



Хериберт Кол

Съкратена версия

Свобода на сдружаване,  
права на работниците  
и служителите и социален  
диалог в Централна  
и Източна Европа  
и Западните Балкани

Hans **Böckler**  
Stiftung 

**FRIEDRICH**  
**EBERT**   
**STIFTUNG**

**Otto**  
**Brenner**  
**Stiftung**

**etui.**  
european trade union institute



Хериберт Кол, ВwP\*

**Свобода на сдружаване,  
права на работниците  
и служителите и социален  
диалог в Централна  
и Източна Европа  
и Западните Балкани**

Съкратена версия на

---

резултатите от 16 страни

---

\* Авторът е публицист и консултант на свободна практика. Публикувал е многобройни материали за синдикатите и трудовите отношения в Източна Европа и е директор на Бюрото за научна публицистика и консултиране (ВwP) в Екрат.

---

### **Забележка:**

Съкратената и пълната версия на изследването „Свобода на сдружаване, права на работниците и служителите и социален диалог в Централна и Източна Европа и Западните Балкани” могат да бъдат намерени онлайн в Дигиталната библиотека на Фондация Фридрих Еберт, също и във версия за печат.

Съкратената версия може да бъде изтеглена в интернет на адрес:  
<http://library.fes.de/pdf-files/id/06724.pdf>

Пълната версия на изследването (116 страници) на немски език може да бъде изтеглена на адрес: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06604.pdf>

Пълната версия на английски език може да бъде изтеглена в интернет на адрес: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06606.pdf>

Съкратена версия на английски език:  
<http://library.fes.de/pdf-files/id/06605.pdf>

#### Bulgarische Kurzfassung

Издавател: Фондация Фридрих Еберт  
Отдел Международен диалог  
Hiroshimastr. 17  
10785 Берлин

Фотографии на кориците: ILO и PhotoDisc  
Оформление: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Съставителство: Катя Улановски, Фондация Фридрих Еберт

Печат: Графимакс ООД, София

Октомври 2009

## Предговор на издателите

Настоящото изследване е съвместно издание на Фондация Фридрих Еберт, Европейския синдикален институт, Фондация Ото Бренер и Фондация Ханс Бьоклер. Това е израз както на споделена тясна връзка с немското, европейското и международното работническо движение, така и на дългогодишно, изпълнено с доверие сътрудничество за засилване на синдикалната работа. Нашето главно желание е и остава насърчаването на интересите на работниците и служителите в Европа и по света.

В това изследване авторът обобщава най-важните резултати от проучванията и докладите от страните за правното положение на синдикатите и синдикалните членове при практическото прилагане на настоящите права на сдружаване и правата на работниците и служителите и го свързва аналитично с неговата широка експертиза в източноевропейския регион. Сравнителното изследване включва 16 бивши социалистически страни – наред с десетте нови страни-членки на ЕС от Централна и Източна Европа и от Източните Балкани, също страните-кандидатки за следващият кръг на разширяване от Западните Балкани. Този разтърсван от кризи и изпълнен с напрежение през изминалите 15 години регион, в сърцето на вече обхванатите на изток и юг от ЕС Балкани, въпреки всички трудности, разполага със сравнително добри изгледи за развитие на практикувания социален диалог.

Представеният широк преглед на реалната ситуация на свободата на сдружаване и на практикуваните синдикални права в Източна Европа не би бил възможен без педантично точното попълване на нашия въпросник в шестнадесетте източноевропейски страни от компетентни синдикални представители, експерт-юристи и специалисти в съответните национални трудови отношения. Те

заслужават нашата благодарност за възможността за взаимно запознаване със ситуацията и с множество досега неизвестни проблеми на място.

Трябва да благодарим особено на авторите на обширните доклади от шестте страни от Западните Балкани, т.е. на държавите от бивша Югославия и Албания, които изпълняваха ролята на референти и на проведените там семинари с участието на представители на правителството и на социалните партньори.

