

**“ГЪВКАВИ ФОРМИ НА РАБОТА”
И (ПОСТ)ИНДУСТРИАЛНИ
ОТНОШЕНИЯ
В ЦЕНТРАЛНА И ИЗТОЧНА
ЕВРОПА**

СОФИЯ
2006

© Теодор Данаилов Дечев, 2006 г.

ISBN-10: 954-9431-06-1

ISBN-13: 978-954-9431-06-3

“ГЪВКАВИ ФОРМИ НА РАБОТА” И (ПОСТ)ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ В ЦЕНТРАЛНА И ИЗТОЧНА ЕВРОПА

Теодор Дечев
Заместник председател на ССИ
Преподавател в НБУ

Идеята да се анализира въвеждането на някои “гъвкави форми на работа” в страните от Централна и Източна Европа и породените от това (пост)индустриални отношения, не е породена от самоцелно желание да се прави сравнителен анализ в някаква “авангардна област” на тристранното сътрудничество и бипартитния социален диалог. Смисълът на подобно сравнително изследване е да илюстрира ролята най-вече на бипартитния социален диалог при въвеждането на някои нови, “гъвкави” форми на работа.

Причината да анализирам ролята на бипартитния социален диалог при въвеждането на “гъвкавите форми на работа”, а не при класическите индустрии се дължи на няколко причини:

- бипартитният социален диалог при “традиционните индустрии” е твърде добре изследван в последно време. Съвсем наскоро завърши мащабен проект за изследване на “еволюцията на колективното договаряне” в Европа⁽¹⁾, възложен от Европейската комисия на екип от Флорентинския университет, работещ заедно с мрежа от изследователи от отделните

⁽¹⁾ Пълното название на проекта е: “The evolving structure of Collective Bargaining in Europe. 1990 – 2004. Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence. (VS/2003/0219-SI2.359910)”. Проектът включва национални доклади за всички страни от ЕС, както и за България, Румъния и Турция.

европейски страни⁽²⁾, под ръководството на проф. Скиара⁽³⁾. В рамките на този проект беше изследвана “еволюцията на колективното договаряне” във всички страни членки на ЕС (страните от ЕС 15 плюс десетте новоприети), както и в трите страни – кандидатки за членство – България, Румъния и Турция.

Отрасловият и браншови аспект на бипартитния социален диалог е бил обект на задълбочено внимание и на екипи изследователи, работещи за Международната организация по труда. Нещо повече – през 2003 г., Международното бюро по труда публикува твърде изчерпателно от фактологична гледна точка изследване, посветено точно на секторния (отраслов и браншови) социален диалог в страните – бъдещи членки на ЕС, в това число в България и Румъния⁽⁴⁾. В него е дадена еднозначна оценка на секторния диалог в страните от Централна и Източна Европа – още в заглавието на книгата, той е наречен “най-слабото звено”.

Бипартитният социален диалог при “традиционните индустрии” не може да ни изненада кой знае как в институционален и процедурен план, нито на Запад, нито на Изток. Разликата е преди всичко в обхвата на колективното договаряне на отраслово и браншово ниво за отделните страни и в наличието на иновационни моменти в колективните трудови договори. Включването на иновационни моменти в колективните трудови договори е един от показателите, ясно отграничаващи колективното договаряне на секторно (отраслово и браншово) ниво в страните от ЕС 15 от една страна и в новоприсъединените страни и страните, кандидатстващи за членство – от

⁽²⁾ Българският изследователски екип се състоеше от Теодор Дечев (Институт за социални анализи и политики), д-р Румяна Гладичева (СУ “Св. Климент Охридски”, Философски факултет, катедра “Социология”) и Веселин Илков (главен експерт в Министерство на труда и социалната политика, Дирекция “Европейска интеграция и международни отношения”).

⁽³⁾ Silvana Sciarra, Jean Monnet Professor of European Labour and Social Law at the Law School, University of Florence.

⁽⁴⁾ Ghelab Youcef and Daniel Vaughan – Whitehead (Eds.) Sectoral Social Dialogue in Future EU Member States: The Weakest Link, Budapest, International Labour Office, 2003.

друга. В страните от ЕС 15, постоянно откриваме иновации, свързани с различни аспекти на реалността – Глобализацията, създаването на Икономическия и валутен съюз, икономиката на знанието, демографските проблеми, промените на пазара на труда. Специално на иновациите при колективното договаряне напоследък са са посветени доста обемисти изследвания и у нас и в чужбина^{(5) (6) (7) (8)}.

- докато при “традиционните индустрии”, сходствата в правилата, институциите и практиките на бипартитен диалог и колективно договаряне на секторно равнище са значителни, когато сравняваме страните от ЕС 15 с новоприсъединените страни, България и Румъния, при въвеждането на “гъвковите форми на работа” и породените от тях (пост)индустриални отношения разликата по същата ос е изключително контрастна. Изследването на тези различия си заслужава усилията, още повече, че наличните резултати от изследвания в тази насока са доста скромни. В предлаганите работи на европейски изследователи, проблемът е едва загатнат⁽⁹⁾ и това е силно мотивиращ момент за един изследовател на индустриалните отношения.

⁽⁵⁾ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, New practices in industrial relations. An analysis of EIRO articles. Globalisation, Economic & Monetary Union, The knowledge economy, Demographic issues, Labour market changes. (Working paper, written at the request of the High-Level Group on Industrial Relations and Managing Change), 2002.

http://www.eiro.eurofound.ie/other_reports/new_practices.pdf

⁽⁶⁾ Дечев Теодор, Иновации в колективното договаряне в страните от Европейския съюз. В “Иновации в колективното договаряне. Европейски и български аспекти”, под общата редакция на проф. Нансен Бехар и Теодор Дечев, Фондация “Фридрих Еберт”, С., 2005, стр. 183 – 198.

⁽⁷⁾ Дечев Теодор и Боряна Стойчева, Примери на иновационен подход при колективното договаряне в България, В “Иновации в колективното договаряне. Европейски и български аспекти”, под общата редакция на проф. Нансен Бехар и Теодор Дечев, Фондация “Фридрих Еберт”, С., 2005, стр. 166 – 182.

⁽⁸⁾ Дечев Теодор, Коментари върху българските и европейските аспекти на иновациите в колективното договаряне. В “Иновации в колективното договаряне. Европейски и български аспекти”, под общата редакция на проф. Нансен Бехар и Теодор Дечев, Фондация “Фридрих Еберт”, С., 2005, стр. 183 – 198.

⁽⁹⁾ Arrowsmith James, Temporary agency work in an enlarged European Union. IRRU, University of Warwick, UK, European Industrial Relations Observatory On-line, (Research manager – Christian Weltz), 08. 03. 2006, <http://www.eiro.eurofound.ie/thematicfeature14.html> или на адрес: <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05139.htm>

- въвеждането на някои “гъвкави форми на работа” ще играе все по-важна роля в контекста на необходимостта от постигане на “гъвкава сигурност” и на необходимостта да се разширява делът на “икономиката на знанието”. Затова, изследването и анализирането на състоянието и перспективите на породените от въвеждането на агенциите за временна работа и от “работата от разстояние” (пост)индустриални отношения има значителна практическа стойност.

Още в самото начало ще формулираме основната хипотеза по отношение на въвеждането на форми на “гъвкава работа” и произтичащите от това “пост”индустриални отношения. Тази хипотеза е свързана със затрудненията за въвеждане в България, а и в другите страни от Централна и Източна Европа на различни форми на гъвкава работа, както и на елементи на т. нар. “гъвкава сигурност” (позната и като “flexsecurity”). Към елементите на “гъвкавата сигурност” се отнасят и Агенциите за временна работа (заетост) – “Temporary work agencies - TWA”.

Според автора на този текст, основната пречка пред въвеждането на различните форми на “гъвкава работа” е липсата на социален диалог по въпроса. Социалните партньори демонстрират липса на капацитет за колективни преговори и постигане на взаимно приемливи компромиси.

2. Критичният дефицит в тристранното сътрудничество и в бипартитния социален диалог (колективното договаряне) като основна пречка за въвеждането на гъвкави форми на работа.

Въвеждането на различните форми на гъвкава работа минава през социалния диалог и през колективното договаряне. Слабостта на секторното (отраслово и браншово) колек-

тивно договаряне в България и в страните – нови членки в ЕС е причината там да сме свидетели на значително изоставане в законодателното и практическото уреждане на въвеждането на различните форми на гъвкава работа. Слабостта на секторното (отраслово и браншово) колективно договаряне изключва и възможността за саморегулация на определени “гъвкави форми на работа”, като агенциите за временна работа. Някой би възразил, че в малките и средните предприятия бипартитният социален диалог изобщо не е развит, за да се очаква той да спомага за въвеждането на различни форми на “гъвкава работа”. Проблемът е, че дефицитът в социалното партньорство саботира ИЗЦЯЛО взаимно приемливото въвеждане на различни форми на “гъвкава работа”.

2. 1. Няколко примера от европейската практика за въвеждане на форми на “гъвкава работа” със средствата на бипартитния социален диалог (колективното договаряне).

Въпреки, че тук разглеждаме проблемите на въвеждането на форми на гъвкава работа в страните от Централна и Източна Европа, по-долу са представени примери от практиката на страните от ЕС 15, от които се вижда колко ефикасен инструмент може да бъде колективното договаряне, в това число и секторното (отрасловото, браншовото) колективно договаряне за въвеждането по приемлив за всички страни начин на гъвкавите форми на работа. Истината обаче е, че за да се постигне подобен положителен резултат са необходими много добра воля и истински иновационен подход при колективното договаряне.

От самото начало, отчетливо се вижда, че колективното договаряне, в качеството му на доброволна процедура иг-

рае ролята на “втора писта” при регулирането на “гъвквите форми на работа”. На практика, колективното договаряне и особено секторното колективно договаряне играят ролята на саморегулационен процес при въвеждането на гъвквите форми на работа. С особена сила това се отнася за агенциите за временна работа и за “работата от разстояние”.

Дебатите за въвеждането в употреба на **ограничаването на работното време** влизат през задната врата на белгийската политическа и социална арена през есента на 1997 г. Още преди правителството и социалните партньори да започнат да обсъждат този въпрос, са били проведени **експерименти в няколко компании**, включително във “Фолксваген” – на територията на Брюкселския столичен регион и в стоманодобивните заводи “Cockerill – Sambre” в Лиеж и Шарлероа. За повечето наблюдатели, споразумението във “Фолксваген” е едно от най-интересните колективни споразумения, които позволяват запазването на работните места и дават възможност за създаване на нови. Колективното споразумение предвижда редукция на работното време за всички работници на 36 - 35 часа седмично. На доброволна основа се въвежда и 32 часова работна седмица за работещите нощна смяна. Компанията получава компенсация от работниците, които се отказват от увеличението на заплатите, договорено в отрасловия колективен трудов договор за металообработващата промишленост. Също така, работещите нощна смяна, които доброволно преминават на 32 часова работна седмица, ще загубят 8,5 % от brutното си заплащане.⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾

Гъвквостта, производителността и ограничаването на

⁽¹⁰⁾ Dryon Philippe, Agreement to reduce working time at Volkswagen Belgium. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE9709116N, 28.09.1997, www.eiro.eurofound.ie

⁽¹¹⁾ Dryon Philippe and Estelle Krzeslo, Working time reductions agreed in Belgian companies. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE9802133N, 28.02.1998, www.eiro.eurofound.ie

разходите са аспекти на колективното споразумение, които се подчертават от мениджмънта на компанията. Премахването е четири седмичното годишно спиране на работа, работата в събота се увеличава и производството на нощната смяна ще се приведе към обема на дневната смяна. Също така, споразумението ще доведе до набирането на 400 – 600 работници на гъвкави договори или на договори с фиксиран срок. Броят на новонаетите е функция от фактори като броя на доброволците за 32 часовата нощна смяна, броя на ранно пенсиониращите се и други. С подписването на споразумението през 1997 г., са гарантирани работните места в завода до 1999 г.⁽¹²⁾

Наемането на работници и служители чрез агенции за временна работа за първи път е въведено в Белгия. Белгийското законодателство по въпроса е забележително, както поради високото ниво на защита, което дава на временните агенционни работници (възприето по настояване на профсъюзите), така и заради разширените законови възможности за използване на този тип работа (възприето по настояване на работодателите). Възприетите насоки се запазват и след 2000 г., като за първи път са разрешени т. нар. “open-ended temporary agency work contracts” (договори за временна работа чрез агенция “с отворен край”). Преди 2000 г., в Белгия са били разрешени само временни агенционни договори, които покриват времетраенето на конкретна, специфична задача. Независимо от това, законово установеното разширяване на гъвкавостта, засяга само онези работници, които са “трудни за позициониране”. Едно допълнително колективно споразумение разширява възможностите за използване на агенционни работници в т. нар. “exceptional jobs” (необичайни работни места). “Необи-

⁽¹²⁾ Dryon Philippe and Estelle Krzeslo, Confusion reigns over working time reduction. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE9806145F, 28.06.1998, www.eiro.eurofound.ie

чайните работни места” са едно от трите законови основания за използване на временни агенционни работници.⁽¹³⁾

Тенденцията към разширяване на тази категория хора, които са ангажирани с временна агенционна работа, както и на възможностите за наемане на такива работници, е продължение на значителният ръст на тази форма на заетост, настъпил през втората половина на 90-те години.⁽¹⁴⁾

В междусекторното колективно споразумение между социалните партньори в Белгия за периода 2001 – 2002 г., социалните партньори се договарят да “обсъдят обективно” възможността да се вдигне забраната за използване на временни агенционни работници в строителството.

През месец май 2001 г., **профсъюзът ver.di и работодателската асоциация на частните банки в Германия, подписват нов колективен трудов договор**, покриващ 470 000 души. Освен всичко друго, **договорът предвижда въвеждането на “дългосрочни сметки за работно време”** (long-term working accounts). По този начин, спестеното извънредно изработено време, може да се използва за отсъствие от работа за по-дълги периоди от време или за ранно пенсиониране. Освен това, социалните партньори в банковото дело се споразумяват за извънредни правила за извънредния труд в периода от 17 декември 2001 г. и 28 февруари 2002 г., свързани с въвеждане на еврото.⁽¹⁵⁾

Първото **секторно споразумение за “дългосрочните сметки за работно време”** (long-term working accounts) е подписано в рамките на стоманодобивната индустрия, през месец октомври 2000 г. Споразумението най-вече дава въз-

⁽¹³⁾ Delbar Catherine, 2000 Annual Review for Belgium. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE0012336F, 28.12.2000, www.eiro.eurofound.ie

⁽¹⁴⁾ Пак там.

⁽¹⁵⁾ Scheele Alexandra, New agreements signed in private banking and insurance. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DE0106228N, 28.06.2001, www.eiro.eurofound.ie

можност на наетите възможността да спестяват заплащането за извънреден труд за по-дълъг период, внасяйки го в сметка. Тези средства могат да се използват било за финансиране на по-дълга отпуска, било за ранно пенсиониране или за допълнителна пенсия.⁽¹⁶⁾

Колективното споразумение в германския застрахователен сектор, регламентира включването на наетите на непълнен работен ден в системата за частично пенсиониране и в регулацията на ранното пенсиониране от 60 годишна възраст.⁽¹⁷⁾

През януари 2001 г., след две години преговори е подписан **нов колективен трудов договор в Poste Italiane SpA**, публична компания, създадена като част от процеса на приватизация на италианските пощенски услуги. Колективният трудов договор покрива повече от 155 000 заети и е в сила за периода 1998 – 2001 г.⁽¹⁸⁾ Освен всичко друго, колективният трудов договор третира и въпроса за организиране на гъвкаво работно време. По-специално, по този въпрос договорът предвижда:

- организацията на работното време ще се договаря с оглед на нуждите на потребителите, като се гарантира, че офисите ще работят и след обед (!), включително и тези в най-отдалечените райони. Наетите ще могат по собствено желание да решат, дали ще разпределят своята 36-часова работна седмица в рамките на пет или шест дни седмично. Работното време през деня също може да бъде гъвкаво, като работниците могат да варират часовете на начало и край на работния ден в рамките на един час. Друга алтернатива е, че те могат да изберат дали да имат едночасова или двучасова почивка и дали

⁽¹⁶⁾ Scheele Alexandra, Working-life time accounts agreed in steel industry. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DE0011290N, 28.11.2000, www.eiro.eurofound.ie

⁽¹⁷⁾ Scheele Alexandra, New agreements signed in private banking and insurance. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DE0106228N, 28.06.2001 www.eiro.eurofound.ie

⁽¹⁸⁾ Paparella Domenico, New agreement signed for postal workers. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT0102174N, 28.02.2001, www.eiro.eurofound.ie

да работят на смени. Във втория случай, смяната не може да бъде по-дълга от осем часа на ден и трябва да се съблюдава 36 часовата работна седмица.

- всички форми на заетост, предвидени от закона могат да бъдат въвеждани, с изключение на наемането на временна работа чрез агенции (temporary agency work). Вместо на временна агенционна работа, пощите ще могат да наемат хора на срочни трудови договори. Броят на наетите на срочни договори обаче не трябва да надхвърля 3 % от общия персонал на компанията. Договорът предвижда и увеличаване на работещите на непълнен работен ден. Работното време на работещите на непълнен работен ден ще се решава от мениджмънта на компанията и от съответния работник. Работниците, които се прехвърлят на непълнен работен ден имат право съгласно договора, да се върнат на цял ден след определен период от време.⁽¹⁹⁾

Отрасловият колективен трудов договор за италианския сектор на комуникациите, подписан през месец юни 2000 г. от съответния национален профсъюз и от работодателските конфедерации, благоприятства за по-голяма гъвкавост в отношенията на наемане и при работното време.⁽²⁰⁾ Основните договорности, свързани с гъвкавата работа са:

- седмичното работно време се установява на 40 часа, като компаниите ще могат да променят седмичното работно време само като съобщят промяната поне четири дни предварително. Колективният договор предвижда, че при тази средно 40 часова работна седмица, работното време може да се редуцира със 72 часа годишно. Работниците могат да си вземат тези дни като платен отпуск или пък могат да поискат да им бъдат заплатени. Споразумението предвижда създаването

⁽¹⁹⁾ Пак там.

⁽²⁰⁾ Paparella Domenico, Sectoral agreement signed in telecommunications. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT0007158F, 28.07.2000, www.eiro.eurofound.ie

на “индивидуални часови сметки”, в които работниците могат да натрупват часовете извънреден труд и впоследствие да ги използват като отпуска;

- “атипичната договори” за наемане на работа (срочни трудови договори и временна агенционна работа) вече се допускат в по-голяма степен, отколкото в колективните трудови договори, сключвани до този момент;

- допуска се разделяне на едно работно място – работодателят може да подпише трудов договор с двама души, които да покриват едно работно място;

- колективният трудов договор регулира работата от разстояние (telework).⁽²¹⁾

През месец юли 1999 г. е подписано “**национално колективно споразумение**” (по същество – отраслов колективен трудов договор) за **италианския банков сектор**. Страни по договора са съответните отрасли профсъюзи и работодателски асоциации, които са включили в текста на отрасловия колективен договор иновационни моменти, свързани с ограничаването на работното време и гъвкавостта на работата.⁽²²⁾

В колективния договор се предвижда:

- Седмичното работно време се намалява с 30 минути, от 37,5 часа на 37 часа. Работниците имат право да останат на старото работно време и да спестяват тридесетте минути от намалението на седмичното работно време в “сметка за работно време” (banca delle ore), или пък да използват това време за лични нужди. В случай на работа на смени или пък на работа, извършвана в четири или шест дни от работната седмица, работното време на работниците и служителите се съкращава с 1,5 часа

⁽²¹⁾ Пак там.

