в изключителна степен за сравнително гладкия ход на реформите в страните от ЦИЕ (който се съмнява в това, че ходът е бил "гладък" може да хвърли поглед към Франция, с нейната пенсионна реформа). Според едни автори като Джузепе Казале, трипартизмът е бил решаващ фактор за този ход на нещата. Според други – като Лайош Хети, трипартизмът е изиграл ролята на училище по демократични процедури и практики, където управляващи и социални партньори са се учили в движение по метода на пробите и грешките.

Каквото и гледище да имаме за ролята на трипатизма в прехода (преходите) в страните от ЦИЕ, ние не можем да си затваряме очите пред простия факт, че ако правителството реши да се дистанцира от социалното партньорство, то може да понесе тежки удари, но може и да надделее. В това отношение и Виктор Орбан в Унгария и Вацлав Клаус в Чехия дават христоматийни примери. Затова оценката за българския и полския "трипартизъм", като отделен вид посткомунистически "хибриден" капитализъм е пресилена.

Няма съмнение обаче, че в много от страните – кандидатки за членство в ЕС, а и в други страни от ЦИЕ, установилият се неокорпоративен модел на индустриални отношения може да бъде "култивиран" и трансформиран към някой от европейските модели на "трипартитно концертиране". С оглед на продължаващия процес на европейска интеграция, тази констатация е от съществено значение. Различията в моделите на индустриални отношения в стра-

ните от ЕС и в страните от ЦИЕ, нямат "фатален" характер. Фактите по-скоро подсказват, че една "конвергенция" между тях е много възможна и осъществима при подходящо направляване на процеса от социалните партньори, водени от достатъчно устойчива добра воля.

Слабото място на индустриалните отношения в страните от ЦИЕ са трипартитните и бипартитни процедури на ниво отрасъл или бранш. Докато на ниво "предприятие" бипартитните процедури отдавна са станали рутинни, в отраслите и браншовете дефицитът на социално партньорство се забелязва с просто око. Това се вижда както от изследванията на съответните трипартитни и бипартитни практики в отделните страни, така и от състоянието на интеграцията на отраслови и браншови структури на синдикатите и работодателите от страните в ЦИЕ, в европейските секторни профсъюзни и работодателски организации. Въпреки, че страните – кандидатки за членство в ЕС имат известна преднина пред останалите, оценката като цяло е че социалното партньорство на отраслово и браншово ниво и твърде изостанало спрямо това на национално ниво. Отделно, и тук се наблюдава изоставане на работодателските структури спрямо синдикалните, което не се отразява благоприятно нито на социалното партньорство в страните от ЦИЕ, нито на интеграцията на икономиките им в европейската.

Засилването на социалното партньорство на ниво ЕС – подписването на рамкови споразумения между представителните социални партньори, които се превръщат в "правила на играта", било чрез директиви на Европейската комисия, било като доброволни споразумения (за първото има вече три прецедента, а за второто – един) изправя и социалните партньори и в още по-голяма степен правителствата на страните от ЦИЕ – кандидати за членство в ЕС пред големи трудности, свързани преди всичко с промяна в мисленето и в управленските нагласи. Най-трудно ще се приспособят към новите практики работодателите и най-вече политиците. Ставаме свидетели на изключително сложно взаимодействие между корпоративния модел на посредничество между интересите, действуващ

на ниво ЕС и т. нар. "доброволен частичен отказ от суверенитет". Социалното партньорство на ниво ЕС, осъществявано в някои сектори от структури, където засега дори няма българско представителство, генерира на практика законодателни разпоредби, които ще бъдат напълно в сила и за България. Съмнително е доколко обществото, социалните партньори, политиците и държавната администрация са готови за срещата с подобни практики. По-вероятно е "сблъсъкът" с тях да подейства на изброените обществени актьори като "културен шок".

В заключение може да се направи прогнозата, че въпреки поредния опит за корекции в модела на индустриалните отношения, направени от правителството на Симеон Сакскобургготски в периода 2001 г. – 2002 г., неокорпоративният модел на индустриални отношения ще се запази като цяло, макар и вече атакуван от няколко посоки. Също така може да се смята за доказано, че успешното или неуспешното функциониране на трипартитните процедури и социалното партньорство в страните от ЦИЕ и в частност в България не зависи от "силата" на правителството, респективно от неговия характер – коалиционно, квази-коалиционно или еднопартийно.