Резултатите от осъществената по този начин сравнителна изследователска работа са на разположение в пълна версия на полски, английски и немски език. Съкратена версия на това изследване ще бъде публикувана, освен на немски и английски, също и на полски, чешки, унгарски, сръбохърватски, румънски, български и албански език. Като издатели бихме искали с това да дадем нашия принос към необходимата дискусия за перспективните усилия за реформи в Източна, Централна и Югоизточна Европа. Надяваме се този транснационален обмен на опит в разширението на Европа да предизвика Вашия интерес.

От името на издателите

*Константин Грунд*  
Фондация Фридрих Еберт

*Филип Поше*  
Европейски синдикален институт

*Волф Юрген Рьодер*  
Фондация Ото Бренер

*Николаус Зимон*  
Фондация Ханс Бьоклер

## Предговор от Джон Монкс (Европейска конфедерация на профсъюзите)

Уважаеми колеги,

Глобалната финансова и икономическа криза засяга Източна Европа особено тежко. 20 години след падането на Берлинската стена и началото на политическите и икономическите промени става ясно, че форсираното реструктуриране на източноевропейските икономики чрез бърза приватизация и вливането в глобалната конкурентна икономика не е придружено в достатъчна степен от осигуряване и на социалното измерение. Условие за това е функциониращ социален диалог на базата на неограничена свобода на сдружаване и на направеното по този начин възможно двустранно регулиране на трудовите отношения.

Европейският социален модел, чиято реализация е постоянна задача на всички европейски синдикати, изисква от участниците непрекъснат стремеж към свързване на икономическата динамика със социалния баланс. Към последното спада преди всичко подходящото участие в съвместно постигнатия икономически успех, както и спазването на общовалидните стандарти на трудовото право на общността. Неспазването на тези, покрити от фундаменталните конвенции на МОТ, принципи в практическия икономически живот и също така от определени тенденции в най-новото правораздаване на Европейския съд води да засилена конкуренция при фирмената локализация в тежест в крайна сметка на всички заети в Европа. Затова Европейската конфедерация на профсъюзите се бори за еднозначно фиксиране на предимството на правата на работниците и служителите пред свободите на вътрешния пазар чрез залягане на допълващ протокол за социален напредък в Договора за реформа на ЕС.

Липсата на видим напредък на нашата визия за социална Европа принудително ще вкара в задънена улица приемането от страна на гражданите на всички страни-членки на предстоящата интеграция в ЕС, също както и на бъдещото разширя-

ване на ЕС. Този въпрос е от особено значение за нас, тъй като както страните-членки на Европейския съюз, така и реформиращите се общества в Източна Централна Европа и на Западните Балкани виждат в Брюксел фиксирана точка на европейската мисъл, на свързаната с нея транснационална солидарност и на европейския социален модел. Не трябва с лека ръка да рискуваме свързаните с това процеси на промяна и надежди.

Тук европейските синдикати трябва да дадат съществен принос. Това трябва да стане най-напред там, където става въпрос за непосредствено представителство на интересите на работниците и служителите, които ще страдат особено от последиците на сегашното развитие поради загуба на работа и статус, както и от социално неравенство. Освен това, във функцията им на гарант и основен стълб на заплашената от кризата социална справедливост и изискванията на социалната пазарна икономика. Способни да действат синдикати, които като независими организации защитават интересите на своите членове ефективно, са също така изключително важни за устойчивото по-нататъшно развитие на обществото и икономиката, както диалогът на социалните партньори, който трябва да бъде разширен в значителна степен.