⁽²²⁾ Centro di Studi Economici Sociali e Sindicali, New agreement signed in banking. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT9907121N, 28.07.1999, www.eiro.eurofound.ie
Виж още в: Centro di Studi Economici Sociali e Sindicali, Government intervention reopens banking talks. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT9903102N, 28.03.1999, www.eiro.eurofound.ie

- до 36 часа. През периодите на най-интензивна натовареност през годината, се допуска въвеждане на по-дълго седмично работно време – между 40 и 48 часа, но за не повече от четири месеца. В този случай, след изтичане на натоварения период, за компенсация се въвежда намалено седмично работно време;

- Въвеждат се “сметки за работно време” за работниците и служителите. Тези сметки могат да се използват за спестяване на извънредния труд и допълнителните часове, изработени от наетите. Максималното допълнително работно време, допустимо за един нает е 150 часа на година. От тях 50 часа задължително трябва да се компенсират с отпуск, 50 часа могат да се внесат в “сметката за работно време” и 50 часа трябва задължително да се заплатят като извънреден труд;

- Въвеждат се гъвкаво работно време и гъвкави часове на начало на работа. Новите “гъвкави часове”, заедно с графици за работното време през различните периоди от годината, ще се решават от компаниите и ще се обсъждат с работническите представителни органи на работните места (Rsu), като преговорите трябва да се приключат в рамките на 15 дни.

- Въвежда се гъвкавост на набирането на работна ръка. Колективният трудов договор предвижда въвеждането на назначения на срочни трудови договори. Допуска се и използването на временни агенционни работници. Броят на наетите по тези два начина, не трябва да надхвърля съответно 10 % и 5 % от работещите на безсрочен трудов договор в съответните предприятия. Споразумението регулира работата от разстояние (telework).⁽²³⁾

⁽²³⁾ Centro di Studi Economici Sociali e Sindicali, New agreement signed in banking. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT9907121N, 28.07.1999, www.eiro.eurofound.ie
Виж още в: Centro di Studi Economici Sociali e Sindicali, Government intervention reopens banking talks. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT9903102N, 28.03.1999, www.eiro.eurofound.ie

2. 2. Слабостта на секторното договаряне в страните от Централна и Източна Европа (включително България), като пречка пред въвеждането на агенциите за временна работа (заетост), като инструмент за осигуряване на “гъвкава сигурност” (flexsecurity) при временната и почасовата работа.

Проблемите с колективното договаряне на отраслово и браншово ниво, създават големи проблеми пред въвеждането на Агенциите за временна работа (заетост), респективно използването на временно наети агенционни работници.

Изследванията на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, показват, че разликите между страните от ЕС 15 (старите страни членки) плюс Норвегия от една страна и новоприетите десет страни плюс България и Румъния от друга, не е толкова във формите на “гъвкава работа”, които се прилагат, колкото в степента на въвеждането, регулирането и саморегулирането им. Оказва се, че въвеждането и саморегулирането зависят в особена степен от колективното договаряне на ниво отрасъл (бранш) и в отделните предприятия.⁽²⁴⁾

Разликите са наистина съществени. Във всички страни от ЕС 15 (заедно с Норвегия), в сектора на Агенциите за временна работа (заетост), съществуват представителни работодателски организации, като до определена степен са изградени и синдикални структури. Почти всички от тези структури участват в колективно договаряне и това играе много важна роля. В страните, където има относително строго законодателство, като Франция и Белгия, колективното договаряне доуточнява отношенията между работодатели и работници. В страните, където законодателната уредба е по-свободна, като Дания и Нидерландия, колективното договаряне играе ролята

⁽²⁴⁾ Arrowsmith James, Temporary agency work in an enlarged European Union. IRRU, University of Warwick, UK, European Industrial Relations Observatory On-line, (Research manager – Christian Weltz), 08. 03. 2006, <http://www.eiro.eurofound.ie/thematicfeature14.html> или на адрес: <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05139.htm>, стр. 37-38

на заместител на регулаторната уредба или я доразвива. Естествено, колективното договаряне играе важна роля и при всички междинни случаи.⁽²⁵⁾

Противоположна е ситуацията в новоприетите в ЕС страни, както и в Румъния и България, където абсолютно никъде няма колективно договаряне на отраслово ниво за временните агенционни работници. Според изследователите от Европейската фондация, това обяснява защо в тези от новоприетите страни, където се наблюдава нарастване на броя на временните агенционни работници е прибягнато до възприемане на “по-корава” регулаторна рамка. Според тях, “когато социалните партньори нямат капацитет за ефективна саморегулация, налага се законът да повиши репутацията на тази форма на заетост и да ограничи профсъюзното и политическото противопоставяне срещу самата временната агенционна работа (заетост)”. В този смисъл, “коровото” регулиране позволява да се легитимира дейността на временните агенционни работници и спомага за нормализирането на положението в сектора при подобни стартови ситуации.⁽²⁶⁾

Това обаче не е повод да се препоръчва “коровото” регулиране. Изследователите от Европейската фондация посочват, че опитът на страните, които са по-зрели в областта на временната агенционна работа (заетост) показва изключителната важност на саморегулацията и необходимостта да има както законодателна уредба, така и доброволно колективно договаряне, за да може да се постигне баланс между гъвкавостта, равноправието (има се пред вид равноправието между временните агенционни работници и работниците на постоянен колективен трудов договор) и сигурността. В някои страни с

⁽²⁵⁾ Пак там, стр. 32-35.

⁽²⁶⁾ Arrowsmith James, Temporary agency work in an enlarged European Union. IRRU, University of Warwick, UK, European Industrial Relations Observatory On-line, (Research manager – Christian Weltz), 08. 03. 2006, <http://www.eiro.eurofound.ie/thematicfeature14.htm> или на адрес: <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05139.htm>, стр. 38.

много добре развито колективно договаряне, през последните години се наблюдава движение от “кораво” законодателно регулиране към колективни споразумения.

В други страни се наблюдава “движение по две успоредни писти”. Има и няколко особени случая, където и законовата регулация и колективното договаряне са крайно ограничени, но те имат характер на ярки изключения. Иначе, изненадващо за изследователите, въпреки съществуващото разнообразие на формите на регулация и саморегулация в отделните държави, се открива голямо съвпадение в резултатите от едновременното прилагане на законодателното уреждане и колективното договаряне. Работата на “две писти” води до едновременно създаване на защита на заетостта и на ускоряване на разпространението на временната агенционна работа.

Контрастът между страните от ЕС 15 и дванадесетте новоприети и подлежащи на приемане страни е още по-голям и поради факта, че в много от тях няма дори идентифицирани работодателски организации в областта на временната агенционна работа, да не говорим за информация за водени колективни преговори.

Според изследователите от Европейската фондация, в Литва до 2005 г. не е имало нито законодателна уредба на временната агенционна работа (заетост), нито са били водени някакви колективни преговори.⁽²⁷⁾

Няма данни в Латвия да има профилирана секторна организация или колективно договаряне за временните агенционни работници.⁽²⁸⁾

Законодателните рамки за въвеждане на агенциите за временна работа в Словакия и Румъния са приети съответно през 2004 г. и през 2005 г., но до този момент там не са се по-

²⁷ Пак там, стр. 36.

²⁸ Пак там, стр. 36.

явили работодателски организации на агенциите за временна работа и не е провеждано колективно договаряне на секторно ниво в тази област.⁽²⁹⁾

Работата на агенциите за временна работа е разрешена в Словакия от 01 февруари 2004 г. и в момента се регулира от няколко предписания в трудовото законодателство, които включват гаранции за заплащането на агенционните работници и за условията на труд. (Закон № 5/2004 г. за услугите свързани със заетостта). Агенциите за временна работа трябва да получат лиценз и да осигуряват услугите си безплатно за агенционните работници. (Първоначално, няколко агенции в Словакия са предлагали намиране на работа срещу заплащане, но таксите са били непосилни за по-голямата част от безработните). До месец октомври на 2004 г., 46 агенции са получили лиценз за работа, а някои работодатели са проявили интерес към наемането на агенционни работници. Публичните бюра по труда, също имат право да регистрират агенции за временна работа, но до края на 2004 г., не е било заявено подобно желание. Повечето от ангажираните агенционни работници са били насочени към компании в Братислава, а известна част – към Чехия⁽³⁰⁾.

Според новото словашко законодателство, всяко юридическо или физическо лице (неосждано и със завършено средно образование), може да отвори агенция за временна работа, след като получи лиценз от Центъра по труда, социалните въпроси и семейството (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny - ÚPSVR). Няма ограничения за използването на агенционни работници – нито в отраслов, нито в териториален план. Въп-

⁽²⁹⁾ Arrowsmith James, Temporary agency work in an enlarged European Union. IRRU, University of Warwick, UK, European Industrial Relations Observatory On-line, (Research manager – Christian Wetz), 08. 03. 2006, <http://www.eiro.eurofound.eu/thematicfeature14.htm> или на адрес: <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05139.htm> , стр. 36.

⁽³⁰⁾ Cziria Ludovít, Temporary agency work examined. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: SK0501103F, 16.02.2005, www.eiro.eurofound.eu

реки това, лицензът, (който се издава срещу определена такса и е в сила за период, достигащ до пет години, след което може да бъде продължен), определя териториалната и професионална сфера на действие на агенцията. В случай, че агенцията нарушава нормативната база или извърши измама спрямо клиент, тя може да загуби лиценза си.

Трябва да се отбележи, че в словашкия случай, агенциите за временна работа се регулират не само от Закона за услугите, свързани със заетостта от 2004 г. Кодексът на труда и Законът за здравословни и безопасни условия на труд, също регулират агенциите за временна работа. Теоретически, на агенционните работници са гарантирани същите условия за наемане, както на всички останали работници и служители. Условията за наемане (работно време; заплащане; защита на родителските права и **правото на колективно договаряне**) и условията на труд се следят от Инспекцията по труда.

Актуалното законодателство не регулира изрично максималната продължителност на назначенията на временна работа, нито пък броя на подновяванията на договора за временна работа на агенционния работник с един и същ работодател. Не се допуска дискриминация спрямо агенционните работници, но са позволени известни разлики в заплащането, когато договърът за временна работа е подписан за по-малко от шест месеца. Така например, не е задължително бонусите и допълнителното заплащане за основните работници, да се дават и на агенционните работници.

Позициите на словашките социални партньори по функционирането на агенциите за временна работа не са особено сходни. Според представителите на Конфедерацията на профсъюзите от Словашката република (Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky - KOZ SR), много често, временните

агенционни работници се предоставят на работодатели, които ги наемат за периоди, които са по-кратки от шест месеца. Последното позволява на работодателите да заплащат по-малко на агенционните работници, отколкото на другите свои работници и служители. Твърди се, че възнаграждението на агенционните работници много често е близко до минимално установеното. Според източници от профсъюзите, от някои агенционни работници се събират такси “по неформален път” за осигурената им работа. В този случай, някои от тях могат да се окажат с възнаграждение, което е по-малко от минималното⁽³¹⁾.

Изпълнителната власт, в лицето на Министерството на труда, социалните въпроси и семейството разглежда агенциите за временна работа, като полезен инструмент, който помага на безработните да си намират работа. Според представителите на министерството, до края на 2004 г. – началото на 2005 г., не са били установени нарушения, свързани с условията на наемане от страна на агенциите за временна работа.

Работодателските организации в Словакия, предпазливо не са превили никакви изявления по въпроса за временната агенционна работа. Естествено, работодателите разглеждат агенционните работници като полезна и “гъвкава” работна ръка. Работодателите са особено доволни, че могат да “теглят” работна ръка в зависимост от променящата се необходимост от човешки ресурси, както и за изпълнение на сезонни работи. Те са много улеснени и в прекратяването на отношенията на наемане, защото работодател на агенционните работници са агенциите за временна работа. Очаква се, при възникване на благоприятна ситуация, работодателите да поискат удължаване на шест месечния период, през който на агенционните работници могат да се плащат по-ниски възнаграждения.

⁽³¹⁾ Cziria Ludovít, Temporary agency work examined. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: SK0501103F, 16.02.2005, www.eiro.eurofound.ie

Прогнозата на словашките изследователи и в частност на Братиславския център за изследвания на труда и семейството е, че през идните години броят на агенционните работници в Словакия ще расте устойчиво. Смята се, че ще расте и броят на словашките временни агенционни работници, които ще бъдат изпращани на работа в чужбина, най-вече в страните от ЕС⁽³²⁾.

В Естония също не е провеждано никакво колективно договоряне, въпреки, че в страната е регистрирана секторна работодателска организация на агенциите за временна работа (зае-тост). Работодателската организация (Eesti Personalivahenduse ja Rendiettevtete Liit, EPVL) е регистрирана през месец юни на 2005 г., като основните ѝ цели са: да надзирава дейността на членуващите в организацията агенции за временна работа; да поддържа връзка с правителствените институции и да елиминира незаконно функциониращите агенции.⁽³³⁾

Едва създадена, специализираната секторна организация на агенциите за временна работа се сблъсква с акт на откровенa агресия от страна на профсъюзите и на Инспекцията по труда. През месец август 2005 г., синдикатите и инспектората по труда, повдигат официално въпроса за законността на агенциите за временна работа. Работодателите естествено заемат позицията, че работата на агенциите за временна работа не трябва да баде разглеждана като незаконна само защото в Естония не е приета съответната регулаторна рамка. Допълнителен аргумент в тази посока е фактът, че нормативната база е процес на подготовка, но работата върви сравнително бавно.

Дискусията за законността на временната агенционна ра-

⁽³²⁾ Cziria Ludovít, Temporary agency work examined. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: SK0501103F, 16.02.2005, www.eiro.eurofound.ie

⁽³³⁾ Arrowsmith James, Temporary agency work in an enlarged European Union. IRRU, University of Warwick, UK, European Industrial Relations Observatory On-line, (Research manager – Christian Weltz), 08. 03. 2006, <http://www.eiro.eurofound.ie/thematicfeature14.html> или на адрес: <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05139.htm> , стр. 36.

бота пламва в Естония през месец август 2005 г.⁽³⁴⁾ Въпросът е повдигнат, след като компанията “Elcoteq”, която търси 500 нови работници за фабриката си в Талин, поисква по-голямата част от тях да бъдат назначени през агенция за временна работа.

В този момент и Инспекцията по труда (Tööinspektsioon) и Конфедерацията на естонските профсъюзи (Eesti Ametiühingute Keskliit - ЕАКЛ) обявяват, че работата на агенциите за временна работа е незаконна дейност.

Според Juhan Salum, заместник генерален директор на естонската инспекция по труда, агенциите за временна работа са незаконни, защото няма прието законодателство относно агенционните работници и защото се използват като прикритие на некоректни договори за наемане на работа. Освен това, според Salum, в случай на трудова злополука, никой не поема отговорността ако работникът е в договорни отношения с агенция за временна работа.

Според Конфедерацията на естонските профсъюзи (ЕАКЛ) осигуряването на персонал под наем противоречи на Закона за трудовите договори. От друга страна обаче, Законът за услугите в областта на заетостта, влязъл в сила през месец юни 2000 г., изброява редица видове услуги в областта на заетостта, между които и посредничеството при наемане на работа. През пролетта на 2005 г., Niina Siitam – директор на правния отдел в Инспекцията по труда, заявява, че посредничеството при наемане на работа и даването на персонал под наем са твърде близки по своите цели и съдържание, така че даването на персонал под наем може да бъде разглеждано и като посредническа дейност. Отсъствието на специфично законодателство, което да третира тристранните отношения между агенциите за временна работа, агенционните работ-

⁽³⁴⁾ Lauringson Anne, Raul Eamets, The legality of temporary agency work under discussion. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: EE0509101N, 07.09.2005, www.eiro.eurofound.ie

ници и компаниите – временни ползватели на персонал от агенциите, водидо това, че всички възникващи въпроси трябва да се решават в рамките на действащата нормативна база – предимно Законът за трудовите договори, влязъл в сила още през юли 1992 г. и естонския Закон за задълженията и договорите, влязъл в сила през месец юли 2002 г. Ако агенционните работници ще работят и на територията на други страни от ЕС, то трябва да се спазват и изискванията на Директива 96/71/ЕС на Европейския парламент и Съвет.

Изявленията на профсъюзните дейатели и на служителите от Инспекцията по труда, предизвикват взрив от протести от страна на работодателите, най-вече от страна на Естонската Конфедерация на работодателите (Eesti Töoandjate Keskliit - ЕТТК). Доста логично, от ЕТТК подчертават, че каквото не е забранено е позволено и че липсата на законодателство по въпросите на агенциите за временна работа не прави последните незаконни. Работодателите защитават типичната за тях позиция, че агенциите за временна работа са полезни и за тях и за работниците – редуцира разходите за труд на работодателите и предлага работа на безработните работници. От ЕТТК подчертават, че това прави пазара на труда по-гъвкав.

На критиките за неяснотите в случай на трудова злополука, работодателите заявяват, че не съществуват пречки те да бъдат третираны по същия начин, както и при обичайните случаи на възникване на трудово правоотношение.

Единственото, по което работодатели и синдикати са съгласни е тезата, че в Естония спешно трябва да се приеме законодателна рамка, уреждаща положението на агенциите за временна работа и на агенционните работници. Всъщност, първите сериозни агенции за временна работа са започнали работа в Естония някъде през 2002 г. През месец декември

2004 г., социалното министерство в Естония се опитва да даде началото на изработване на нормативна база за агенциите за временна работа. Организирана е “кръгла маса”, на която специалисти от практиката излагат принципните положения и дейностите в областта на агенциите за временна работа. Според изявленията на служителите от социалното министерство, в него се работи над концепция за регулиране на агенциите за временна работа и над закон за тях. Внасянето им в парламента на Естония е насрочено за 2006 – 2007 г.

Естонският случай не може да не породи коментари. На първо място, тук се вижда пълната липса на всякакво социално партньорство в областта на агенциите за временна работа и положението на агенционните работници. В рамките на тригодишния период на функциониране на агенции за временна работа в Естония, не се е стигнало до никаква форма на колективен трудов договор или поне на рамково споразумение между синдикати и работодатели. В края на 2005 г. дори се стига до оспорване на правото на съществуване на агенциите за временна работа. Дискусията по проблемите на агенциите за временна работа и агенционните работници се води на ниво национално представителни работодателски и синдикални конфедерации - Eesti Tööandjate Keskliit (ЕТТК) и Eesti Ametiühingute Keskliit (ЕАКЛ), като тя до голяма степен има конфронтационен, а не партньорски характер.

Съвсем естествено, в тази обстановка, естонското социално министерство започва да разработва националната законодателна рамка самостоятелно, без участието на социалните партньори, които са заети с отстояването на крайни и взаимно изключващи се позиции. От министерството предпочитат да общуват със самите агенции за временна работа, дори и когато последните са обект на атака от страна на самата Инспекция

по труда (!), но не и да се занимават със сближаване на непримирими позиции. Може спокойно да се направи прогноза, че в Естония ще бъде прието “кораво”, даже много “ригидно” законодателство относно агенциите за временна работа.

Така държавата ще компенсира липсата на капацитет в бипартитния социален диалог между синдикатите и работодателските организации и по парадоксален начин, най-вероятно ще удовлетвори и едните и другите. При приемането на много “кораво” законодателство, синдикатите ще демонстрират задоволство, че силно са ограничили и са поставили под “драконов” контрол ненавистните агенции за временна работа. Работодателите от своя страна, също ще отчетат победа, защото агенциите няма да бъдат забранени, а ще бъдат законодателно уредени.

Естонският случай е един изключително нагледен пример за отражението на дефицита в бипартитния социален диалог (както и в тристранното сътрудничество), върху въвеждането на една форма на гъвкава работа, която заема все по-широко място в страните от ЕС 15. Липсата на капацитет в социалния диалог довежда до липса на саморегулация и до крайно асиметрична доминация на “коровото” регулиране по чисто законодателен път.

В Унгария наскоро е създадена Унгарска федерация на съветниците по управление на персонала (Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége, SZTMSZ), която има специализирана секция за агенции за временна работа. И тази организация до този момент не е поемала ангажменти в сферата на колективното договаряне.⁽³⁵⁾

По начало, в Унгария преобладават колективните трудо-

⁽³⁵⁾ Arrowsmith James, Temporary agency work in an enlarged European Union. IRRU, University of Warwick, UK, European Industrial Relations Observatory On-line, (Research manager – Christian Weltz), 08. 03. 2006, <http://www.eiro.eurofound.ie/thematicfeature14.html> или на адрес: <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05139.htm> , стр. 36.

ви договори на ниво отделно взета компания. Не многото на брой колективни трудови договори на секторно ниво нямат никакво отражение върху положението на агенционните работници. В отраслите, където най-много се използват агенционни работници, секторни (отраслови или браншови) колективни трудови договори почти няма.