Опитът на България в областта на социалното партньорство и трипартитните процедури е по-скоро положителен, отколкото негативен на фона на останалите страни от ЦИЕ. В сравнение с останалите страни от Централна и Източна Европа, състоянието на модела на индустриалните отношения в България не може да бъде повод за скептицизъм, нито за създаване на нови обществени или национални комплекси. Без да твърдим, че социалното партньорство в България е образец на съвършенство, спокойно можем да констатираме, че то не е между негативните фактори, забавящи развитието на българската икономика. Организациите на социалните партньори са и едни от най-големите структури на гражданското общество в България, въпреки скептичното отношение на обществе-

ността към синдикатите и безразличното отношение към работодателските структури. Без да имаме някакви свръхочаквания, можем да разглеждаме социалното партньорство в България като предпоставка за развитие на гражданското съзнание, а не като спирачка по пътя на развитието му, въпреки зачестилите внушения в тази посока.

ИЗПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ:

[1] http://www.acea.be/ACEA/about_acea.html

[2] http://www.acea.be/ACEA/index.html

[3] http://www.acea.be/ACEA/links.html

[4] http://www.aea.be/AEAWebsite/Presentation_Tier/Pr_About-Us.aspx

[5] http://www.aea.be/AEAWebsite/Presentation_Tier/Pr-_MemberAirlines.aspx

[6] http://www.cea.assur.org/

[7] http://www.ciaa.be/navigation/frames_uk/frameset1.htm

[8] http://www.copa-cogeca.be/en/copa_objectifs.asp

[9] http://www.copa-cogeca.be/en/copa_membres.asp

[10] http://www.cembureau.be/Main.htm

[11] http://www.ebu.ch/index_immobile.html

[12] http://www.enpa.be/e/organis/mission.html

[13] http://www.eraa.org/whatwedo.html

[14] http://www.oniros.com/test/etno/article.-asp?ID=40&MENU_ID=1

[15] http://www.euratex.org/y2k/02_commercial/c_comm.htm

[16] http://www.unipede.eurelectric.org/Public/Content/Main.asp

[17] http://www.eurocae.org/va/description/background.html

[18] http://www.eurocommerce.be/welcome_intro.html

[19] http://www.fbe.be/

[20] http://www.fbe.be/policy.html

[21] http://www.fedsa.be/en/what/protect.html

[22]http://www.fiec.org/Detail.jsp?language=EN&contentID 158&topicID=3

[23] http://www.hotrec.org/role/index.html
[24] http://www.iaca.be/WhatisIACA.html
[25] http://www.iaca.be/Missionstatement.html
[26] http://www.iru.org/Presenting/mission/Welcome.E.html
[27] http://www.orgalime.org/whatisit.htm
[28] http://www.orgalime.org/today.htm
[29] http://www.orgalime.org/3object.htm
[30] http://www.wem.org/keydata2.htm
[31] Cowles M. Green, Setting the Agenda for a New Europe: The ERT and EC 1992, Journal of Common Market Studies, vol. 33, No. 4.
[32] Iankova, E., A. Eastern European Capitalism in the Making, Cornell University, Cambridge University Press, 2002.

При разработването на този текст широко са използувани базите данни и другата съдържаща се информация в интернет страниците на Международната организация по труда (ILO) – www.ilo.org, на екипа на МОТ за Централна и Източна Европа – www.iloceet.hu, на Международната организация на работодателите (IOE) – www.ioe-emp.org, на Международната конфедерация на свободните профсъюзи (ICFTU) – www.icftu.org, на Световната конфедерация на труда (WCL) www.cmt-wcl.org, на фондация Ханс Бьоклер (където може да бъде намерено в електронен вид цялото течение на списанието South East European Revieu) – www.boeckler.de, както и многобройните интернет страници на европейски междусекторни и секторни представителни организации на социалните партньори, които са дадени изчерпателно в табличен вид в предишни публикации.

Издирването на интернет страниците на организациите на социалните партньори от страните от ЦИЕ и съпоставянето на съдържащата се в тях информация с тази от "традиционните" писмени източници спомогна в много голяма степен за точното идентифициране на въпросните профсъюзни федерации и конфедерации, както и на съответните работодателски асоциации.

ПУБЛИКАЦИИ ОТ ПОРЕДИЦАТА "ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ" на Институт за регионални и международни изследвания

Асоциация "Прозрачност без граници" - България

Книжка №1 "Трипартизъм, развитие, утвърдени европейски модели, българска практика" (2003)

Книжка №2 "Работодателските организации в България и тяхното участие в социалния диалог на отраслово и браншово равнище" (2003)

Книжка №3 "България на прага на Европейския Съюз: тристранното сътрудничество и развитието на индустриалните отношения. Сравнителни модели и анализ." (2004)

Институт за регионални и международни изследвания, София

ул. Фредерик Жолио Кюри №15, бл. 3, ап.1
София 1113
Тел. 02/ 971 12 24, 971 12 27, 971 12 28, 971 12 29

mail@iris-bg.org
www.iris-bg.org

Асоциация "Прозрачност без граници" – България, София

ул. Бистрица №3, ет.4
София 1000
Тел. 02/ 986 77 13, 986 79 20, 986 34 11
mbox@transparency-bg.org
www.transparency-bg.org