Както показва настоящото изследване за положението в бившите социалистически страни и на Западните Балкани като кандидати за следващия кръг на разширяване, необходимото въздействие на синдикатите на практика все още прекалено често се поставя в тесни граници. Докладът, съставен от споделената информация от засегнатите страни, изяснява по въздействащ начин пречките, които се констатират при набирането на членове, практикуваната свобода на сдружаване, диалога между социалните партньори и при налагането на правата на работниците и служителите в Източна Централна и Югоизточна Европа. Сравнителната перспектива, която разглежда и Западни-

те Балкани като европейски регион, навлиза с тази публикация в една неизследвана област. Изводите от нея трябва да бъдат взети предвид както в организациите на място, така и на европейско ниво.

С оглед на бързата структурна промяна във фирмите и особено на огромното увеличаване на броя на малките и средни предприятия в този регион, съществуващите тук правни, както и организационно-политически спънки трябва да бъдат премахнати бързо. Това е задача за политиките и синдикатите – в съответните страни, също както и в европейската рамка. Реализирането на Директивата на ЕС за информиране и консултиране на работниците и служителите изисква от всички участници по-нататъшни енергични усилия. Не на последно място стои правният контрол върху

нарушаване на нормите на трудовото право, както той се прави в Западна Европа с доказаната дейност на трудовите съдилища, точно в новите страни-членки една тема с най-висок приоритет за ефективна гаранция на свободата на сдружаване и на стабилни трудови отношения.

Европейската конфедерация на профсъюзите ще дава занапред своя ангажиран принос за справяне със засегнатите проблеми.

Брюксел, юли 2009 г.

*Джон Монкс*

Генерален секретар на Европейската  
конфедерация на профсъюзите

## Кратка версия на резултатите

### **Свобода на сдружаване, права на работниците и служителите и социален диалог в Централна Източна Европа и Западните Балкани**

От близо две години в десетте нови страни-членки на ЕС, също както и в настоящите и бъдещите страни-кандидатки от Западните Балкани се извършва процес на преход с дълбоки последици. При някои от тях с осъщественото или предстоящото влизане в еврозоната този процес изглежда почти приключен. Това означава постоянно огромни изисквания към политическите и обществените играчи в тези страни да се справят от социална гледна точка със свързаното с това преминаване към пазарна икономика и приватизация, съкращаване на персонал и безработица, както и с протичащата интеграция в ЕС. Да не говорим за сегашния товар на икономическата криза.

Същевременно отслабването на синдикатите в Източна Европа поради загуба на членове и значение не може да бъде отминато. Отпадането на предишното принудително членство намали постъпленията от членски внос, а с това и необходимите ресурси за повишените изисквания за професионализъм и консултиране от страна на синдикалните ръководства. Точно социалните предизвикателства на промените изискваха силна колективна съпротива на работниците и служителите чрез силни синдикати. Явно има по-дълбоки причини за това, че действителната готовност за синдикално членство, както и възможното днес съблюдаване на напълно разширените от нови кодекси на труда трудови права, не е в крак с тези предизвикателства.

Въз основа на дългогодишната си дейност на място, представителите на Фондация Фридрих Еберт за синдикално сътрудничество в Източна Европа се почувстваха задължени да проследят тези причини и да разяснят по-добре тяхната основа в специален анализ. Повод за това проектно изследване беше констатацията на регионалния координатор във Варшава, Клеменс Роде, „че не само анти-синдикалното поведение на мениджъри и предприемачи обяснява ниската степен на синдикализация, а други, също и правни спънки пречат на членството в синдикати. В Полша, например, са необходими 10 работници в предпри-

ятие, за да могат да създадат синдикат, който после трябва да бъде регистриран в съда. Директни членства в браншови синдикати ... няма.”

В търсенето на други обяснения за актуалното състояние на синдикатите възникна идеята за анкета във всички нови страни-членки на ЕС за сегашната практика на свободата на сдружаване. Тя беше насочена към синдикати и юридически експерти в бившите социалистически страни от разширяването през 2004 г. в Централна и Източна Европа, както и в двете страни от Източните Балкани през 2007 г., Румъния и България.