Що се отнася до колективното договаряне на ниво предприятие, изследванията сочат, че практически няма колективни трудови договори в самите агенции за временна работа (TWA). По принцип, законът изисква работодателите, които използват временни агенционни работници, да уведомяват за това синдикатите. Независимо от това, колективните трудови договори в предприятията, прибягващи до услугите на агенции за временна работа, не съдържат никакви текстове, свързани с използването на временни агенционни работници. В резултат на това, профсъюзите нямат думата по въпроса за границите на използване на временни агенционни работници. Те не могат да заемат позиция и по въпроса за условията на труд на агенционните работници. Възнаграждението на агенционните работници се договаря изцяло индивидуално. Единственият елемент от сферата на социалния диалог, който се отнася до агенционните работници в Унгария е национално установената минимална работна заплата.

Темата за агенционните работници се третира само в някои колективни трудови договори, сключени в предприятия от транс-национални компании, опериращи в Унгария. Някои от тях пренасят направо на унгарска почва правилата, които са възприети в “метрополията”. Например, френска компания от химическата индустрия приема да прилага същите правила, както в предприятието – майка. Броят на временно заетите, към които се отнасят хората, работещи на срочни трудови до-

говори и временните агенционни работници, не може да надхвърля 10 % от общия списъчен състав на персонала⁽³⁶⁾.

Друг случай, когато агенционни работници попадат под договореностите на колективно споразумение е при закриването на завода на IBM в Унгария през 2002 г. В резултат на преговорите между мениджмънта и синдикатите, наетите на безсрочни трудови договори и агенционните работници са третирани еднакво (еднакъв срок на предизвестие, еднакви обезщетения и пр.) в обстановката на масово уволнение⁽³⁷⁾.

Синдикатите в Унгария се противопоставят остро на използването на агенционни работници, но на практика се оказва, че те не могат да попречат на това по никакъв начин. Определянето на броя на използваните агенционни работници си остава прерогатив на мениджърите, въпреки, че представителите на работниците трябва да бъдат информирани за броя на наетите чрез агенции за временна работа.

По отношение на агенционните работници, синдикатите са в крайно неизгодна позиция. В агенциите за временна работа в Унгария няма колективни трудови договори. Колективните трудови договори в предприятията – ползватели на агенционни работници не третират положението на последните. На практика, агенционните работници в Унгария не могат да бъдат синдикализирани, въпреки че те се появяват непосредство след падането на Берлинската стена.

Нещо повече – налице са доста примери на намаляване на разходите за труд от страна на компаниите в Унгария, които са изцяло за сметка на използването на агенционни работници, които не са обхванати от колективните трудови договори и които не се ползват от договорените в КТД придобивки.

Работодателите в Унгария, обикновено разглеждат аген-

⁽³⁶⁾ Neumann László, Temporary agency work examined. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0412102F, 12.01.2005, www.eiro.eurofound.ie

⁽³⁷⁾ Tóth András, László Neumann, Agreement between IBM and unions over plant closure. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0211103N, 14.11.2002, www.eiro.eurofound.ie

циите за временна работа, като важен елемент на гъвкавостта на пазара на труда. В определени случаи те не се свенят да признават, че използването на услугите на агенциите за временна работа им носи икономия от работните заплати.

От друга страна, работодателите – и агенциите и предприятията, които ползват агенционни работници, често се оплакват от свръх усложнените процедури, предвидени в законодателната уредба на агенциите за временна работа. Те критикуват някои положения като особено неудачни – например, премахването на назначаването на изпитателен срок за агенционните работници. И в Унгария не липсват крайни мнения и искания от страна на определени работодатели. Така например, някои работодатели от агенциите за временна работа настояват за въвеждане на “нов тип” трудов договор, който да позволява незабавното прекъсване на трудовото правоотношение в случай на спадане на търсенето на работна ръка⁽³⁸⁾.

Що се отнася до законодателната уредба, може да се отбележи, че законодателната рамка на агенциите за временна работа в Унгария е завършена в общи линии през 2001 г. Тя дава доста ясни правила за управлението на агенциите за временна работа и за функционирането им в духа на международните стандарти, заложили от Международната организация по труда и ЕС. Инспекцията по труда в Унгария съобщава за случаи на злоупотреби и на незаконни практики, но като цяло нормативната уредба се прилага последователно. Самата законодателна рамка се оценява от наблюдателите като по-скоро либерална, тъй като законът задава само минимални стандарти. Законът не се произнася до каква степен може да се разширява използването на агенционни работници – няма фиксиран процент от списъчния състав на персонала, който да може

⁽³⁸⁾ Neumann László, Temporary agency work examined. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0412102F, 12.01.2005, www.eiro.eurofound.ie

да се заема от агенционни работници⁽³⁹⁾. В страните от ЕС 15, този въпрос все по-често е обект на колективни споразумения на секторно ниво. В Унгария обаче, “коравата” регулация не третира този въпрос, а колективно договаряне няма.

По принцип, наличните данни сочат, че до края на 2004 г., разпространението на използването на временни агенционни работници в Унгария е по-ниско, отколкото в страните от ЕС 15. най-често, те се използват за ниско квалифицирана работа, както и в някои определени под-отрасли в производствената сфера.

През месец септември 2005 г., унгарското правителство внася в Националния съвет за съгласуване на интересите (ОЕТ) проект за изменение и допълнение на Кодекса на труда. Предложението променя статута на временната агенционна работа, като целта е да се обуздае т. нар. “недекларирана работа” (иначе казано - “сивия сектор”) и да формулира изрични правила за еднаквото заплащане на агенционните работници и работниците с “нормални” трудови договори⁽⁴⁰⁾.

В началото на 2005 г., четири секторни комитета за социален диалог (на практика това е унгарският еквивалент на българските тристранни отраслови съвети на ниво министерства) съвместно предлагат да се направи преглед на практиките на компаниите, които не спазват предписанията на правната рамка на временната агенционна работа. Секторните комитети за социален диалог в металообработването, инженеринга, химическата промишленост и в хотелиерството и кетъринга, предлагат след приключването на прегледа, нормативната рамка на агенциите за временна работа да бъде допълнена било по законодателен път, било чрез колективни трудови договори.

Агенциите за временна работа са били подложени на сурова критика заради използването на недеклариран труд.

⁽³⁹⁾ Пак там.

⁽⁴⁰⁾ Neumann László, New legislation proposed on temporary agency work. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0511102F, 05.12.2005, www.eiro.eurofound.ie

Компаниите – ползватели на персонал от агенциите са били обект на нападки, заради многобройни нарушения, особено за използването на агенционни работници на практически постоянни работни места. Критикувана е била и практиката, някои компании да създават дъщерни агенции, които постоянно да ги “снабдяват” с агенционни работници.

Секторните профсъюзи са поискали:

- определени ограничения на използването на агенционни работници – например ограничаване на продължителността или на броя на договорите между агенциите и компаниите потребителки за едно и също работно място;

- създаването на критерии за случаите, при които могат да бъдат използвани временни агенционни работници;

- пълна забрана на използването на агенционни работници в основните дейности на определени индустрии.

От своя страна експертите - прависти са предложили законодателни промени в няколко области:

- еднакво третиране на агенционните работници ина работниците на постоянен трудов договор;

- търсене на начини за превенция на злоупотребите с агенциите за временна работа;

- установяване на пряка връзка между колективните трудови договори и агенциите за временна работа.

Междувременно Унгарската федерация на съветниците по управление на персонала (Személyzeti Tanácsadó Magyarországi Szövetsége - SZTMSZ, новосъздадена организация, за която стана дума по-горе и чийто статут на работодателска асоциация се оспорва от някои среди, които я третират като професионална организация), също се обръща с искане към Министъра на заетостта и труда за провеждане на консултации по редица въпроси, между които фигурира и елиминирането на

незаконните, нерегистрирани агенции за временна работа⁽⁴¹⁾.

Направените предложения получават подкрепа в реформената програма, обявена от унгарското правителство през април 2005 г., станала известна като Програмата ”100 стъпки”⁽⁴²⁾. В тази програма е посочено като цел и намерението “да се изменят правилата за временната агенционна работа за да не остават вратички, чрез които да се избягват публични сборове (данъци и осигуровки Б. А.)”. Правителството започва да работи над ново законодателство за агенциите за временна работа. Социалните партньори обаче не са привлечени в работната група. Разчита се на експертите на Инспекцията по труда.

В началото на септември 2005 г., в Националния съвет за съгласуване на интересите (Országos Érdekegyeztető Tanács - ОЕТ) е внесен законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, в който се третира и проблемите на агенциите за временна работа. Законопроектът е внесен заедно с още един проект на нов закон, който повишава правата на инспекторите по труда и в който има специални предписания за контрола над временната агенционна работа⁽⁴³⁾.

Основните насоки на новите предписания в унгарския кодекс на труда са насочени срещу недеklarираната работа. Чрез използването на “заемки” от германското и австрийското законодателство, предприятията – ползватели на агенционни работници стават отговорни за наемането на последните в съответствие със законовите разпоредби.

Въвежда се изрична разпоредба, че агенционните работници и работниците на постоянен трудов договор трябва да

⁽⁴¹⁾ Neumann László, New legislation proposed on temporary agency work. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0511102F, 05.12.2005, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁴²⁾ Eszter Balogh, András Tóth, 100 steps program: the government has announced a widespread reform package of world of work, welfare services and broad areas of public services and economic regulation in Hungary. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0506101N, 08.06.2005, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁴³⁾ Bodnár Lilla, László Neumann, Government proposes increased powers for labour inspectors. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0510102F, 31.10.2005, www.eiro.eurofound.ie

получават едни и същи възнаграждения и допълнително парично стимулиране, ако продължителността на ангажимента им в предприятието – ползувател надхвърли шест месеца.

Измененията в Кодекса на труда целят да се осигури съответствие на възнаграждението и на допълнителното заплащане на агенционните работници с колективните трудови договори, с вътрешните правила в компаниите и с тарифните системи за надниците. Затова агенциите за временна работа са длъжни да дадат на предприятията – ползватели пълна информация за квалификацията, професионалният опит и трудовия стаж на предоставяните агенционни работници.

Законът забранява да има каквато и да е свързаност между собствеността на агенцията за временна работа и предприятието – ползувател. На практика се въвежда забрана компаниите да си създават сами агенции за временна работа, които да ги снабдяват с персонал. Също така се въвежда забрана предприятието – ползувател да наема като агенционни работници хора, които са били уволнени от същото предприятие в предходен период от шест месеца.

Измененията и допълненията в Кодекса на труда са разглеждани неколккратно в Националния съвет за съгласуване на интересите (Országos Érdekegyeztető Tanács - ОЕТ), заедно със закона за разширяване на правата на инспекторите по труда. Работодателските организации се противопоставят на измененията в Кодекса на труда, с твърдението, че по този начин агенциите за временна работа губят от ефективността си като инструменти за повишаване на гъвкаостта на пазара на труда. Те протестират срещу подхода на правителството, обвинявайки го, че то априори разглежда агенциите за временна работа, единствено като източници на нарушения и злоупотребни. Според работодателите, новите правила за регулиране

на агенциите за временна работа, ще натоварят предприятията - ползватели с непоносимо административно бреме и ще се превърнат в сериозна пречка за гъвкавостта на работата.

От своя страна, синдикатите остават доволни от новите предложения, въпреки, че са искали още по-радикален подход към временната агенционна работа.

По време на дебатите в Националния съвет за съгласуване на интересите (ОЕТ), представителите на работодателските организации напомнят за по-стари обещания на правителството, че то ще инициира промени в трудовото законодателство само на основа на трипартитен консенсус. Независимо от това, Министърът на заетостта и труда, дава да се разбере, че той ще следва избраните насоки за изменения в законодателството, дори и да няма консенсус между социалните партньори и работодателите да не ги приемат. Той обяснява на социалните партньори, че правителството държи да постигне с новото законодателство четири цели:

- укрепване на инспектирането на труда;
- нанасяне на удар по недеklarираната работа;
- премахване на нарушенията при временната агенционна работа;
- въвеждане на нова национална система за определяне на минималното заплащане.

Министърът заявява, че е готов да пожертва консенсуса между социалните партньори в името на постигането на изброените цели.

Въпреки тези категорични заявления, трябва да се отбележи, че новоприетото законодателство не е чак толкова радикално. През първите шест месеца от работата на агенционните работници, работодателите не са длъжни да осигуряват същото заплащане, както на “редовните” работници, намиращи се на сравни-

ми работни места. Според наличните данни средната продължителност на договорите за използване на временни агенционни работници през 2004 г. е била 84 дни, новото законодателство просто не може да се приложи за голяма част от агенционните работници⁽⁴⁴⁾. (Доколкото равното заплащане за една и съща работа е конституционен принцип в Унгария, подобна законова регулация може да повдигне още по-сериозни проблеми).

Подобен развой на събитията пречи на синдикатите да обявят пълна победа в конкретния случай. Но не трябва да се забравя, че в случая те са извлекли почти максимума. Не трябва да се изпуска от внимание фактът, че в Унгария временната агенционна работа продължава да НЕ се (само)регулира чрез колективно договаряне на секторно (отраслово) ниво. Синдикатите не разполагат с инструмента на колективното договаряне и не могат да повлияят нито върху обхвата на използването на агенционни работници, нито върху условията им на труд. В такава ситуация, те нямат друг полезен ход, освен да се съюзят с правителството и да се опитат да постигнат благоприятни за тях и за членовете им законодателни промени. Такъв съюз е осъществен, тъй като правителството е било силно мотивирано да пресече загубите от невнесени данъци и осигурителни вноски, причинени от извършвана недеklarирана работа.

Случаят с измененията и допълненията в унгарския Кодекс на труда още веднъж потвърждава тезата, че дефицитът в бипартидни социален диалог, води до приемане на “корава” нормативна база, регулираща новите, гъвкави форми на работа – в случая, агенциите за временна работа. Нещо повече – въпреки, че в случая първоначалната инициатива е на социалните партньори (пред правителството са интервенирали и социалните партньори от четири секторни комитета за со-

⁽⁴⁴⁾ Neumann László, New legislation proposed on temporary agency work. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0511102F, 05.12.2005, www.eiro.eurofound.ie

циален диалог, както и представителите на новоформиращата се работодателска асоциация - федерация на съветниците по управление на персонала), в крайна сметка законодателните предложения са изработени от правителствените експерти с помощта на инспекцията по труда. Не е създадена трипартитна работна група, въпреки, че се правят изменения в Кодекса на труда и в регламентацията на инспектирането на труда, а в Националния съвет за съгласуване на интересите (ОЕТ), консенсус не е постигнат.

Въпреки, че синдикатите могат да смятат, че са постигнали частична, тактическа победа, в крайна сметка и те и работодателите се оказват заложници на експертните виждания на държавните служители и на политическите цели, които си е поставило правителството. Подобно развитие на нещата затормозява оптималното развитие на гъвкавите форми на работа и ерозира социалния диалог в този сектор (отрасъл) още в зачатък.

В Чешката република, временните агенционни работници също не са организирани в профсъюзи и не се провеждат колективни преговори. Както в Унгария, в Чехия има работодателска организация – Асоциация на доставчиците на услуги по персонала (*Asociace poskytovatelů personálních služeb*, APPS). Тя е създадена през 2002 г., за да насърчава професионалното поведение в сектора и за да представлява членовете си – агенции за временна работа пред властите. Четири години след създаването ѝ, в организацията членуват девет от големите агенции по персонала в страната.⁽⁴⁵⁾

Не по-различна е и ситуацията в Полша, където Съюзът на агенциите за временна заетост (*Związek Agencji Pracy Tymczasowej* - ZAPT) има 12 члена. И в Полша не са под-

⁽⁴⁵⁾ Arrowsmith James, Temporary agency work in an enlarged European Union. IRRU, University of Warwick, UK, European Industrial Relations Observatory On-line, (Research manager – Christian Weltz), 08. 03. 2006, <http://www.eiro.eurofound.eu/thematicfeature14.html> или на адрес: <http://www.eurofound.eu/int/publications/htmlfiles/ef05139.htm> , стр. 36.

писвани колективни трудови договори. По-скоро, с течение на времето се натрупва напрежение между профсъюзите и агенциите за временна работа. През 2006 г., изследователите от Европейската фондация за подобряване на качеството на живота и условията на труд, отбелязват възникналите спорове в град Лодз, между представителите на ZAPT и на Независимия самоуправляващ се профсъюз “Солидарност” (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy “Solidarność” – NSZZ S). Профсъюзът е заявил своето безпокойство от нарастващия брой на нарушенията на правата на работниците от агенциите за временна работа, но от ZAPT са отхвърлили обвиненията с обяснението, че “има стотици агенции, които работят извън обхвата на работодателската организация и съответно извън обхвата на нейните стриктни етични стандарти”.⁽⁴⁶⁾

През месец септември 2002 г., полското правителство дава предложения за регулирането на агенциите за временна работа. Предложенията идват в момент, когато безработицата е нарастнала на 17,4 % през август 2002 г. и работниците са станали много по-склонни да възприемат форми на работа, които предлагат много по-малка сигурност от обичайните безсрочни трудови договори.

Правителството е притиснато и от необходимостта да предложи алтернатива на редица неприемливи работодателски практики, които избухват на пазара на труда. Повтаряйки непрекъснато, че полския пазар на труда не е гъвкав и че това е основна пречка за преодоляване на проблемите в икономиката, полските работодатели масово започват да заместват традиционните трудови договори с договори с гражданско правоотношение, например – договори за извършване на

⁽⁴⁶⁾ Arrowsmith James, Temporary agency work in an enlarged European Union. IRRU, University of Warwick, UK, European Industrial Relations Observatory On-line, (Research manager – Christian Weltz), 08. 03. 2006, <http://www.eiro.eurofound.ie/thematicfeature14.html> или на адрес: <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05139.htm> стр. 36.

специфична работа. Разпространяват се и още по съмнителни практики, като наемането на работници за изпитателен период от три месеца, след което договорите не се продължават или пък работниците се принуждават да започнат собствена дейност. Работодателите карат работниците с изтекъл изпитателен срок да станат самонаети, като предоставят услуги директно на клиентите, докато фактически отношенията на подчиненост между тях не се променят. Този стил на “икономисване” на разходи за работна сила, принуждават правителството да се захване сериозно с въпроса за регламентирането на агенциите за временна работа.

За прецизното регламентиране на агенциите за временна работа, лобира и Съюзът на агенциите за временна заетост (по-точно, Съюзът на агенциите за почасова работа - Związek Agencji Pracy Tymczasowej), която заявява, че не бива да се оставят частните трудови посредници “да се движат по острието на бръснача”. Съюзът предлага на Министерството на труда и социалната политика (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej) свой проект на закон за уредбата на временната агенционна работа. Правителството преценява, че няма смисъл да се отлага въпросът, след като такива практики вече съществуват на пазара на труда в страната, а и процесът на хармонизация севропейското законодателство, рано или късно ще постави въпросните агенции на дневен ред. Изпълнителната власт подготвя свой проект и така, в крайна сметка се стига до правителствения законопроект от месец септември 2002 г.⁽⁴⁷⁾

Междувременно, през първата половина на 2002 г., младежката безработица в Полша е станала три пъти по-висока от средната за страната. Изправено пред необходимост-

⁽⁴⁷⁾ Czarzasty Jan, Temporary work under debate. European Industrial Relations Observatory Online, Id: PL0210104N, 10.10.2002, www.eiro.eurofound.ie

та да предприеме действия срещу младежката безработица, правителството залага нова програма “Първо работно място” („Pierwsza praca”), чиято цел е да улесни “влизането” на младите хора, които нямат никакъв трудов стаж на пазара на труда⁽⁴⁸⁾. Програмата субсидира работни места за начинаещи младежи за периоди от време между шест и 12 месеца. Полското правителство решава да превърне агенциите за временна работа в основен елемент на своята програма “Първо работно място” и предприема своята законодателна инициатива.

Измененията и допълненията в Кодекса на труда, приети през 2002 г., определят основните принципи, от които трябва да се ръководят агенциите за временна работа. Въвежда се и т. нар. “договор за наемане по заместване” – форма на заетост за ограничен период от време, при която временният агенционен работник може да бъде нает по време на отсъствието на “редовния” работник. (Отпускът по майчинство е най-честата причина за възникване на такива правоотношения)⁽⁴⁹⁾.