С това трябваше да се установи какви реални законови или други пречки съществуват за влизане в синдикатите и съблюдаване на дадени права за сдружаване и доколко могат да бъдат открити механизми за контрол и санкции срещу тяхното нарушаване.

Подробни отговори на тези въпроси дойдоха от всички страни. Те създават съществена основа на настоящия анализ. Паралелно на това, регионалният координатор на офиса на Фондация Фридрих Еберт в Белград, Франк Хантке, пое тази проектна идея с един малко по-различен начин на действие. На експерти от 6 страни от Западните Балкани – наред с държавите от бивша Югославия, също и Албания – беше възложено да подготвят подробни доклади за съответната реална ситуация със свободата на сдружаване и социалния диалог в страната. Същите бяха дискутирани във всички 6 столици в рамките на семинари с участието на синдикати, работодатели и представители на министерства на труда. В този регион Хърватска и Македония вече са официални страни-кандидатки за членство в ЕС.

Като допълнителни източници за сравнителното изследване бяха взети резултатите от изготвените от Дъблинската фондация към ЕС за подобряване на качеството на живота и условията на труд доклади за „изграждане на капацитет“ на социалните партньори в новите страни-членки и страни-кандидатки за членство в ЕС, както и национал-



ните профили на индустриалните отношения в ЕС 27 (Van Gyes et al. 2007). Като допълнителна информация послужиха периодичните доклади

на Международната конфедерация на профсъюзите (МКП) за нарушаването на синдикалните права в отделните страни (последно МКП 2009 г.)

---

## Реални условия за свобода на сдружаване и трудови отношения в Източна Европа

---

От началото на интеграцията на ЕС в края на 80-те години „социалното измерение“ формира един основен стълб на намиращия се в процес на възникване Европейски социален модел. Обхващащият все повече европейски страни интеграционен проект се базира на структурното свързване на икономическа динамика и социален баланс, реализиран върху различните области на „социалния диалог“ на европейско, национално, браншово и фирмено ниво.

Свободата на сдружаване и свързаните с нея фундаментални основни права на работниците и служителите, както и работодателите са необходима основа на функциониращите трудови отношения в тези области. Те са гарантирани в Европейската социална харта, също както в конституциите и на новите страни-членки на ЕС. Всички те ратифицираха съществените конвенции на МОТ за свобода на сдружаване и договаряне. Друг въпрос е неограниченото изпълнение на основните норми. Точно това е предмет на анализа на реалностите и дефицитите в трудовите отношения в разширения с 10 бивши социалистически страни ЕС 27, както и на Западните Балкани.

### 1. За ситуацията в Централна и Източна Европа

Синдикатите в Европа регистрират почти без изключение очербийно и досега безспирно намаляване на броя на техните членове: западноевропейските работнически организации от средата на 70-те години, в миналото държавно финансирани от принудително членство профсъюзи в Източна Европа претърпяха в процеса на преход промяна в значението си, от агенция за социално обслужване до нужния днес гарант на заплати и заетост, която те трябваше да заплатят със солидни загуби на членове: от 1995 г. средно с около половината от тяхната степен на синдикализация (фиг. 1)

В скрийнинг-процедурата, преди приемането на новите страни-членки, Европейската комисия много точно следеше всички кандидати да приемат основните норми за гарантиране на свободата на сдружаване. Формално с това почти без изключение бяха дадени правните предпоставки за социалния диалог. Проблематично се оказва обаче тяхното прилагане, въпреки наличието на едно отчасти свръхрегулиране, що се отнася до специални синдикални закони, критерии за представителност и задължения за регистрация или дори изключване на определени лица от членство или синдикална функция. Тази тенденция се засилва от рестриктивното стачно законодателство, което често прави стачните действия почти невъзможни.

Законовите ограничения започват още с разпоредбите за минималния брой членове на синдикална базова организация във връзка с уставните наредби на синдикатите, които изключват работническото представителство на интереси преди всичко в много бързо нарасналия брой малки и средни предприятия (МСП) (виж наредбите в Полша, Румъния и Хърватска на фиг. 2).