През месец юли 2003 г., полският Сейм приема закон, уреждащ функционирането на агенциите за временна работа.

В периода до 2003 г., временната агенционна работа в Полша разширява видимо мащаба си. Със съжаление трябва да се признае, че нарастващия интерес към агенционната работа от страна на работодателите в периода до 2003 г., продължава да се дължи на сериозните “икономии” от неплатени данъци и разходи за работна сила. Това предизвиква дебати относно необходимостта от приемане на консолидиран закон за регулирането ѝ.

Властите от своя страна решават да насърчат създаването и функционирането на агенции по заетостта, поради про-

⁽⁴⁸⁾ Czarzasty Jan, ‘First Job’ programme seeks to prevent youth unemployment. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: PL0208101N, 06.08.2002, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁴⁹⁾ Czarzasty Jan, Amended Labour Code adopted. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: PL0209107F, 04.10.2002, www.eiro.eurofound.ie

дължаващата да нараства безработица⁽⁵⁰⁾, достигнала тревожни размери, особено сред младите хора, родени по време на т. нар. полски “baby boom” от края на 70-те и началото на 80-те години. Новоприетият закон дава определение за временна агенционна работа и залага правилата за използването ѝ. Регламентирани са и условията за наемане на агенционните работници⁽⁵¹⁾.

В един момент, на агенциите за временна работа започва да се гледа като на “панацея” срещу безработицата, на фона на слабите резултати, постигнати с помощта на другите средства за борба с безработицата. Натрупаният опит от работата на агенциите за временна работа в ЕС 15, също оказва силно влияние на “набирането на политическа воля” за законодателно уреждане на въпроса.

През месец август 2003 г., в Полша функционират около 70 агенции за временна работа, които предлагат посреднически услуги на пазара на труда. По онова време, броят на агенционните работници е достигнал 100 000 души, като очакваната тенденция за следващите години е към многократно увеличение.

През месец февруари 2003 г., е приет още един законодателен текст, който дава на агенциите за временна работа изключителни права върху ангажирането на работници, с цел осигуряване на работна ръка за трета страна. Формулирани са и доста подробни правила за функционирането на тези агенции.

Процесът на законодателно уреждане на статута на агенциите за временна работа, продължава по възходяща линия, с предлагането на нарочен законопроект за тях от страна на правителството през 2003 г. Проектът е внесен за одобрение в тристранната комисия (Komisja Trójstronna), след което (както стана дума по-горе) сравнително бързо и без сериозни проти-

⁽⁵⁰⁾ Towalski Rafał, Unemployment in 2002 examined. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: PL0307107F, 30.07.2003, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁵¹⁾ Czarzasty Jan, Temporary agency work legislation approved. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: PL0308103N, 04.08.2003, www.eiro.eurofound.ie

воречия е приет от Сейма на 09 юли 2003 г.⁽⁵²⁾

Примерът на Полша, също показва слабостта на бипартидният социален диалог в страните от Централна и Източна Европа в областта на въвеждането на “гъвкави форми на работа” и свързаните с тях “(пост)индустриални отношения”. Въпреки че новосъздадената секторна работодателска организация на агенциите за почасова работа - Związek Agencji Pracy Tymczasowej лобира активно за законодателната уредба на агенциите за временна работа, въпросът се разисква единствено на национално тристранно равнище, като правителството подготвя свой законопроект, представен за одобрение на социалните партньори. Това е твърде показателно, като се има пред вид, че Полша е може би страната в Централна и Източна Европа, където се отдава най-голямо значение на тристранното сътрудничество и на бипартидният социален диалог. (Полша е и страната, където тристранното сътрудничество е издигнато до положението на конституционен принцип). Дори и тук, при значителната мощ и капацитет на профсъюзите и при наличието на специализирана работодателска организация, не се стига до колективни преговори в областта на временната агенционна работа.

В Словения няма специфична работодателска организация на агенциите за временна работа (заетост). Там агенциите за временна работа членуват в Търговско – индустриалната камара на Словения (Gospodarska zbornica Slovenije - GZS) и в Словенската работодателска асоциация (Združenje delodajalcev Slovenije - ZDS).⁽⁵³⁾

Примерът на Словения е характерен, когато говорим за

⁽⁵²⁾ Czarzasty Jan, Temporary agency work legislation approved. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: PL0308103N, 04.08.2003, www.eiro.eurofound.eu

⁽⁵³⁾ Arrowsmith James, Temporary agency work in an enlarged European Union. IRRU, University of Warwick, UK, European Industrial Relations Observatory On-line, (Research manager – Christian Weltz), 08. 03. 2006, <http://www.eiro.eurofound.eu/thematicfeature14.html> или на адрес: <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05139.htm>, стр. 36.

твърде “кораво” (“ригидно”) законодателство за агенциите за временна работа, при отсъствие на саморегулация чрез колективно договаряне. Изследователите сочат правната уредба в Словения, като доста “затегната”, дори и в сравнение със страните от ЕС, където по нормативен ред са установени специални изисквания за основаване на агенции за временна работа (TWA). Агенциите за временна работа в Словения трябва да удовлетворяват многобройни изисквания, особено в областта на квалификацията на човешките си ресурси. Основателно се предполага, че “много стегнатото” законодателство се дължи на факта, че “целият отрасъл е много млад, неразвит и с много малка традиция”. Словения е на етапа на въвеждане на практиката да се ползват услугите на агенции за временна работа. Добрата новина за синдикатите е, че в защита на интересите на временните агенционни работници е въведен принципът на еднакво третиране с работници на сравними позиции от компанията ползвател. По този начин се изключва възможността, използването на агенционни работници да ерозира прилагането на колективните трудови договори и на трудовите стандарти.

Законодателството, допускащо използването на услугите на агенции за временна работа и регулиращо дейността им, влиза в сила в Словения от 01 януари 2003 г. Начлото на законодателното уреждане на агенциите за временна работа в Словения, става със Закона за трудовите отношения, приет от Парламента на 26 април 2002 г., който урежда индивидуалните трудови правоотношения.⁽⁵⁴⁾ Между различните мерки предвидени в него, влиза и регулацията на агенциите за временна работа⁽⁵⁵⁾. Законът влиза в сила от 01 януари 2003 г. Според законодателите, новото законодателство трябва едновременно

⁽⁵⁴⁾ Škledar Stefan, Temporary agency work regulated. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: SI0207101F, 29.07.2002, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁵⁵⁾ Škledar Stefan, New labour relations law passed. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: SI0206101N, 17.06.2002, www.eiro.eurofound.ie

да увеличи гъвкавостта на Словенския пазар на труда и да осигури адекватна защита за временните агенционни работници. До този момент, съществуващият закон за трудовите отношения не е осигурявал законова основа за временната агенционна работа, нито е уреждал правното положение и социалното осигуряване на агенционните работници.

В Словения услугите по заетостта са били формално държавен монопол преди началото на прехода. Изключение е правело само посредничеството за временна работа за студенти, което също се е “авторизирало” от държавата. Въпреки това, има данни, че към 1990 г., около 14,2 % от безработните са търсели работа с помощта на частни посредници. Частните услуги по заетостта са въведени на изключително рестриктивна основа със закон през 1991 г. Този закон обаче не разрешава използването на агенции за временна работа.

Функционирането на Агенциите за временна работа се озаконява в някаква степен със Закона за заетостта и осигуряването срещу безработица, приет през 1998 г. Чрез “лицензионни споразумения”, Министерството на труда може да оторизира агенции за временна работа, които покриват многобройни критерии да осигуряват на работодателите работна сила. (Процедурата се определя като “даване на работници под наем”). През 1999 г., най-после са дефинирани прецизно условията за издаване на лицензи за агенциите за временна работа, чрез приемането на “Правила, регулиращи работата на агенциите по заетостта”.

Според правилата от 1999 г., лицензионното споразумение може да бъде сключено за фиксиран срок, който може да има продължителност до една година. Споразумението може да бъде сключено и безсрочно, ако агенцията е работила въз основа на срочни споразумения поне пет години и през този

период не е извършила нарушения. Агенциите могат да предлагат само работници, които са наети пряко от тях. Служителите, работещи в агенциите за временна работа, трябва да имат висше образование и да са положили изпит по професията. В случай на нарушение на правилата, лицензионното споразумение може да бъде разтурено без предупреждение.

Както се вижда, правилата от 1999 г. са твърде сурови и поставят агенциите за временна работа в абсолютна зависимост от властите.

Според новия Закон за трудовите отношения, агенционните работници в Словения ще се ползват от права, съответстващи на изискванията на Конвенция № 181 на МОТ, за частните агенции по заетостта. Твърди се, че законът отразява и опита на различни страни – членки на ЕС. Според закона, лицензираните агенции за временна работа, могат да сключват договори, с които да наемат работници безсрочно или на срочен договор. Тези работници се предоставят за работа в други предприятия. Има дефинирани забрани на случаи, в които агенциите НЕ могат да предоставят работници на предприятията:

- за заместване на работници в случай на стачка;
- когато компанията е освободила от работа голям брой работници през придхождащия 12 месечен период от време;
- когато работните места, за които се търсят хора са опасни;
- в други случаи, които са дефинирани чрез отраслов или браншов колективен трудов договор.

Договорът, с който агенционният работник е нает, не може да бъде прекратяван преди да изтече срокът му, дори и предприятието – ползвател да няма повече нужда от такъв работник.

Агенцията за временна работа и работникът трябва изрично да посочат в договора за наемане, че заплащането е функция на действителния брой изработени часове, при отчи-

тане на предписанията на колективните трудови договори и на общите правила, валидни за компанията – ползвател.

Компанията – ползвател на агенционния работник и самият работник трябва да спазват предписанията на новоприетия закон, колективните трудови договори, с които компанията – ползвател е обвързана и общите разпоредби, на които е подвластна компанията – ползвател, що се отнася до правата и задълженията пряко свързани с изпълнението на възложената работа.

Изследователите от Европейската фондация не са открили сведения за колективно договаряне за временната агенционна работа в България, нито за специализирана работодателска организация в този сектор. Последното показва, че винаги трябва да се отнасяме с известни резерви към изследванията на индустриалните отношения в страните от Централна и Източна Европа. В България действително до сега не са подписвани колективни трудови договори в сектора на временната агенционна работа, която също е в зачатъчно състояние. Не е вярно обаче, че няма специализирана работодателска организация, която да има отношение към тази проблематика. В България отдавна съществува Асоциация на лицензираните информационни посредници – АЛИП (с председател Младен Недков и главен секретар Сребрин Илиев), която е представителна браншова организация по смисъла на Кодекса на труда – членува в национално представителна работодателска организация, а именно в Съюза за стопанска инициатива. (АЛИП членува и в Българската търговско промишлена палата, но по време на последната процедура за установяване на съответствието на критериите за национална представителност, упълномощи ССИ да я представлява пред Националния съвет за тристранно сътрудничество –НСТ. АЛИП членува в Съвета

на браншовите организации на ССИ, а главният ѝ секретар е заместник – председател на Съвета).

През 2005 г., АЛИП реши да приеме ново име, което още по-адекватно да отразява нейната дейност и ангажименти в контекста на ратифицираната от Р. България Конвенция № 181 – тя се нарече “Асоциация на частните агенции по заетостта”. Нещо повече – АЛИП и ССИ бяха основните инициатори за ратифицирането на Конвенция № 181 на МОТ за частните агенции по заетостта. Този факт е знаменателен, защото Конвенция № 181 е ратифицирана само от 18 държави в целия свят. От тях шест са от Централна и Източна Европа:

Държави от Централна и Източна Европа, ратифицирали Конвенция № 181 на Международната организация по труда

№	Държава	Дата на ратификация на Конвенция № 181
1.	Албания	30 юни 1999 г.
2.	България	24 март 2005 г.
3.	Литва	19 март 2001 г.
4.	Молдова	19 декември 2001 г.
5.	Унгария	19 септември 2003 г.
6.	Чехия	09 октомври 2000 г.

Остава неясен въпросът, кой е дал изопачена информация на европейските изследователи, както и доколко това е резултат от некомпетентност или на злонамереност.

Липсата на колективно договаряне на секторно (отраслово и браншово) ниво при временната агенционна работа се оказва основен и траен разграничителен фактор за новоприе-

тите държави в ЕС, заедно с България и Румъния, спрямо страните от ЕС 15 и Норвегия. Тази разлика очевидно е в ущърб на новоприетите страни, заедно с България и Румъния. Това още един път показва, че “остатъците от Берлинската стена” при индустриалните и “постиндустриални” отношения, трябва да бъдат търсени не толкова в институционалната уредба или в законодателната рамка, колкото в прилаганите практики и в менталитета на социалните партньори.

2. 2. Слабостта на секторното договаряне в страните от Централна и Източна Европа (включително България), като пречка пред въвеждането на работата от разстояние (telework), като форма на “гъвкава работа” и инструмент за “социално включване”.

За да бъде разбрана по-добре съществената разлика между (само)регулирането на “работата от разстояние” в страните от ЕС15, чрез Рамковото доброволно споразумение за работата от разстояние и проблемите, възникващи от липсата на бипартитен социален диалог по тази тема в новоприєединилите се страни и в България и Румъния, налага се да се представи на кратко технологията на сключването на Рамковото доброволно споразумение на европейските социални партньори, както и за предшествалите го споразумения по въпросите на “telework-a” на европейско секторно ниво⁽⁵⁶⁾.

По данни на социалните партньори, представителни пред Европейската комисия, през 2002 г., около 4500000 души в страните от ЕС, “работят от разстояние” постоянно. Някои оценки предвиждат към 2010 година в ЕС да работят от разстояние (teleworking) 17 000 000 души.

⁽⁵⁶⁾ Подробности могат да бъдат намерени на български език в: Дечев Теодор, Работата от разстояние в европейските индустриални отношения, Сп. “Панорама на труда”, брой 9, С., 2005 г., стр. 31 – 43.

На 16 юли 2002 г., *Европейската конфедерация на профсъюзите* – ETUC⁽⁵⁷⁾, *Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите* – UNICE⁽⁵⁸⁾, *Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средните предприятия* – UEAPME⁽⁵⁹⁾ и *Европейският център на предприятията с обществено участие и предприятията от основен икономически интерес* – CEEP⁽⁶⁰⁾, заедно със съвместния комитет на *Съвета на европейския професионален управленски и менажерски състав*⁽⁶¹⁾ – EUROCADRES и *Европейската конфедерация на изпълнителните директори и менажерския състав* – CEC⁽⁶²⁾, подписаха рамково споразумение за работата от разстояние (известна с английския термин “telework”)⁽⁶³⁾.

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.

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⁽⁶⁴⁾. 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

⁽⁵⁷⁾ www.etuc.org

⁽⁵⁸⁾ www.unice.org

⁽⁵⁹⁾ www.ueapme.com

⁽⁶⁰⁾ www.ceep.org

⁽⁶¹⁾ www.etuc.org/eurocadres/

⁽⁶²⁾ www.cec-managers.org

⁽⁶³⁾ Пълният оригинален текст на Европейското доброволно рамково споразумение за “telework”-а на английски език в PDF формат, може да бъде намерен в Интернет на адрес: www.etuc.org/en/press/releases/colbargain/teleworkagr2.cfm.

⁽⁶⁴⁾ Broughton Andrea, (a), Social partners begin teleworking talks, Industrial Relations Services, European Industrial Relations Observatory on – line, Id: EU0111102N, 07.11.2001, www.eiro.eurofound.ie

на някоя от страните по него.

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 непълнен 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 communautaire”*. 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.

В рамковото споразумение работата от разстояние се дефинира като: *“форма на организиране и/или извършване на работа, с използване 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 ви-

соко 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⁽⁶⁵⁾. Най-важните предписания на споразумението са в областта на: доброволността, писмената информация, статусът на заетост, условията на наемане и на труд, наблюдението (мониторинга), защитата на данните, оборудването, надеждността, безопасността и здравето при работа и организацията на труда⁽⁶⁶⁾. Ще приведем основното от тези предписания, за да се открие мястото на колективното договаряне, предвидено в споразумението:

- *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 резултата 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

⁽⁶⁵⁾ 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

⁽⁶⁶⁾ Виж: www.etuc.org/en/press/releases/colbargain/teleworkagr2.cfm

щият 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 ползват от същите права, гарантирани от закона и от колективните 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 съответства, както на целта с която я поставя работодателя, така и да отговаря на Директива (90/270/ЕЕС) за устоявостта 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. Работодателя трябва да информира работника за съответното законодателство, както и за правилата на компанията в тази област. Това се отнася преди всичко до ограниченията за използване на определен вид информационно технологично оборудване и до използването 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 рабо-

та, освен ако работника използва 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 използвани 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, 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 информацията 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 използването на предоставеното им техническо оборудване. Техният контролор, 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 от помещенията 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.

Както се вижда в 6 от 12-те основни предписания на споразумението, оценявано като фундаментално за постигане на радикален напредък в изграждането на информационно общество, на “най-конкурентоспособната икономика на знанието” (според “Лисабонската стратегия”), както и на по-голяма “гъвкавост” на пазара на труда в страните от ЕС, става дума за колективното договаряне или за гарантирането на колективни (респективно синдикални) права.

Гарантирането на правото на сдружаване, ролята на

профсъюзите и мястото на колективното договаряне се виждат не по-малко отчетливо в подписаното на 26 април 2001 г. 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⁽⁶⁷⁾.

И тук 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*”⁽⁶⁸⁾.

Изрично е посочено правото на всички работещи от разстояние, да общуват със своите колеги, като използват устройствата и софтуеъра, които работодателят им е предоставил. Това 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⁽⁶⁹⁾. Подчертава се, че работещите от разстояние трябва да имат същите права, както и работещите в офисите и другите работни помещения на компаниите, **да участват във всякакви синдикални и лични дейности, които стават в компаниите**. Това разбира се става с уговорката, че участието в профсъюзни

⁽⁶⁷⁾ Broughton Andrea, (e), Teleworking agreement signed in commerce, Industrial Relations Services, European Industrial Relations Observatory on – line, Id: EU0105214F, 28.05.2001, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁶⁸⁾ Пак там.

⁽⁶⁹⁾ Broughton Andrea, (e), Teleworking agreement signed in commerce, Industrial Relations Services, European Industrial Relations Observatory on – line, Id: EU0105214F, 28.05.2001, www.eiro.eurofound.ie

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⁽⁷⁰⁾.

Всъщност, тези клаузи залягат още в първия опит да се прокара на европейско ниво, рамка от правила за въвеждане на работата от разстояние – секторното споразумение от 7-ми февруари 2001 г., подписано от *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. Двата подписват указания за работата от разстояние в европейските телекомуникации⁽⁷¹⁾. 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 профсъюзът на пощенците - Deutsche Postgewerkschaft (DPG) на 10 октомври 1998 г.⁽⁷²⁾.

Към датата на подписване на споразумението, 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”⁽⁷³⁾.

Указанията излизат като следствие от съвместно поли-

⁽⁷⁰⁾ Пак там.

⁽⁷¹⁾ Подписани са “guidelines on teleworking”. Тези могат да бъдат преведени още по-точно като “наставления за работата от разстояние”, но “указания” е установилният се превод.

⁽⁷²⁾ Zagelmeyer Stefan, Collective agreement on telework signed at Deutsche Telekom, Institut der Deutschen Wirtschaft, European Industrial Relations Observatory on – line, Id: DE9810181N, 28.10.1998, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁷³⁾ Broughton Andrea, (c), 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

тическо заявление на социалните партньори в сектора⁽⁷⁴⁾. В тях се поставя ударение 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 модернизирването 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 отношения трябва да станат толкова приспособими и гъвкави, колкото е възможно. Работата от разстояние е особено подходяща за телекомуникационния сектор и принципите за въвеждането ѝ, 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⁽⁷⁵⁾.

Някои от основните принципи, възприети в указанията за работата от разстояние в европейските телекомуникации - важни за нашия анализ са:

- Трябва да има еднакво третиране на работещите от разстояние и на работещите в седалищата на компанията. **Работещите от разстояние, трябва да бъдат включени в звено от структурата на компанията, 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.**

- Работещите от разстояние трябва да имат същия достъп до професионално обучение, израстване в кариерата и развитие в професията, както работещите в помещенията на

⁽⁷⁴⁾ Заявлението е предизвикано от срещата на Съвета на ЕС (Съвета на министрите) в Лисабон през март 2000 г.