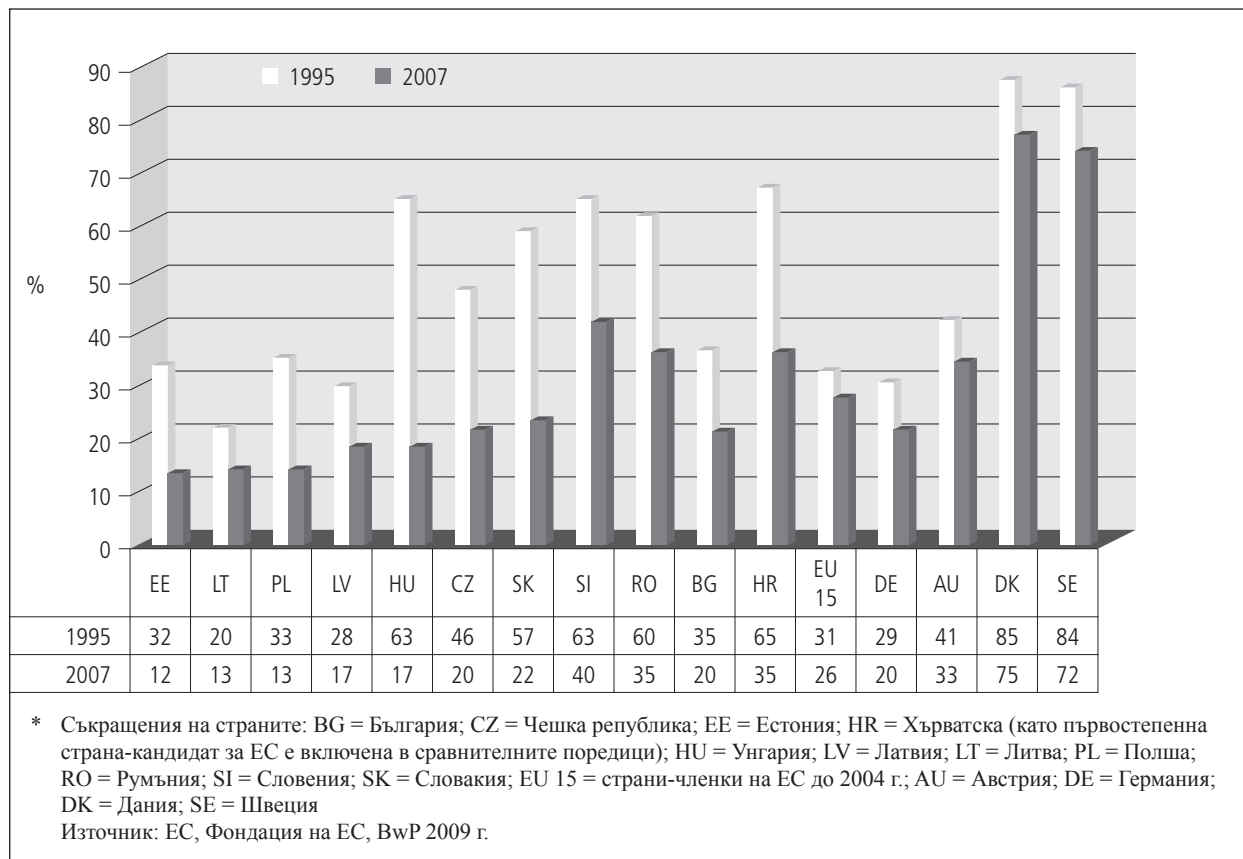
Значението на тези разпоредби, изключващи поради тенденцията към по малки фирмени единици повече или по-малко големи групи работници и служители, е резултат от другия факт, че колективните трудови споразумения се договарят предимно само на фирмено ниво, което предполага винаги наличието на съответна основна организация.