⁽⁷⁵⁾ Broughton Andrea, (c), 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

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 действащото законодателство и колективните трудови договори), трябва да се прилагат и на работните места в домовете на работещите от разстояние.

- 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, доколкото е възможно, възможността за редовни срещи с колегите и достъп до информация от компанията.**

- Работещите от разстояние имат същите колективни права, както работещите в помещенията на компанията, **включително правото да общуват с работническите съвети и представителите на профсъюзите⁽⁷⁶⁾.**

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.

2. 2. 1. Проблемът с “работата от разстояние”, слабостта на секторното колективно договаряне и опитите за “корава” регулация в новоприсъединилите се към ЕС страни от Централна и Източна Европа.

⁽⁷⁶⁾ Пак там.

Изложението на тенденциите в наличието и отсъствието на нормативна уредба по отношение на “работата от разстояние”, би могло да бъде направено и под заглавието – “Унгария и всички останали”.

Няколко последователни правителства в Унгария са прокарвали “работата от разстояние”, като част от политиката им по пазара на труда. През месец май 2004 г., са направени изменения и допълнения в Кодекса на труда, създаващи нормативна рамка за “работата от разстояние” по трудово правоотношение.

Според изследвания на унгарската Централна статистическа служба (Központi Statisztikai Hivatal - KSH), през 2004 г., само 10,8 % от населението в страната разполага с персонални компютри и само 16 % от населението има редовен достъп до Интернет – показатели, които са изключително ниски според европейските стандарти. Според изследване на работната сила в Унгария от 2003 г., едва 0,6 % от наетите хора “работят от разстояние” редовно. Около 1,1 % работят епизодично от домовете си, като използват съвременни компютърни и комуникационни технологии.⁽⁷⁷⁾

Тези данни са официалното обяснение, защо няколко последователни правителства полагат редица усилия за да форсират разширяването на използването на информационните и комуникационни технологии, в това число и създаването на работни места чрез “работа от разстояние”. По това време нивото на заетост в Унгария е ниско (според László Neumann – 56,6 %), като дългосрочна последица от прехода към пазарна икономика и такова съчетаване на развитието на информационните и комуникационни технологии и на активни мерки на пазара на труда изглежда съблазнително за правителства, кои-

⁽⁷⁷⁾ Neumann László, New legislation regulates telework. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0410101F, 04.11.2004, www.eiro.eurofound.ie

то искат да изглеждат максимално иновационно ориентирани.

Пак според същия автор, в началото на 90-те в Унгария са закрити 1 500 000 работни места.

През 1997 г., тогавашното правителство на социалисти и либерали, предприема първите действия за насърчаване на “работата от разстояние” (telework). По-далечната идея на изпълнителната власт е била да подобри положението на пазара на труда на различни групи в неравностойно положение. Унгарското правителство стартира начинание от тива на публично – частните партньорства, за да ускори разпространението на работата от разстояние, чрез създаване на работни места по домовете. “Таргет групите” са били:

- на първо място, хората с увреждания;

- жените, които трябва да си стоят в къщи. (Имат се предвид жени, които отглеждат децата си или се грижат за други членове на семействата им. По това време в Унгария, 48 % от жените в активна възраст остават по домовете си. Причините за това са различни, като не на последно място се посочват тригодишната отпуска по майчинство и недостига на детски градини);

- хората, живеещи в селски райони, където не могат да им се предложат работни места.⁽⁷⁸⁾

В периода между 1998 г. и 2002 г., когато на власт е дясно правителство, Министерството на социалните и семейните въпроси субсидира работодателите да наемат “работещи от разстояние” (“телеуъркъри”) от тези групи в неравностойно положение. Също така, през 2001 г., Министерството на социалните и семейните въпроси на Унгария и Кметът на Будапеща съвместно създават Център за работа от разстояние, функциониращ в рамките на Будапещенския център за интервенции на пазара на труда (Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciók Központ

⁽⁷⁸⁾ Пак там.

- ВМК). Този Център е създаден преди всичко за да обучава “телеуъркъри”.⁽⁷⁹⁾

През 2002 г., Министерството на заетостта и труда и Министерството на информатиката и комуникациите започват експериментална програма, която цели да създаде 1000 работни места чрез “работа от разстояние”. Според оценката на László Neumann, програмата е била субсидирана “доста щедро” и по отношение на заплащането на работещите и по отношение на осигурените технологични възможности. Начинанието е било подкрепено и от специалния “Фонд за пазара на труда” (Munkaerőpiaci Alap), който е финансирал допълнително 370 работни места, като е платил обучението на участниците и е осигурил субсидии за възнаграждението им. В програмата са имали възможност да се включат хора с увреждания, самотни родители, роми, хора на възраст над 45 и хора, които се грижат за инвалиди или за възрастни членове на семействата им по домовете си.⁽⁸⁰⁾

През месец август 2004 г., Министърът на заетостта и труда на Унгария е създал Съвет за работа от разстояние, в който са били представени основните стопански дейности в сектора за информационни и комуникационни технологии.

Смята се, че тези мерки са довели до това, че в края на 2003 г., 345 работодатели са обещали да създадат общо 3800 нови места за “работещи от разстояние”. Оценката на бюрата по труда обаче сочи, че са открити по-малко работни места, защото много работодатели са се отказали от намеренията си, поради законова и пазарна несигурност.⁽⁸¹⁾

Успоредно с описаните мерки на пазара на труда, други правителствени програми са субсидирали осигуряването на компютри и на достъп до Интернет в училищата и в други

⁽⁷⁹⁾ Пак там.

⁽⁸⁰⁾ Neumann László, New legislation regulates telework. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0410101F, 04.11.2004, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁸¹⁾ Пак там.

обществени институции в селските райони. (Тук влизат и т. нар. “телеселца” – на английски “telecottages”, а на унгарски “teleházak”). “Телеселцата” по правило се създават и управляват от неправителствени организации. Работещите “телеселца” в Унгария в момента осигуряват близо 60 вида местни услуги – образователни, социални, културни, медицински, стопански, административни и други. Смята се, че чрез “телеселцата”, около 2 000 000 жители на селските райони са получили достъп до модерни телекомуникации и информационни технологии. В рамките на тези усилия се предполага, че са създадени 1600 – 2000 работни места.

През месец ноември 2003 г., е публикувана унгарската “Стратегия за информационното общество”. Към нея има специално приложение за “работата от разстояние”, озаглавено “еРабота”. Основната цел на стратегията е да създаде правни, икономически и технологически условия за “виртуален трудов обмен”. Операторите на “виртуалния трудов обмен” са нов тип доставчици на специфична услуга – посредници, осъществяващи контакт между търсещите и предлагащите на пазара на “работата от разстояние”.⁽⁸²⁾

Правните аспекти на стратегията включват необходимостта от законодателното признаване на форми на труд, излизащи извън традиционния контекст на взаимоотношенията в областта на заетостта.

Стратегията от ноември 2003 г., отбелязва и радикална промяна в концепцията за ролята на “работата от разстояние” на пазара на труда. От “работата от разстояние” вече не се очаква толкова да създава нови работни места, колкото да създава “ново териториално разпределение” на работата. От “работата от разстояние” се очаква да играе роля и при “об-

⁽⁸²⁾ Пак там.

щата реорганизация на процеса на труда”. В “Стратегията” се предвижда, новите услуги по “виртуалния трудов обмен” да работят като бизнес структури с цел – печалба, но хората в неравностойно положение, които търсят ангажименти в областта на работата от разстояние, ще бъдат субсидирани в рамките на нови структури, наречени “е-убежища” (или “е-подслони” – на унгарски “e-Egyűk”).⁽⁸³⁾

Правните промени, свързани със законодателното регулиране на “работата от разстояние”, настъпват с приемането на Закон XXVIII от 2004 г. С този закон се правят изменения и допълнения в Кодекса на труда на Унгария, както и в други нормативни документи, свързани с проблемите на заетостта, като по този начин се дава изключително подробна регулаторна рамка на “работата от разстояние”. (Новите правила са влезли в сила от 01 май 2004 г.).

Новата регулаторна рамка идва да даде отговор на очакванията на тези хора, които смятат, че липсата на правна уредба е основна спънка за по-широкото разпространение на “работата от разстояние” в Унгария. Също така, промените в Кодекса на труда прокарват ясна разлика между “надомната работа” и “работата от разстояние”. В Унгария, надомната работа е доста популярна, като е форма на гражданско правоотношение, а не на трудово правоотношение. Като цяло, надомните работници са ниско квалифицирани работници, извършващи ръчен труд в дома си, като им се плаща “на парче”. От своя страна, “работещите от разстояние” (teleworkers), също работят най-често в домовете си, но това става с използване на компютърна техника и високи информационни технологии. Последното показва неадекватността на всички опити, да се приравнява “надомната работа” с “работата от разстояние”.

⁽⁸³⁾ Neumann László, New legislation regulates telework. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0410101F, 04.11.2004, www.eiro.eurofound.ie

Новият закон е реакция на сключеното от европейските социални партньори през месец юли 2002 г. “Рамково споразумение за работата от разстояние”. Той въвежда специфични правила за “работата от разстояние”, като общите предписания на унгарското трудово право остават в сила за “телеуъркърите”. Според дефиницията, въведена с новия закон, “работещ от разстояние е работник, който извършва дейност в рамките на бизнес профила на работодателя си, на място по свой избор, извън помещенията на работодателя, като използва компютърна технология и доставя продукта на труда си по електронен път”. За да бъде определен някой като “работещ от разстояние”, работникът и работодателят трябва да сключат писмено споразумение за това. Двете страни трябва също така, да подпишат споразумение, което да урежда начина по който те ще влизат във връзка един с друг и как ще си поделят съответните разходи, свързани с това. (Плащанията, които трябва да се поделят са изрично посочени като “необходимите и разумни разходи”).⁽⁸⁴⁾

В случай, че работодателя и работникът не са се договорили другояче, необходимит хардуеър и софтуеър се осигуряват от работодателя. Работодателите имат правото да ограничат и дори спрат използването на всякаква екипировка, която са доставили за нуждите на работата от разстояние. Допуска се, екипировката да се достави и от работника. Главната отговорност във връзка с осигуряването на конфиденциалност на данните, се пада на работодателя.

По правило, “работещият от разстояние” определя сам работното си време. Обемът на възложените задачи се определя от страна на работодателя, като се отчита работното време в предприятието и “необходимите физически и интелектуал-

⁽⁸⁴⁾ Пак там.

ни усилия за извършване на същата или подобна работа” при същия работодател.⁽⁸⁵⁾

Работодателят има право да влиза в частната собственост на работника, с оглед на необходимостта да контролира работата му, да инсталира, да демонтира или да поддържа оборудването, използвано за осъществяване на работата от разстояние. Това обаче трябва да става с предварително съобщение. Подобни посещения не трябва да притесняват неоснователно работещия от разстояние или други хора, използващи същата собственост. Работодателят няма право на достъп до данни на компютъра, използван за работа от разстояние, които не са свързани с работата или с трудовото правоотношение и най-вече до лични данни и частна информация. Едновременно с това, работодателят не е длъжен да съблюдава това правило в случая, когато проверява дали работникът не нарушава някои ограничения, които са наложени при използването на осигурената му компютърна техника (примерно – използване на компютъра за посещаване на порнографски сайтове).

Според László Neumann, новата законодателна рамка на “работата от разстояние” цели да интегрира “работещите от разстояние” в пазара на труда. Той подчертава например факта, че според измененията в унгарския Кодекс на труда, работодателите са длъжни да предоставят на “работещите от разстояние” същата информация, която се предоставя и на останалите работници, както и достъп до помещенията на фирмата. Също така, работодателят е длъжен да предостави на представителите на работниците – работническият съвет или местният профсъюз, необходимата информация за да могат те да общуват с работещките от разстояние.⁽⁸⁶⁾

С новата регулаторна рамка се въвежда правило, с което

⁽⁸⁵⁾ Neumann László, New legislation regulates telework. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0410101F, 04.11.2004, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁸⁶⁾ Пак там.

работникът има право да поиска да продължи да работи от разстояние или да прекрати това. Работодателят е длъжен да разгледа подобно искане и да информира работника в рамките на две седмици (15 дни) за своето решение.

Новата регулаторна рамка на “работата от разстояние” в Унгария довежда до съществени промени в още няколко закона, освен в Кодекса на труда. Променен е Закон СХVII от 1995 г., за данъка върху общия доход, като се дават данъчни облекчения за “работещите от разстояние”, които използват телекомуникационни услуги, както и данъчни облекчения за придобиването на компютърно оборудване за “работа от разстояние”.

Направени са промени и в Закон ХСIII от 1993 г. за безопасността на труда, като се въвеждат определени правила, отнасящи се специално до “работещите от разстояние”. Работодателят е задължен да направи проверка на използваното от работещите от разстояние оборудване, преди да започне експлоатацията му. Инспекцията по труда също има право да посещава помещенията, използвани от “работещите от разстояние” с три дневно предизвестие.⁽⁸⁷⁾

Въпреки че идеята на споразумението между европейските социални партньори за “работата от разстояние” е то да се прилага доброволно в отделните национални държави от ЕС, в Унгария то е третирано на практика като европейска директива. То е транспонирано при прилагане на същата процедура, както директивите, вместо да се търси споразумение между социалните партньори в Унгария. Социалните партньори не се възпротивяват. (Последното не е чак толкова учудващо – съпротивителната сила на социалните партньори в Унгария е отчайващо слаба. Когато правителството на Виктор Орбан еднолично “закрива” социалния диалог, поради съм-

⁽⁸⁷⁾ Пак там.

нения за корупция в някои трипартитни управителни органи, по думите на Лайош Хети, архитектът на унгарския трипартизъм, “социалните партньори се задоволяват с предпазливо мърморене из вестниците”). Според László Neumann, те не са направили и сериозен принос към текста на законопроекта за изменение и допълнение на Кодекса на труда, въпреки, че той е бил консултиран в Националния съвет за съгласуване на интересите (Országos Érdekegyeztető Tanács - ОЕТ).⁽⁸⁸⁾

Като цяло, обществената реакция спрямо законодателното уреждане на “работата от разстояние” е била положителна. Разбира се, били са отправени и основателни забележки, че проблемът не е в законодателната уредба, която сама по себе си не създава работни места, а в развиване на необходимата инфраструктура и в натрупването на потенциал за създаване на работни места.

Също така, законопроектът е бил критикуван за това, че е създал излишни предписания от типа на изискването, че работникът е длъжен да представи на работодателя своите електронни данни за връзка, т.е. е-мейла си?!?...

Като по-съществен пропуск се отбелязва фактът, че работодателят не е задължен да води отчетност на изработеното време от “телеуъркърите”, ако те определят свое работно време. Според някои от критиците на закона, това положение създава предпоставки за злоупотреби.⁽⁸⁹⁾

Ако се опитаме да обобщим “унгарския случай”, на пръв поглед изглежда странно, че правителството ще субсидира работодателите да въвеждат “работата от разстояние”. В много от напредналите страни, с голямо разпространение на работата от разстояние, работодателите сами са направили избор да въведат подобни изменения в организацията на труда в предп-

⁽⁸⁸⁾ Neumann László, New legislation regulates telework. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0410101F, 04.11.2004, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁸⁹⁾ Пак там.

риятията си. Но в страна като Унгария, с нисък дял на бизнес, базиран на знанието и с ограничен достъп до компютри и до Интернет, формулирането на комплексна правителствена политика, целяща ускоряването на движението към “общество, основано на знанието” (“knowledge based society”), изглежда основателно. Както мерките на пазара на труда за създаване на нови работни места за “работещи от разстояние”, така и новото трудово законодателство са в синхрон с тази по-широкообхватна политическа цел. Намеренията на правителството са в синхрон и с целите, които си е поставил ЕС, залагайки т. нар. “Лисабонска стратегия”, приета на заседанието на Съвета на министрите на ЕС в Лисабон през месец март 2000 г. Става дума не само за конкурентоспособността и за “обществото основано на знанието”, но и за т. нар. “социално включване” (“social inclusion”), което е важно измерение в политиката за субсидиране на работни места, възприета от унгарското правителство по това време.

Правителството съвсем преднамерено решава да “транспонира” подписаното между социалните партньори на европейско ниво споразумение за работа от разстояние, като създаде ясна (и в крайна сметка “корава”) регулаторна рамка, нуждата от която според някои автори се е чувствала в Унгария поне от десетилетие. Всъщност, другото лице на медала е ниската степен на развитие на колективното договаряне, на саморегулацията и ниското ниво на доверието на социалните партньори в ементуални доброволни споразумения на национално ниво в Унгария.

Ситуацията е напълно идентична със случая с агенциите за временна работа (заетост). И временната агенционна работа и работата от разстояние са форми на “гъвкава работа”, а свързаните с тях взаимоотношения между социалните партньори

могат да бъдат окачествени като форми на “постиндустриални отношения”. Оказва се, че и за временната агенционна работа и за работата от разстояние, саморегулацията чрез споразумения между социалните партньори и чрез колективни трудови договори е от много съществено значение. И в двата случая, разграничението между страните от ЕС 15 и новоприетите държави (плюс Румъния и България) е много ясно.

В страните от ЕС 15, доброволното споразумение на европейско ниво се въвежда (както е предвидено и в самото споразумение), чрез доброволни споразумения на национално ниво в отделните държави, при отчитане на местната специфика и национални традиции. В Унгария, “работата от разстояние” се регулира чрез изменения в Кодекса на труда, което представлява недвусмислено признание от страна на социалните партньори, че те нямат нужния потенциал за да постигнат собствено, национално доброволно споразумение и се нуждаят от законодателна интервенция. Подобен подход представлява отрицание на самата философия на доброволното споразумение за “работата от разстояние”, но според изследователите, това е работещата схема за държава като Унгария. Замяната на доброволното споразумение с “кораво” законодателство се представя нито повече – нито по-малко, като изпълнение на искането на социалните партньори за “трудова законодателство с европейски стил”.

В коментара си за сайта на Европейската обсерватория по индустриални отношения, унгарският изследовател László Neumann (от Института по политически науки при Унгарската академия на науките) стига до там, че се превръща в адвокат на правителствените мерки. Той пише дословно: “Нещо повече – социалните партньори изрично настояваха за законодателство с “европейски стил”. При тези обстоятелства, би

било нечестно да се очаква приемане на споразумението (на доброволното споразумение за работата от разстояние б. а.) точка по точка. Всъщност, почти всички предписания на закона могат да бъдат извлечени от споразумението”.⁽⁹⁰⁾ Подобен патос ясно показва, че авторът на коментара е свършено наясно, че подобен подход отрича духа на доброволното споразумение. Затова и “честният коментар” би трябвало да бъде, че налице е признание за безсилие от страна на социалните партньори и действително добронамерено желание на правителството да компенсира дефицита в социалния диалог със законодателна регулативна рамка.

Всъщност, унгарските изследователи не би трябвало да изпитват чак такова неудобство. Унгарското правителство и парламент решително изпреварват колегите си от останалите новоприсъединили се държави с факта, че се захващат с проблема. В останалите новоприсъединили се страни, практически няма дори намеци в тази насока. В известна степен това дори предизвиква притеснения у изследователите от останалите новоприсъединили се страни.

Показателен е примерът със словашкия изследовател Ludovit Cziria (от Братиславския център за изследвания на труда и семейството), който чудейки се как да смекчи липсата на напредък в Словакия при въвждането на доброволното споразумение за работата от разстояние, написва следното през 2003 г.: “Споразумението за “работата от разстояние”, подписано от социалните партньори на ниво ЕС през месец юли 2002 г., нито е отразено в словашкото трудово законодателство нито пък е третирано в колективните трудови договори, сключени през 2002 г. До този момент, “работата от разстояние” не е била дискутирана със социалните партньо-

⁽⁹⁰⁾ Neumann László, New legislation regulates telework. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0410101F, 04.11.2004, www.eiro.eurofound.ie

ри. Все пак в новия Кодекс на труда е въведен нов текст, който позволява на работника ли служителя да работи в къщи, при постигнато съгласие с работодателя”.⁽⁹¹⁾

Коментарът е излишен – надомната работа или извършването на определени видове работа у дома не е едно и също с “работата от разстояние” – telework. В някои отношения, може да се приеме, че telework-ът е частен случай на надомна работа, при който се използват високи информационни технологии. (Смята се, че ратифицирането на Конвенцията на МОТ за надомната работа също е стъпка към законодателното уреждане на “работата от разстояние”). Но в никакъв случай не може да се приеме, че споменаването в Кодекса на труда на Словакия, че служителят може да работи в къщи с разрешение на работодателя е дори стъпка в посока регулирането (да не говорим за саморегулирането) на “работата от разстояние”.

В доклада си за индустриалните отношения в Словакия през 2004 г., същият автор - Ludovit Cziria, вече окончателно започва да разглежда въпроса “от патриотични позиции”, като заявява, че в Словакия: “Кодексът на труда регулира “работата от разстояние” и “работата на повикване”. (Междувременно няма сведения за каквито и да са изменения в Кодекса на труда на Словакия за периода между двата доклада на Ludovit Cziria б. а.)”. “Работата от разстояние” се третира като надомна работа. Тя не е особено широко разпространена и обикновено не е свързана с колективното договаряне. “Работата на повикване” (On-call work) е съсредоточена в определени дейности и професии и се регулира чрез колективното договаряне”.⁽⁹²⁾

Информация от Латвия сочи, че през 2004 г., в регионалния план по заетостта са заложени мерки за разширяване на използването на Интернет и на дистанционното обучение,

⁽⁹¹⁾ Cziria Ludovit, 2002 Annual Review for Slovakia. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: Sk0301102F, 16.04.2003, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁹²⁾ Cziria Ludovit, 2004 Annual Review for Slovakia. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: Sk0501101F, 22.07.2005, www.eiro.eurofound.ie

но няма сведения за въвеждането на “работата от разстояние” или за други дистанционни форми на работа.

Според латвийската изследователка Raita Kamite, “работата от разстояние”, работата на повикване и други атипични форми на заетост “се спъват поради високите тарифи на комуникационните услуги и поради лошата инфраструктура в селските райони. Все пак – съществува сериозен интерес към “работата на повикване” и към други форми на дистанционна работа, тъй като работодателите търсят начини да налят разходите по създаване на работни места”.⁽⁹³⁾⁽⁹⁴⁾

В доклада за развитието на индустриалните отношения в Полша през 2002 г., “работата от разстояние” е удостоена само с едно изречение:

“Няма информация за разпространението на работата от разстояние в Полша. Въпреки това, може да се каже, че тази практика не е широко разпространена”.⁽⁹⁵⁾

Информацията за състоянието на въпроса през 2003 г. не е много по-различна. Съобщава се, че “работата от разстояние” не е широко разпространена в Полша и не съществува официална статистика по въпроса. По “експертна оценка”, броя на “работещите от разстояние” се приема да е равен на 2 % от възрастното население в страната. Подобна оценка е повече от условна, защото ако посочените числа бяха верни, като се има пред вид числеността на населението на Полша, въпросът за telework-а със сигурност щеше сериозно да бъде поставен на дневен ред.⁽⁹⁶⁾

Много по-достоверна е оценката на изследователите, че

⁽⁹³⁾ Kamite Raita, Industrial relations aspects of public employment policy analysed. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: LV0407102F, 05.08.2004, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁹⁴⁾ Kamite Raita, 2004 Annual Review for Latvia. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: LV0501102F, 21.07.2005, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁹⁵⁾ Gardawski Juliusz, Rafał Towalski, Jan Czarzasty, 2002 Annual Review for Poland. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: PL0301104F, 16.04.2003, www.eiro.eurofound.ie

⁽⁹⁶⁾ Gardawski Juliusz, Rafał Towalski, Jan Czarzasty, 2003 Annual Review for Poland. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: PL0401104F, 15.06.2004, www.eiro.eurofound.ie

относително ниското ниво на достъп до Интернет (17 % от домакинствата, според данни от 2003 г.) и високата цена за ползуването на глобалната мрежа (през 2003 г., цената на Интернет услугите в Полша е най-високата, след Унгария и Турция), възпрепятстват бързото разпространение на “работата от разстояние”. Последното твърдение също остава в някаква степен под въпрос, тъй като именно в Унгария, където цената на Интернет услугите по това време е била най-висока, развитието на “работата от разстояние” и свързаните с нея “постиндустриални отношения” бележат връх. И през 2003 г., в Полша не са предприети никакви законодателни мерки. Започва плаха обществена дискусия, при която са лансирани три различни гледни точки:

- да се приеме ново законодателство, което да третира изключително проблемите на работата от разстояние;

- да се допълни съществуващата регулаторна рамка за надомната работа;

- третата гледна точка, застъпва тезата, че някои съществуващи текстове в Кодекса на труда могат да бъдат отнесени и до “работата от разстояние”.⁽⁹⁷⁾

Третата гледна точка, която с основание можем да определим като “щраусова”, пред вид заравянето на главите в пясъка от страна на нейните застъпници, не намира особен прием и през 2004 г., започват предварителни преговори на тема “как да бъде приложено доброволното споразумение за работата от разстояние”. Броят на “работещите от разстояние” продължава да се оценява като незначителен.⁽⁹⁸⁾

През месец октомври 2005 г., назначена от правителството “Кодификационна комисия”, предлага проект за нов Кодекс на труда на Република Полша. В него, освен много други нововъведения (между които и правото на работодателите да

⁽⁹⁷⁾ Пак там.

⁽⁹⁸⁾ Towalski Rafail, 2004 Annual Review for Poland. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: PL0501104F, 21.07.2005, www.eiro.eurofound.ie

обявяват “локаути”), са включени и “работата от разстояние” и временните агенционни работници. Предложеният проект на Кодекс на труда предизвиква изключително разгорещени дебати. (разбира се – не заради идеята да се регламентира “работата от разстояние”). За целите на нашия анализ е достатъчно да отбележим, че и в Полша се тръгва към “кораво” законодателно уреждане на “работата от разстояние”, а няма никакви белези за саморегулация чрез колективно договаряне.⁽⁹⁹⁾

По смисъла на казаното по-горе, “коровото” законодателно уреждане на “работата от разстояние” в Унгария, отразява реалностите в състоянието на индустриалните отношения и бипартитния социален диалог в страната. При всяко положение то е много по-добро от нищо, но философията му е точно противоположна на европейското доброволно споразумение за “работата от разстояние”.

Всъщност, налице са и други отклонения от европейското споразумение за “работата от разстояние” в съдържателен план. В измененията в унгарския Кодекс на труда, е отделено огромно внимание на трудовия договор, при положение, че сключването му, допълването му и прекратяването му са отлично уредени и в дотогавашния текст на Кодекса на труда. Критиците на измененията и допълненията в унгарския Кодекс на труда основателно отбелязват, че европейското доброволно рамково споразумение поставя ударение върху доброволния характер на “работата от разстояние” и прави съществена разлика между “работата от разстояние” като част от първоначалната длъжностна характеристика на работника и “работата от разстояние” като последващо доброволно споразумение, докато унгарския Кодекс на труда предвижда само

⁽⁹⁹⁾ Towalski Rafail, New Labour Code proposed. European Industrial Relations Observatory Online, Id: PL0510105F, 31.10.2005, www.eiro.eurofound.ie

клаузата, че работникът има право да поиска да продължи да работи от разстояние или да прекрати това, а работодателят е длъжен да разгледа искането на работника и да го информира в рамките на две седмици (15 дни) за своето решение.⁽¹⁰⁰⁾

Доброволността при преминаването към “telework” и възможността за връщане на работа в помещенията на работодателя при желание от страна на работника отсъстват от унгарското трудово законодателство. Това е в сериозно противоречие с доброволното рамково споразумение, където изрично е посочено, че решението за преминаване към работа от разстояние може да бъде отменено с връщане към работа в помещенията на работодателя, “чрез индивидуално споразумение и/или колективен трудов договор, ако работата от разстояние не е част от първоначалната длъжностна характеристика”. Докато доброволното рамково споразумение поканва социалните партньори да установят формите на преминаване към “работа от разстояние” и на възвръщане от нея към работа в помещенията на работодателя, унгарското законодателство приема, че “telework-a” се покрива от основните принципи на Кодекса на труда, свързани с промяната в трудовия договор.

Отправени са критики и към клаузите, свързани с уреждането на здравословни и безопасни условия на труд. Докато европейското доброволно рамково споразумение изрично посочва компютърните монитори като сериозен източник на риск, унгарската правна уредба на “работата от разстояние” се задоволява с общи фрази, въпреки че Унгария е хармонизирала законодателството си със съответните европейски регулации.

Друго противоречие, което прави странно впечатление на изследователите е това, че голяма част от действащите

⁽¹⁰⁰⁾ Neumann László, New legislation regulates telework. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0410101F, 04.11.2004, www.eiro.eurofound.ie

и от потенциалните “работещи от разстояние” са самонаети или желаят да бъдат такива. При това положение, тяхната работа се урежда от гражданско правни договори, а не от трудово-правни. Парадоксално е, че докато Унгарската стратегия за информационното общество възприема тази форма, измененията в Кодекса на труда изключват възможността “работата от разстояние” да се урежда с гражданско правни договори. Благовидното обяснение е, че по този начин ще се обуздае използването на “фалшиви” граждански договори, използвани за да се “надхитри” трудовото законодателство.⁽¹⁰¹⁾ Този подход ограничава обсега на действие на новата нормативна рамка. Ясно е, че правителството разглежда разрастването на “работата от разстояние” само в контекста на трудовите правоотношения.

2. 2. 2. Плахите опити в България да се тръгне по “унгарския път”.

Както вече беше споменато по-горе, докато в Унгария са постигнати определени резултати, макар и чрез въвеждане на “кораво” законодателство, а в Полша е извървян дълъг път на подготовка на нормативната уредба на различни форми на “гъвкава работа”, между които и на “работата от разстояние”, в България нещата не са отишли по-далеч от постигане на съгласувано искане от страна на социалните партньори за въвеждане на “корава” регулация и на работата от разстояние и на агенциите за временна работа, чрез законодателни мерки, в това число – чрез промени в Кодекса на труда.

Това става в навечерието на парламентарните избори през 2005 г., в хода на подготовката на съгласувани искания

⁽¹⁰¹⁾ Fodor Gábor T., László Neumann, New provisions tackle bogus contracts. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: HU0310102F, 10.11.2003, www.eiro.eurofound.ie

от страна на социалните партньори към политическите сили в Р. България. Последното става чрез подготовката на своеобразна рамка за бъдещ “Социално-икономически пакт”, която да е взаимно приемлива за представителните синдикални и работодателски организации. Начинанието (типично по български) е ознаменувано с грандиозен скандал между Съюза на работодателите и КНСБ от една страна и всички останали представителни работодателски организации – от друга. Като краен резултат се раждат два документа. Първият е подписан сепаративно само от КНСБ и СРБ. Вторият е подписан от КНСБ и КТ “Подкрепа” от една страна и от Асоциацията на индустриалния капитал, Българската стопанска камара, Българската търговско промишлена палата, БСЧП “Възраждане” и Съюзът за стопанска инициатива – от друга.⁽¹⁰²⁾

Самите обстоятелства около конфронтацията, възникнала при ужким най-добри намерения, дават много нагледна представа за кризата в българския бипартитен социален диалог, но това не е тема на настоящия анализ. Тук само ще отбележим, постигнатото съгласие във втория документ (подписан във формат “5+2”) по въпросите на работата от разстояние и на агенциите за временна работа.

И двете консенсусни искания са включени в раздел VII на “Обръщението”, точки 4., 5. и 6.:

“4. Нормиране на възможност и условия за създаване на частни агенции за почасова работа.

5. Нормативна регламентация на работата от разстояние, в съответствие с доброволното рамково споразумение подписано от социалните партньори на ниво Европейски съюз.

6. Ратифициране на Конвенцията на Международната организация по труда за надомните работници”.⁽¹⁰³⁾

⁽¹⁰²⁾ Обръщение към представителите на политически сили и участници в избори – 2005. Подписано от АИКБ, БСК, БТПП, БСЧП “Възраждане”, ССИ, КНСБ и КТ “Подкрепа”, С., Издание на ССИ, 2005 г.

⁽¹⁰³⁾ Пак там, стр. 28.

Всъщност, и трите точки са включени в документа по искане на Съюза за стопанска инициатива. Ратифицирането на Конвенцията на МОТ за надомните работници се смята за предпоставка за нормативното уреждане на агенционната работа и на работата от разстояние. Останалите участници са подкрепили тези искания в хода на съгласуването на общия текст на “Обръщението”, без да им отдават изключително значение.

Показателен е начинът по който се прави опит за регламентиране на “работата от разстояние” в Р. България – социалните партньори (в частност една от работодателските организации, представляваща микро-, малките и средни предприятия) искат създаване на “корава” нормативна рамка. В провежданите консултации в Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР) и по време на съгласувателните разговори между работодатели и синдикати във формат “5+2”, под “нормативна регламентация” се визират изменения и допълнения на Кодекса на труда “в съответствие с доброволното рамково споразумение подписано от социалните партньори на ниво Европейски съюз”. И тук, както в Унгария и Полша, двете страни признават “де факто”, че нямат достатъчен капацитет в бипартирния социален диалог, за да могат да осигурят саморегулацията на работата от разстояние с помощта на колективното договаряне на секторно (отраслово или браншово) ниво или пък на някакво бипартирно национално споразумение.

Затова и петте работодателски организации и двете синдикални централи, предпочитат да задължат управляващото мнозинство да регулира “работата от разстояние” с “корава” уредба по законодателен път. Единствената добра новина за трипартизма и за социалния диалог в случая е фактът, че “задължаването” трябва да стане в рамките на предложения за

подписване “социално-икономически пакт”.

По понятни причини, с проблема се занимават изключително национално представителните организации на социалните партньори и най-вече тези, които оценяват “работата от разстояние” като някакъв инструмент, който може да доведе до: намаляване на разходите за създаване на определени видове работни места; спестяване на разходи за офис площи и за транспорт; навлизане на малките и средни предприятия в отрасли, при които материалоемкостта е нулева и може да се постигне конкурентоспособност в сравнение с подобни компании от развитите индустриални страни.

Слабостта и липсата на всякакво въображение в бипартидни социален диалог, изключва на този етап възможността да се търсят пътища за саморегулация на “работата от разстояние” в рамките на колективното договаряне на отраслово и браншово равнище.

В България е създадена Българска Асоциация за работа от разстояние (БААР). Тя е нестопанска организация, чиито цели са независимо изследване, подпомагане и разпространение на всички форми на работа от разстояние в България. Както се вижда, сред целите на организацията няма нищо, свързано с мястото на “работата от разстояние” в дневния ред на тристранното сътрудничество или на бипартидни социален диалог и колективното договаряне.

Българската асоциация за работа от разстояние е учредена на 30 април 1999 от представители на Софийския университет, Министерство на образованието и науката, Министерство на външните работи, Министерството на труда и социалната политика, малки и средни предприятия, учени и изследователи от различни области.

БААР е първата по рода си асоциация за работа от разсто-

яние в Източна Европа, член на ЕТО (European Telework Online) и желан партньор за съвместна работа по европейски проекти.

Членството в БАРР е отворено за всички участници в социално-икономическия живот на страната, заинтересовани от новите методи на работа - малки и средни предприятия, обществената администрация, образователни институции, професионални асоциации, профсъюзи, средства за масово осведомяване, телекомуникационни компании и физически лица.

Услугите на БАРР са предназначени за нестопански организации, малки и средни предприятия, предприемачи, фирми, международни институции, чуждестранни компании, “социално-възпрепятствани” групи (инвалиди, самотни майки и др.), специалисти от страната, консултанти, експерти и изследователи в областта на работата от разстояние, образователни институции, държавни институции (общини, министерства, агенции и др.).⁽¹⁰⁴⁾

Основните насоки в работата на Българската асоциация за работа от разстояние:

- Популяризиране на възможностите на работата от разстояние като работа на бъдещето в новото хилядолетие;

- Организиране, финансиране и подпомагане на научно-изследователски и внедрителски проекти, свързани с работата от разстояние;

- Издаване и разпространение на актуална научна и учебна литература, справочници, наръчник “Работа от разстояние”, електронен бюлетин с вътрешна информация за дейността на БАРР;

- Организиране и подпомагане международни и вътрешни събития, свързани с работата от разстояние, конференции, семинари, симпозиуми и работни срещи с участието на бизнесмени, учени, специалисти и експерти;

⁽¹⁰⁴⁾ Виж www.bg-telework.org/bg/default.html

- Осъществяване на контакти и сътрудничество със средни организации, научни работници и специалисти в областта на работата от разстояние;

- Организиране и координиране на участието на български научни колективи, както и на самата Асоциация, в съвместни европейски инициативи, научни и изследователски програми и пилотни проекти, свързани пряко или косвено с работата от разстояние;

- Защита правата и интересите на членовете в областта на работата от разстояние;

- Изработване на критерии и създаване на условия за ефективна работа от разстояние в България на европейско ниво.⁽¹⁰⁵⁾

Както се вижда, БАРР не е нито работодателска, нито синдикална организация. Нейните функции са изключително в сферата на популяризирането на “telework-a” и в разработването на пилотни проекти в тази област. Все още няма никаква специализирана организация сред социалните партньори, която да защитава интересите на работниците и служителите или пък на работодателите в тази област.

Организациите на социалните партньори и особено синдикатите са рожби на индустриалната епоха. И от изследователска и от практическа гледна точка е важно да се прогнозира възможната посока на еволюцията на тези организации. Какво е бъдещето на организациите, възникнали в условията на индустриалната епоха, в постмодерните времена. Как ще им се отразят глобалните промени – изграждането на информационното общество, създаването на икономиката основана на познанието. Подобна дискусия се води с изключителна интензивност в самите синдикати на всички равнища – планетарно, европейско, национално и секторно.

⁽¹⁰⁵⁾ Виж www.bg-telework.org/bg/faq.html

По-горе беше демонстрирано едно от възможните направления за еволюция на организациите на социалните партньори (най-вече на синдикатите), като функция на навлизането на нови форми на организация на труда, породени от широкото прилагане на информационните технологии. Става дума за възможното отражение на работата от разстояние (т. нар. “telework”) върху индустриалните отношения и актьорите в тях.

Написаното до тук илюстрира добре отражението на въвеждането на високите информационни технологии върху трудовите и индустриалните отношения. Въпреки очакването на мнозина, че в предприятията и компаниите, където са навлезли високите информационни технологии “колективните договори ще бъдат изместени от персонални трудови договори”, оказва се, че са възможни и други сценарии.

На пръв поглед, естествено е очакването, че когато в една компания или предприятие работят хора с много висока квалификация, опериращи с върхови технологии, техните отношения с мениджмънта ще се базират на основа на индивидуалните им, персонални претенции. Работодателите ще предявяват персонални изисквания към подобни работници и служители и в зависимост от собствените си мотивационни стратегии ще удовлетворяват техните индивидуални, персонални искания. Смята се, че подобно състояние на нещата неминуемо ще доведе до *“отстраняване на синдикатите от полето на влияние над работната сила”*. Оказва се обаче, че особеностите на информационното общество и на “мрежовото общество” могат да дадат нова сила на солидарни структури като синдикатите.

Практиката в “постиндустриалните отношения” тепърва ще поднася изненади на социалните партньори, в т. ч. и на тези в България. Разнообразието от случаи, свързани с нас-

тъплението на информационните технологии е огромно. Така например работата в т. нар. “call centers”, се оказва пример на използване на високи информационни технологии, при която практически е налице “тейлърстка” организация на труда⁽¹⁰⁶⁾. В България вече са налице проекти за “call centers”, при които ще се обслужват клиенти, които живеят в друга държава (други държави). Развитието на информационните технологии и езиковата подготовка на част от българските работници с “бели якички” прави подобни проекти напълно осъществими, особено в изграждащите се високотехнологични паркове.

Оказва се, че бързото развитие на “кол центровете” е един от съвременните феномени в трудовия живот на развитите държави. “Кол центровете” се оказват от огромно значение за цели отрасли като банките, транспорта, телекомуникациите и комуналните услуги. Според някои автори, точно “кол центровете” са първата отчетливо нова форма на организация на труда, възникнала от революцията в информационните и комуникационните технологии.

Парадоксалното при “кол центровете” е, че те се оказват много далече от обичайните очаквания за гъвкавост на работното пространство и на работното време, за които постоянно се говори, когато става дума за информационното общество. Работата в “кол центровете”, наистина в някои отношения се родее с работата на монтажна поточна линия – или както беше отбелязано по-горе, могат да се направят съвсем не спекулативни успорежди между нея и класическите образци на тейлъризма и фордизма.

Технологиите, използвани в “кол центровете” повишават до изумителна степен “производителността” в отговарянето на телефонни обаждания. Автоматичното разпределение на

⁽¹⁰⁶⁾ Bibby Andrew, Negotiating the new economy: The effect of ICT on industrial relations. Background paper for the World Employment Report 2001 – Life at Work in the Information Economy, International Labour Office, Geneva, 2001.

обажданията между отговарящите, интеграцията на компютъра и телефона (включително и технологиите “screen popping” за подаване на информация за клиента на екрана на отговарящите) и използването на стандартни текстове от операторите позволява да се минимизира времето между отговора на две обаждания. Тази ефикасност, предизвикана от използваните технологии, подлага операторите на силно контролиран работен режим. Някои по-крайни оценки дори описват “кол центрове” като “потосмукачни системи на 21-вия век”⁽¹⁰⁷⁾.

Според оценката на Международната конфедерация на свободните професионални съюзи (ICFTU), природата на работата в “кол центрове” напълно кореспондира на необходимите условия за традиционните индустриални отношения. Според синдикалистите “кол центрове са съвременната версия на масовото производство, което обикновено е плодородна почва за развитие на профсъюзите. Кол центрове често наемат по няколко стотин оператори в големи помещения”⁽¹⁰⁸⁾. Тази оценка също в редица случаи влиза в конфликт с реалността – в много държави профсъюзите срещат сериозни трудности при организирането и представителството на работещите в “кол центрове”.

Според доклад на профсъюза UNI, съществуват няколко характеристики на “кол центрове”, които ограничават възможността от развитие на традиционните индустриални отношения в “кол центрове”. Това са:

- неформална работна култура и стил на управление, които не подчертават статусните разлики в работната йерархия;
- много “плоски” управленски структури, които имат само един или два “слоя” на мениджмънт;
- много ограничена възможност на хората от персонала

⁽¹⁰⁷⁾ Пак там.

⁽¹⁰⁸⁾ ICFTU, Call Centres – the new assembly lines, Brussels, 1998.

да разговарят помежду си извън контекста на работата;

- голямо текучество на персонала;

- голям дял жени – служителки; голям дял на младежи – служители;

- започването на работа на “кол центровете” по правило е в стил “на зелена поляна”. По принцип винаги се прави опит да бъдат заобиколени профсъюзите, а съществуващите колективни договори за останалите работещи в същата компания – да не се прилагат за “кол центровете”.

- масово използване на агенционни работници на непълно работен ден, които не са в пряко трудово правоотношение с компанията – майка⁽¹⁰⁹⁾.

През октомври 2005 г., агенцията Business Wire съобщава, че “американската софтуерна компания С3i прехвърля клиентските обаждания на една от топ двайсетте световни фармацевтични компании към своя Център за европейски операции, който се намира в София”⁽¹¹⁰⁾. Впоследствие беше оповестено, че кол центърът принадлежи на “изцяло българската компания”, с названието “Софика груп” АД, чиито офиси са на територията на “Бизнес парк София”. Мениджърът на кол центъра – Борислав Атанасов е цитиран от вестник “Дневник” да пояснява, че “те наистина аутсорсват административната дейност на С3i, но информацията, че към “Софика” е прехвърлено обслужването на голяма фармацевтична компания, не е вярно. Фармацевтичната компания, за която става дума в цитираното съобщение, е клиент на С3i и обслужването ѝ е прехвърлено към нея”⁽¹¹¹⁾.

Журналистите бързо бяха установили, че компанията

⁽¹⁰⁹⁾ Bibby Andrew, Organising in Financial Call Centres, UNI, Geneva, 2000., стр. 5.

⁽¹¹⁰⁾ Стефанова Даниела, “Софика” отвори топ кол център в София. Вестник “Дневник”, 19 октомври 2005 г.

⁽¹¹¹⁾ Пак там.

“Софика” е създадена през 2004 г., а кол центърът е оборудван и реално функционира от началото на 2005 г⁽¹¹²⁾. Според достъпните данни, дейността на “Софика” е фокусирана към аутсорсинг на бизнес процеси за компании от секторите информационни технологии, транспорт, телекомуникации и комунални услуги.

Пак според вестник “Дневник”, “в момента екипът професионалисти се състои от 30 души, като центърът има капацитет за разрастване до 90 агентски позиции. Плановите са до края на 2006 г., броят на операторите да достигне 300. Агентите обслужват входящи и изходящи телефонни обаждания на седем езика – английски, френски, холандски, руски, немски, испански и български”⁽¹¹³⁾. Според изявленията на ръководството на “Софика”, “дейността на компанията покрива територията на България и Западна Европа. Сред клиентите ѝ са социологически агенции, ИТ и телекомуникационни компании, лидери на българския пазар”. От “Софика” не са уточнили поименно кои са клиентите им.

Вижда се, колко нюансирани могат да бъдат проблемите на колективното договаряне и на представителството на работниците и служителите в “постиндустриален контекст”. Също така, може да се твърди, че развитието на информационните технологии и навлизането на свързани с тях начини на организация на труда, изпреварва подготовката на социалните партньори в България, за участие в подобни индустриални и постиндустриални отношения. За сметка на това, в страните по цял свят, включително и в тези от ЕС и синдикатите и работодателите, натрупват практически опит при воденето на колективни преговори в сферата на “новата” икономика. Дори и конфронтаци-

⁽¹¹²⁾ Изпълнителен директор на компанията е Златолина Мукова, заместник министър на транспорта и съобщенията в екипа на Пламен Петров в правителството на НДСВ

⁽¹¹³⁾ Стефанова Даниела, “Софика” отвори топ кол център в София. Вестник “Дневник”, 19 октомври 2005 г.

онните случаи, като опитите за изолирането на синдикатите от предприятията от “новата икономика”, водят до възникване на нови практики в (пост)индустриалните отношения.

Подобен пример може да бъде даден от банковия сектор в Ирландия, където за определен период, редица кол центрове остават извън обхвата на обичайните индустриални отношения в отрасъла. В се привежда примера на двадесет и четири часовият банков кол център на AIB в градчето Naas, близо до Дъблин. Компанията – собственик на кол центъра не е признавала правото на профсъюза на банковите служители в Ирландия (Irish Bank Officials Association) да организира служителите на неговата територия⁽¹¹⁴⁾. В стремежа си да организира и да задържи като членове служителите от кол центъра, профсъюзът дори е стигнал до там, да предложи да им опрости членския внос⁽¹¹⁵⁾. В крайна сметка, между компанията – работодател и профсъюза се е установило формално сътрудничество и през месец февруари 2000 г. двете страни са подписали колективен трудов договор. Постигнатото споразумение, разбира се е дало кураж на профсъюза да се опита да синдикализира и други новосъздадени кол центрове в Ирландия⁽¹¹⁶⁾.

В други държави от ЕС, кол центровете са обект на национални колективни споразумения. Така например, през 1998 г. в Испания е подписано двугодишно споразумение, между работодателските организации и профсъюзните централи UGT и CC.OO., покриващо работниците ангажирани във всички видове дейности, свързани с телемаркетинга⁽¹¹⁷⁾.

Профсъюзът UNI, образуван от обединението на FIET и Communications International, организира на 4-ти ноември

⁽¹¹⁴⁾ Bibby Andrew, Organising in Financial Call Centres, UNI, Geneva, 2000.

⁽¹¹⁵⁾ Пак там.

⁽¹¹⁶⁾ Пак там.

⁽¹¹⁷⁾ Primer convenio colectivo para el sector de Telemarketing, años 1999 y 2000, Madrid, 1998. Пълният текст на споразумението на испански език е даден в www.ciro.eurofound.ie

1999 г., ден за действие в кол центровете (Call Centre Action Day). Тази акция се смята за една от най-амбициозните синдикални инициативи в областта на синдикализацията на работниците и служителите в кол центровете. Акцията, свързана с разпространяване по Интернет на стандартни “електронни дипляни” за синдикалните права в кол центровете е имала ефект в Австралия, Швеция, Великобритания, Германия, Франция и Ирландия. Пак в Австралия, профсъюзите са създали специална “гореща линия”, по която заетите в кол центровете могат да съобщават за лоши работодателски практики на работните им места⁽¹¹⁸⁾.

По подобен начин, в Нидерландия, профсъюзът FNV Bondgenoten е създал няколко уеб-страници, посветени на работата в кол центровете, които са достъпни както за синдикални членове, така и за всеки, който прояви интерес⁽¹¹⁹⁾.

Изложеното по-горе, както и продължаващата миграция на различни форми на “новата икономика”⁽¹²⁰⁾ от най-развитите страни към по-малко развитите, изисква и социалните партньори и представителите на изпълнителната власт да престанат да подминават нароилите се проявления на “постиндустриални отношения” в България и да започнат да ги разискват добронамерено и професионално.

Възможността за постоянна “on-line” връзка между членовете на синдиката по неочакван начин поставя под съмнение валидността на “железния закон на олигархията”, формулиран от Михелс още през 1911 г. Известна е тезата на Михелс (формулирана на база на детайлно изследване

⁽¹¹⁸⁾ Bibby, Andrew, Organising in Financial Call Centres, UNI, Geneva, 2000.

⁽¹¹⁹⁾ Bibby, Andrew, Negotiating the new economy: The effect of ICT on industrial relations. Background paper for the World Employment Report 2001 – Life at Work in the Information Economy, International labour Office, Geneva, 2001.

⁽¹²⁰⁾ В момента се наблюдава в известен смисъл и обратната тенденция - “кол центровете” и “офшорна работа от разстояние” да се пренасят от Индия към България, макар и в ограничени размери.

на Германската социалдемократическа партия и на германските профсъюзи), позната като “железен закон”, че “Когато казваме организация, казваме олигархия”⁽¹²¹⁾⁽¹²²⁾⁽¹²³⁾⁽¹²⁴⁾.

Законът в този му вид, както и в интерпретации, които не изменят основния му смисъл, е отправна точка за голям брой изследвания на ролята на бюрократизиращите се масови организации – без значение дали става дума за партии или за синдикати, както и на политическите елити в демократичните политически системи през 20 век. Всяко такова изследване включва задължително аналитични и критични бележки към постулатите на Михелс. Д. Димитров откроява коментарите на Дж. Сартори⁽¹²⁵⁾ и на С. М. Липсет⁽¹²⁶⁾. Критиките към Михелс се групират в “ три различни групи аргументи или три интерпретационни проблема”⁽¹²⁷⁾, но в крайна сметка никой не отхвърля изцяло заключенията му.

Дори, когато коментира критиките към Михелс, основаващи се на емпирични факти, Димитров не отхвърля олигархичния характер на ръководствата на съвременните масови организации, а акцентира върху доброволното приемане на това състояние на нещата от страна на “масите” и на функционалната полезност на олигархичните ръководства. Той твърди:

⁽¹²¹⁾ Michels Robert, *Political Parties*, The Free Press, New York, 1962.

⁽¹²²⁾ Michels Robert, *Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens*. Neudruck der zweiten Auflage, Alfred Kroner Verlag Stuttgart, 1970.

⁽¹²³⁾ Михелс Роберт, Към социологията на партиите в съвременната демокрация. Изследвания на олигархичните тенденции в живота на групите (откъс), поместено в: Политически изследвания, кн. 3, год. IV, 1994., стр. 268.

⁽¹²⁴⁾ Димитров Димитър, Роберт Михелс и неговият железен закон на олигархията, поместено в: Политически изследвания, кн. 3, год. IV, 1994., стр. 263.

⁽¹²⁵⁾ Сартори Джовани, Теория на демокрацията, С.

⁽¹²⁶⁾ Виж предговора на С. М. Липсет към: Michels Robert, *Political Parties*, The Free Press, New York, 1962.

⁽¹²⁷⁾ Димитров, Д., Роберт Михелс и неговият железен закон на олигархията, поместено в: Политически изследвания, кн. 3, год. IV, 1994., стр. 264. Критиките към Михелс са: теоретични – по отношение на свободния му начин на дефиниране на организация, олигархия и т. н.; емпирични и свързани с “елементите на свръхдетерминираност” в неговата теория.

“Действително, както твърди Михелс, в масовите организации съществува група от стремящи се към монополизиране на ръководните постове “олигарси”. Когато обаче масовите организации представляват специфичните интереси на своите членове, те са най-ефективната форма на защита на тези интереси. Профсъюзните централи често са управлявани от олигархични ръководители и точно затова успешно отстояват интересите на своите членове в споровете или борбите около преразпределението на доходите. ... Съвременните организации се олигархизират не против волята на своите членове, а по-скоро поради индивидуалното безразличие и предпочитанията към свободно, без собствен принос, “обязване” на колективните блага, предоставяни от организацията на всеки формално принадлежащ член”⁽¹²⁸⁾.

Появата на масовите комуникации, базирани на Интернет връзка, създава предпоставки за неочакван потенциален “ерозиращ агент” спрямо доброволно възприетата олигархична уредба. Ако само преди десет години, участието в организационния живот на синдикат (или особено на политическа партия), изискваше определни усилия – да се следи текущата политика, да се формулира и евентуално заяви някакво становище по нея въобще или пък относно поведението на ръководството (от местното до националното) и най-вече да се присъства на организационните събрания (на практика това е главното – и като разход на време и дори като физическо усилие), то развитието на Интернет комуникациите предлага възможност за постоянно “on line” участие в организационния живот и особено в дебатите по текущите въпроси. На практика, участието “on line” предлага лесна и дори сравнително приятна алтернатива на “индивидуалното рационално

⁽¹²⁸⁾ Димитров, Д., Роберт Михелс и неговият железен закон на олигархията, поместено в: Политически изследвания, кн. 3, год. IV, 1994., стр. 264.

неучастие в колективни действия”⁽¹²⁹⁾.

Разбира се, ролята на “форумните общества” и на електронната връзка в никакъв случай не бива да се преувеличава, но създаването на възможност за провеждане на практически “перманентни профсъюзни събрания on line”, поставя нещата в състояние на ново качество. Постигането на споразумение между работодателите и синдикатите, че работещите от разстояние (т. нар. teleworkers) могат да използват осигуреното им от работодателите оборудване и цялостната комуникационна мрежа за нуждите на комуникацията по синдикални и други въпроси от техен общ интерес, създава предпоставки за връщане на динамиката в тази общност. Вместо “свободно, без собствен принос, “обязване” на колективните блага”, може да се премине към много динамично, ангажирано участие в обсъждането на проблемите на общността – “синдикализираните teleworkers”.

Когато става дума за индустриални отношения и особено за индустриални конфликти, подобен въпрос може да се окаже от изключително значение. То може да се илюстрира с пример от практиката в БДЖ. При изключителните закъснения в изплащането на заплатите в БДЖ, една от основните причини за липсата на индустриален конфликт – законно организирана стачка, е трудността в комуникацията. За да се проведе допитване и да се започне обща стачка в бранша, според изискванията на Закона за уреждане на колективните трудови спорове, са необходими не по-малко от два месеца и половина – три. Това се дължи на традиционния начин на комуникация

⁽¹²⁹⁾ Първи опит да се разчупи комуникационният шаблон в една масова организация, направен непосредствено след избирането си за лидер на лейбъристите Тони Блеър. (Да не забравяме, че в британската Лейбъристка партия, колективното членство на синдикатите не може да бъде обявено за безвъзвратно отминало). В рамките на общите реформи предприети от него (включително прекият избор на лидер на партията), Блеър провежда тотална кампания за въвеждане на Интернет връзката между партийните структури и във вертикална и в хоризонтална посока. В България, наблюдаваната през 2003 – 2004 г., “драма на дясното” не би била същата, ако не бяха дискуссионните форуми в Интернет.

в бранша, основан изцяло на циркулацията (и верификацията) на документи и ниформация на хартиени носители.

В сравнение с класическия бранш, рожба на индустриалната епоха – железниците, организирането на стачка на работещите от разстояние в определен бранш или отрасъл, едва ли би отнела повече време от продължителността на самата “форумна дискусия” дали да се стачкува или не. Работещите от разстояние ще удостоверят идентичността на становището си чрез персоналния си електронен подпис. “Електронни становища” могат да бъдат изпратени без всякакво затруднение с копия и до синдикалното ръководство и до работодателя. Със същия успех би могло и резултатът от “вътрешно мрежовия” синдикален референдум да бъде заверен с електронните подписи на синдикалните членове и изпратен на работодателя.

На база на казаното до тук биха могли да се направят различни прогнози. Една възможна хипотеза е че, използването на информационните технологии, както за изпълнение на преките задължения на работещите от разстояние, така и за връзка между тях, може в много голяма степен да оптимизира възможностите им за реакция в различни конфликтни или спорни ситуации между тях и работодателите им.

Другата възможна хипотеза е, че създаването на устойчиви комуникационни общности в контекста на индустриалните отношения, основаващи се на прилагането на информационните технологии няма да може да постигне голям мащаб и размах. И двата варианта заслужават допълнително научно изследване. Подобно изследване би имало важно значение в рамките на прогнозирането на развитието на обществените и индустриалните отношения под влиянието на процеса на присъединяване към ЕС и на последвалото членство в него.

В доклада на Международната организация по труда от 2001 г.⁽¹³⁰⁾, се прави аналогия между възможността, която дават технологиите за пригаждането на продуктите към специфичните критерии на индивидуалните потребители (т. нар. “mass customization”) и възможността профсъюзите и работодателските организации да правят същото за своите членове. Като пример се сочи уеб-сайтът⁽¹³¹⁾ на Консултативния комитет на ОИСР по въпросите на бизнеса и индустрията (Business and Industry Advisory Committee to the OECD - BIAC). В този сайт потребителят действително получава достъп до подробно представените възгледи на организацията по политиките, свързани с почти всички въпроси, които могат да са от значение за тях. Отделно, членовете на BIAC имат достъп до още повече “он лайн” услуги, които по интерактивен път се пригаждат за да отговарят на специфични потребности.

Този факт подсказва, че настъпва нова реалност за социалните партньори и особено за работодателските организации. Според очакванията на експертите на МОТ, работодателските организации се превръщат в “инфомедиатори” и в “машини - търсачки” за своите действителни и потенциални членове⁽¹³²⁾.

И към синдикатите и към работодателските организации вече се предявяват нови искания. Към синдикатите предявяват претенции нови групи работници и служители на пазара на труда. Работодателските организации също са обект на нови претенции. В доклад на МОТ, посветен на бъдещето на работодателските организации се подчертава: “Членовете на работодателските организации вече не са аморфна маса; членовет трябва да бъдат третирано индивидуално и връзката

⁽¹³⁰⁾ World Employment Report 2001. Life at Work in the Information Economy, International Labour Office, Geneva.

⁽¹³¹⁾ Сайтът е на адрес www.biac.org

⁽¹³²⁾ World Employment Report 2001. Life at Work in the Information Economy, International Labour Office, Geneva., Chapter 9 - 9.5 Virtual options for trade unions and employers' organizations.

между всеки от тях и работодателската организация, трябва да бъде грижливо менажирана⁽¹³³⁾.

Интернет и високите информационни технологии, наистина създават нови възможности пред социалните партньори. Така например, във Великобритания, два профсъюза са изследвали възможностите на т. нар. “call centres” за подобряване на обслужването на нуждите на членовете им.

Профсъюзът “Royal College of Nursing” е отворил свой “call center” под името “RCN Direct centre” още през 1998 г. Центърът работи денонощно, като предоставя съвети на 310 000 члена на профсъюза. Съветите са в областта, както на трудово – правната консултация, така и на професионалните и технически въпроси. Ключовата разлика при обслужването на членовете по този начин е, че исканията за услуги са многобройни, по-директни и по-многообразни. Оказваните услуги са “скроени” по-индивидуално, в сравнение с по-традиционните начини за оказването им.

Най-големият профсъюз във Великобритания, Unison, също е съдал свой “call center”. Профсъюзът се опитва да синхронизира своя “call center” с мрежата си от “шоп стюарди” (shop stewards), като насочва обаждащите се, където е възможно към представителя им на работното място⁽¹³⁴⁾.

Шведската конфедерация на работодателите (SAF) използва мрежовите възможности на работещите “он лайн” оператори не само за да разнообразява предлаганите услуги, но и като прогностичен инструмент. Събраната информация помага да се предвидят бъдещите нужди на все по-разнообразяващите се членове.

⁽¹³³⁾ ILO, Report of the International Symposium on The Future of Employers’ Organizations, International Labour Office, Geneva, 1999.

⁽¹³⁴⁾ Bibby Andrew, “Unions on the Line”, in *Flexible Working*, vol. 3, no. 5, July 1998.

Особено интересен е опитът на шведската работодателска организация ALMEGA⁽¹³⁵⁾. Организацията участва в колективното договаряне в около 50 бранша в рамките на шведската система на национални, обхващащи целите индустрии колективни договаряния между работодателските организации и националните профсъюзи. Освен, че участва в преговорите за тези колективни споразумения, АЛМЕГА осигурява услуги на своите членове в голям брой области, като трудово законодателство, работна среда, управление на работното време и т. н. В АЛМЕГА участват около 8 000 компании, с около 420 000 работници и служители. Това я прави най-голямата работодателска организация в шведския частен сектор⁽¹³⁶⁾. През 2001 г., организацията има централен секретариат в Стокхолм и седем регионални офиса с 120 служители. Около 70 от служителите на АЛМЕГА са квалифицирани медиатори и специалисти в областта на преговорите.

Офисите на АЛМЕГА са компютризирани още в началото на 80-те години. С навлизането на Интернет в Швеция, организацията провежда изследване за проблемите на комуникацията между членовете и офисите. Изследването показва, че броят на компаниите, които търсят информация чрез Интернет е “изненадващо голям”. Къв Интернет комуникациите се ориентират както високотехнологични компании, така и голям брой от малките фирми. Голям потребител на информация, доставяна по Интернет се оказват мениджърите на помалките компании, които най-често в извън работно време

⁽¹³⁵⁾ ALMEGA е работодателска организация с изключително разнообразен членски състав – както от индустриите, така и от сферата на услугите. Компаниите в организацията варират както по предмет на дейност, така и по размер. Членуват компании от тежката химическа промишленост до веб-базираните компании, извършващи всякакъв род информационни услуги, електронна търговия и пр. Затова името на организацията показва, че в нея членуват компании от всякакъв вид – от АЛфа до оМЕГА. Така е образувано името АЛМЕГА.

⁽¹³⁶⁾ World Employment Report 2001. Life at Work in the Information Economy, International Labour Office, Geneva., Chapter 9 - 9.5 Virtual options for trade unions and employers' organizations. (ALMEGA - Towards a virtual employers' organization)

търсят необходимите им сведения за техния бизнес. Интернет услугите, които АЛМЕГА започва да предоставя се оказват много ценни за подобен род мениджъри. Голяма част от членовете на АЛМЕГА се оказват напълно подготвени, когато организацията предлага за ползуване първите си уеб-страници.

Уеб-сайтът на АЛМЕГА прави през 2001 г. изключително впечатление с интерактивните си възможности и с преминаването от “контролирана от производителя” информация, към система, която незабавно доставя на членовете необходимата им информация. Днес, вероятно никой не би се учудил на възможностите на сайта на АЛМЕГА, но през 2001 г., той просто залага стандартите в тази област сред работодателските организации. Всъщност и сега, информационните канали на организацията - по Интернет⁽¹³⁷⁾ и чрез денонощен “call center”, информират членовете си по впечатляващо многообразие от въпроси. И за най-специфичната поискана информация, срокът за отговор е в рамките на работния ден. АЛМЕГА има специален информационен канал, посветен на проблемите на обществените поръчки, както и “горещи линии” за случаите, когато на членовете е необходима спешна помощ или е възникнала извънредна ситуация.

Още от самото начало, АЛМЕГА си поставя задачата да създаде постоянна връзка с членовете си с много високо качество. Това се извършва под надслова “Професионализъм, достъпност и отдаденост”. За да изпълни поставената цел, организацията изгражда Интранет връзка, която да улеснява служителите на АЛМЕГА в ежедневните им контакти с компаниите – членки. Интранет връзката осигурява достъп до цялата документация на организацията във всички специализи-

⁽¹³⁷⁾ Уеб-порталът на АЛМЕГА е: www.almega.se

рани области, достъп до база данни, където се събират всички прецеденти от ежедневната консултантска дейност и линкове към други бази данни. Естествено, чрез съответната процедура може да се ползват пълната базаданни на членовете, до финансови и счетоводни материали и пр.

В АЛМЕГА се стремят не само да извършват консултации и услуги по Интернет, но и да провеждат организационната си работа “он лайн”. Пълната информация за цялата дейност на АЛМЕГА е достъпна по Интернет. Организацията провежда срещи на Управителния си съвет по Интернет. В Швеция някои работодателски организации вече провеждат дори и годишните си общи събрания по Интернет. Може да се каже, че в Швеция вече е извървян повече от половината път към “виртуалната” (в добрия смисъл на думата) работодателска организация.

В България, социалните партньори са направили крачки към интегрирането на високите информационни технологии в дейността си. Без да са достигнали нивото на АЛМЕГА, БСК и БТПП предлагат много добри уеб-сайтове със значителна информация и с редовно обновяване. Съюзът за стопанска инициатива планира нов уеб-портал, комбиниран с традиционен книжен бюлетин – тип “reminder”, който да ориентира членовете за новите уеб-ресурси в портала. Всички национално представителни организации насочват партньори притежават уеб-сайтове, макар и с различна динамика на обновяването и със значителни разлики в структурата на информацията. Сайтовете на българските социални партньори засега са далече от идеята за създаване на постоянна информационна общност “он лайн”.

БСК и БТПП са доставчици и “почти монополисти” в

издаването на електронен подпис. БТПП е член на международната организация EAN и има практически монополно положение при издаването на т. нар. “бар кодове”. БСК е известен интернет – провайдер.

3. Заключение.

В България има натрупани значителни познания и сред работодателите и сред представителите на синдикатите в областта на “гъвкавата работа”. Институционалната рамка, при която се правят опити за въвеждане на различни форми на гъвкава работа в никакъв случай не е идеална, но не представлява непреодолима пречка за въвеждането им. Сред представителите на синдикатите и сред част от изследователите, както и сред известен брой “идеологически определили се” социолози и политолози, понятието “гъвкава работа” е априори натоварено с негативен заряд.⁽¹³⁸⁾ Формите на “гъвкава работа” се третират в най-добрия случай, като “нетипични” или “атипични” форми на заетост. Всъщност, вижда се, че в много случаи става дума просто за нововъзникващи форми на работа, с които са свързани нововъзникващи “постиндустриални отношения”.

Особено контрастно това се вижда в случаите на агенциите за временна работа (заетост)⁽¹³⁹⁾ и на “работата от разстояние” (“telework”). Агенциите за временна заетост (TWA) са един от основните елементи на т. нар. “гъвкава сигурност” (“flexsecurity”). “Работата от разстояние” също е форма на “гъвкава работа”, която може да доведе до откриване на нови

⁽¹³⁸⁾ Използваме евфемизмът “идеологически определили се”, защото иначе би трябвало да говорим направо за “идеологически обременени” политолози и изследователи. Типичен пример за такъв подход можем да намерим на страниците на “Le Monde Diplomatique”, където отношението към всякакъв вид гъвкавост – на пазара на труда, на работата и пр. е изключително негативно.

⁽¹³⁹⁾ Много често, агенциите за временна работа (заетост) се наричат агенции за почасова работа. Според автора на този текст, названието “агенции за почасова работа” стеснява предмета на дейност на агенциите за временна работа. В държавите с развита мрежа от “TWA”, тези агенции осигуряват не само почасова работа, но и работа на срочни трудови договори с различна продължителност.

работни места, до реструктуриране на работните места (особено в малките и средните фирми) при значителна икономия на разходи за офис площи и за транспорт на работниците и служителите и най-вече да “социално включване” (“social inclusion”) на определени категории хора в неравностойно положение (най-вече на хора с увреждания).

Враждебността и недоверието на синдикатите към “гъв-кавите форми на работа” е резултат преди всичко на кризата на трипартизма и на бипартитния социален диалог, която се задълбочава непрекъснато след неуспешните опити за подписване на Национално бипартитно споразумение за съдържанието и обхвата на отрасловите и браншовите колективни трудови договори в България.⁽¹⁴⁰⁾ В текста вече беше анализирана кризата в индустриалните отношения в България, породена от загубата на стратегическа цел и от загубата на доверие между социалните партньори. Евентуалното отваряне на нова

⁽¹⁴⁰⁾ Националното бипартитно споразумение за съдържанието и обхвата на отрасловите и браншовите колективни трудови договори е единствената процедура в бипартитния социален диалог, която е законово регламентирана чрез Кодекса на труда и по-точно – с измененията и допълненията на КТ от 2001 г. След двукратния провал на опитите за подписване на такова споразумение (и в двата случая – поради отказ в последния момент на една от национално представителните работодателски организации да подпише споразумението), възникна въпросът за отражението на липсата на такова споразумение върху индустриалните отношения. Първият въпрос беше дали липсата на подписано Националното бипартитно споразумение, пречи на възможността за “разпростиране” на отрасловите и браншовите колективни трудови договори, съответно върху целите отрасли или браншове. (Тази процедура е изрично предвидена в КТ и може да бъде осъществена от Министъра на труда и социалната политика, в случай, че това бъде поискано от ВСИЧКИ представителни работодателски и синдикални организации в отрасъла или бранша, подписали съответния КТД). На специално разискване, състояло се на 13. 07. 2004 г., представителите на социалните партньори стигнаха до заключението, че липсата на Национално бипартитно споразумение не е пречка за осъществяването на такава процедура. (Единствено представителят на БСК – Дикран Тебеян призна, че при “форсмажорни обстоятелства”, когато “разпростирането” на отраслов или браншови КТД е изключително неизгодно за членове на организацията, която представлява, той би посъветвал засегнатите работодатели да оспорят процедурата по съдебен ред, като се позоват точно на липсата на Национално бипартитно споразумение).

Наскоро, отново беше повдигнат въпросът за липсата на подобно споразумение, като беше поставена под съмнение самата законност на сключените многобройни отраслови и браншови КТД, отново поради липсата на Национално бипартитно споразумение. Даденото от МТСП тълкувание, еднозначно потвърди, че липсата на споразумение не спира процедурите по сключване на отраслови и браншови КТД, нито прави незаконни сключените вече такива.

Неуспехът да се сключи едно до голяма степен формално Национално бипартитно споразумение за съдържанието и обхвата на отрасловите и браншови КТД е един от големите неуспехи на бипартитния социален диалог в България.

страница в българските индустриални отношения, при която да се определи като стратегическа цел рязкото повишаване на конкурентоспособността на икономиката, което да създаде условия за устойчив ръст на БВП и съответно на доходите, може да “отключи” затръшнатата за сега врата към въвеждането на “гъвкави форми на работа”.

Отказът на социалните партньори от радикални искания и от PR акции, целящи да докажат кой диктува условията в българските индустриални отношения е важна стъпка в посока към възстановяване на доверието между тях.

Синдикатите трябва да се откажат от заемането на непримирими позиции, които им носят временни дивиденди, но в крайна сметка действат убийствено на индустриалните отношения. Също така, те трябва да се откажат от шаблонния начин на подписване на отраслови и браншови колективни трудови договори, като допуснат в тях да се прилагат иновации, познати ни от европейската практика. Точно иновационният подход при отрасловото и браншово колективно договаряне, може да отвори път за въвеждане на “гъвкавите форми на работа”. (В текста бяха дадени някои примери за иновационен подход, свързан с въвеждането на “гъвкави форми на работа”. Допълнителна информация може да се намери в сайта на Европейската обсерватория за индустриални отношения⁽¹⁴¹⁾, както и в книгата “Иновации в колективното договаряне. Европейски и български аспекти”⁽¹⁴²⁾). До този момент, “портфейлът на иновациите” в българското колективно договаряне е твърде “тънък”⁽¹⁴³⁾ и не

⁽¹⁴¹⁾ Сайтът на Европейската обсерватория за индустриални отношения се намира на адреси: **www.eiro.eurofound.ie** или **www.eiro.eurofound.eu.int**

⁽¹⁴²⁾ Дечев Теодор, Иновации в колективното договаряне в страните от Европейския съюз. В “Иновации в колективното договаряне. Европейски и български аспекти”, под общата редакция на проф. Нансен Бехар и Теодор Дечев, Фондация “Фридрих Еберт”, С., 2005, стр. 183 – 198.

⁽¹⁴³⁾ Дечев Теодор и Боряна Стойчева, Примери на иновационен подход при колективното договаряне в България, В “Иновации в колективното договаряне. Европейски и български аспекти”, под общата редакция на проф. Нансен Бехар и Теодор Дечев, Фондация “Фридрих Еберт”, С., 2005, стр. 166 – 182.

може да се каже, че е създадена основа за саморегулация на индустриалните и “постиндустриални” отношения, свързани с новите, “гъвкави” форми на работа.

От своя страна, работодателските организации трябва да се откажат от практиката си да отбягват, доколкото е възможно колективното договаряне на отраслово и браншово равнище. Те трябва да се откажат от все по-често застъпвания подход, при който се декларира, че работодателите са “за” колективното договаряне, но поставят ударението “върху развитието на колективното договаряне на ниво предприятие”. Подобен подход граничи с демагогия.

Работодателските организации трябва да станат инициатори на знакова стъпка, като подписване на Национално бипартитно споразумение за съдържанието и обхвата на отрасловите и браншови колективни трудови договори. В случай, че се прецени, че подобно изискване е анахронизъм, може да се поиска тази неосъществена до сега практика да отпадне от Кодекса на труда. От гледна точка на въвеждането на различните форми на “гъвкава работа” обаче е за предпочитане такова споразумение да се подпише. В него би трябвало да се запишат клаузи, които да гарантират, че именно при отрасловото и браншово колективно договаряне ще се обсъжда приложимостта на различните форми на “гъвкава работа”.

Би било съвсем в европейски дух, в отрасловите и браншови КТД да се обсъждат:

- работните места, където могат да се използват агенционни работници;
- работните места и случаите, когато могат да се привличат работници на срочни трудови договори;
- договорености, които да доведат до “транспониране” на европейското доброволно рамково споразумение за “работата от разстояние”;

- случаите, когато работодателите трябва да се въздържат от използване на “нови форми на работа” (познати и като “атипични форми на работа”), въпреки, че последните не са формално незаконни;

- възможностите за постепенно въвеждане на “по-гъвкаво” работно време и уточняване на случаите, когато е допустимо да се стигне до “анюализация” на работното време.

Въпросът за доброволното прилагане на европейското доброволно рамково споразумение за “работата от разстояние”, може да бъде решен и чрез подписване на доброволно национално бипартитно споразумение между работодатели и синдикати. Това би било прецедент в българските индустриални отношения с далече отиващ положителен ефект.

Несъмнено, трябва да се предприемат и законодателни действия за нормативното уреждане на статуса на някои “гъвкави форми на работа”. Добре е обаче, нормативното уреждане да върви успоредно със създаването на прецеденти за саморегулация чрез колективно договаряне.

В случаите на агенциите за временна работа и на “работата от разстояние”, този подход може да се приложи “в различна пропорция”. При агенциите за временна работа (TWA) да се отдаде по-голяма тежест на нормативната уредба – “по-корава” регулация, допълвана от саморегулация чрез средствата на колективното договаряне. При “работата от разстояние” (“telework”) да се даде по-голяма свобода за саморегулация. “Работата от разстояние” да бъде включена в разпоредбите на Кодекса на труда, но да не се стига до буквално преписване на европейското доброволно рамково споразумение в българския КТ, а последното да се прилага в по-голямата си част като доброволно – чрез инструментите на колективното договаряне на ниво отрасъл, бранш и предприятие. Важно е да

се следват не само формата и предписанията на европейското доброволно споразумение, но да се спазва и неговия дух.

Предложените действия от страна на социалните партньори, не са резултат на абсолютизиране на ролята на бипартидният социален диалог и трипартизма при въвеждането на “гъвквите форми на работа”. Това са мерки, които трябва да “отпушат” състоянието на блокаж в българските индустриални отношения. Инструментите на бипартизма, в частност – колективното договаряне не са “магическа рецепта” за въвеждането на нови, “гъвкви” форми на работа. Използването им обаче е от огромно значение за преодоляването на психологическите бариери и недоверието между социалните партньори при постепенното проникване на тези форми на работа.

Инструментите на бипартидният социален диалог в някаква степен са и заместител на категоричния отказ на държавата да признае необходимостта от дискусия и от включване на “гъвквите форми на работа” в трипартидната дискусия. Официалните правителствени документи многозначително подминават ролята на създаването на нормативна и/или саморегулираща се уредба на “гъвквите” форми на работа, за създаването на благоприятна среда за развитие на малките и средни предприятия и за повишаването на конкурентоспособността им.⁽¹⁴⁴⁾ За представителите на държавата, това е равносилно на “отваряне на кутията на Пандора” и никой не посмя-

⁽¹⁴⁴⁾ Според “Годишен доклад за състоянието и развитието на МСП в България – 2004” на Дирекция “Политика по отношение на предприятията” при Министерството на икономиката и енергетиката, факторите за създаване на благоприятна среда за развитие на МСП са: Административното обслужване на МСП; Защитата на конкуренцията; Решаването на търговски спорове; Регулирането на процедурите по несъстоятелност; Достъпът на МСП до обществени поръчки; Състоянието на “корупционната среда” (стр. 74-88). Пак в същия доклад откриваме, че факторите за повишаване на конкурентоспособността на МСП са: Целенасочена подготовка на МСП за Единния европейски пазар; Използване на информационни и комуникационни технологии, както и иновации; Патенти и търговски марки; Подобряване на мениджмънта; Приложение на ефективни маркетингови стратегии; Политика към човешките ресурси; Ефективни екологични решения; Подобряване на енергийната ефективност; Участие в свързани производства – клъстери. Няма и намек за въвеждането или поне за “допускането” на “гъвкви” форми на работа и на свързаните с тях индустриални и “постиндустриални” отношения.

ва дори да “зачекне” крамолната тема.

Евентуално “развързване” на бипартитния възел около “гъвките” форми на работа, би могъл да даде увереност и на представителите на изпълнителната власт, че поставянето на последните във фокуса на тристранното сътрудничество, не е равносилно на политическо самоубийство. Тогава бихме могли да постигнем така желаното движение по две успоредни писти – нормативна регулация и саморегулация на “гъвките форми на работа”.

СЪЮЗ ЗА СТОПАНСКА ИНИЦИАТИВА КОНСУЛТАТИВЕН СЪВЕТ

Библиотека “ИНИЦИАТИВА”

1. Към дискусията за корупцията и нейното отражение върху българския бизнес.
проф. Елка Тодорова, Теодер Дечев
2. Паричната политика като изкуство на баланса.
проф. д-р Румен Георгиев
3. The Discussion on corruption and its effect on the Bulgarian business (student’s manual for corruption: causes, cost and possible anticorruption initiatives).
Elka Todorova, Teodor Detchev
4. Институцията Омбудсман (Сравнителен анализ)
Маргарита Николова Чеимеджиева
5. “Гъвкави форми на работа”и (пост)индустриални отношения в централна и източна Европа
Теодор Данаилов Дечев,

Теодор Данаилов Дечев

**“ГЪВКАВИ ФОРМИ НА РАБОТА”
И (ПОСТ)ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ
В ЦЕНТРАЛНА И ИЗТОЧНА ЕВРОПА**

Рецензенти

*Ст.н.с д-р Теменуга Генова Ракаджийска
Проф. Хансен Алфред Бехар*

Редактор

Боряна Златкова

Коректор

Надя Пецева

Български език

Първо издание

Компютърна обработка и корица: Графимакс

Излязла от печат: 2006 г.

Формат: 60x90/16

Печатни коли: 5.5

Тираж 2000 бр.

Изданието се разпространява безплатно.