Тук се прибавят и проблемите, които се получават от един изключително развит федеративен плурализъм – от двете страни на социалните партньори (фиг. 3). В страните с особено разнообразие от съюзи държавата се намесва с разпоредби за статуса на така наречената представителност на синдиката, при което тя определя минимални квоти от членове за правото му да сключва колективни договори, както и неговото

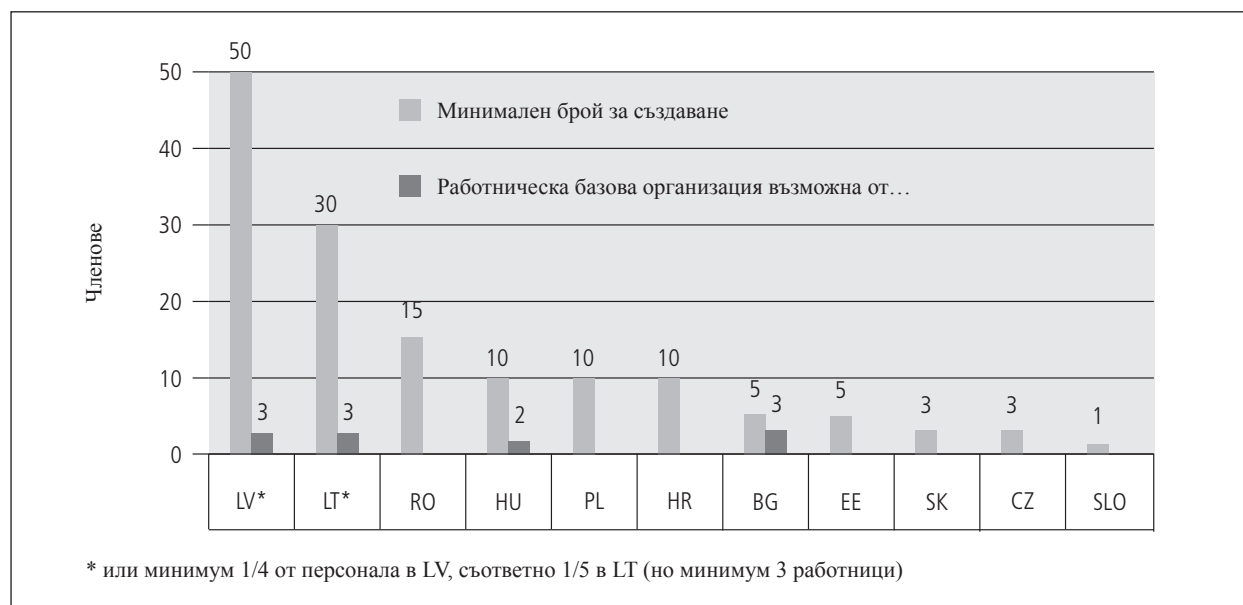
участие в тристранни комисии на национални икономически и социални съвети. Все пак, с това са свързани регулирания на свободата на сдружаване, които могат да дадат драстично отражение.

Освен това, определени групи лица са многократно правно или практически изключени от влизане в синдикат от закон или федеративен устав: съществен „филтър“ тук най-напред е уставната

**Фиг. 1 Загуба на синдикални членове в Източна и Западна Европа (1995 – 2007 г.)\***



**Фиг. 2 Високи бариери за създаването на работническо синдикално представителство**



наредба, че членство може да се получи само от съществуващо работническо синдикално представителство, което обаче от своя страна вече предполага минимален брой членове. Друго условие често е наличието на трудов договор, което изключва безработни, стажанти, студенти или

пенсионери, също както и работещи на граждански договор, така и работещи на срочен договор. Накрая законът забранява формирането на сдружения от цели професионални групи, най-вече в общественния сектор (таб. 1).

Фиг. 3 Голямо разнообразие от представителни национални асоциации на социалните партньори

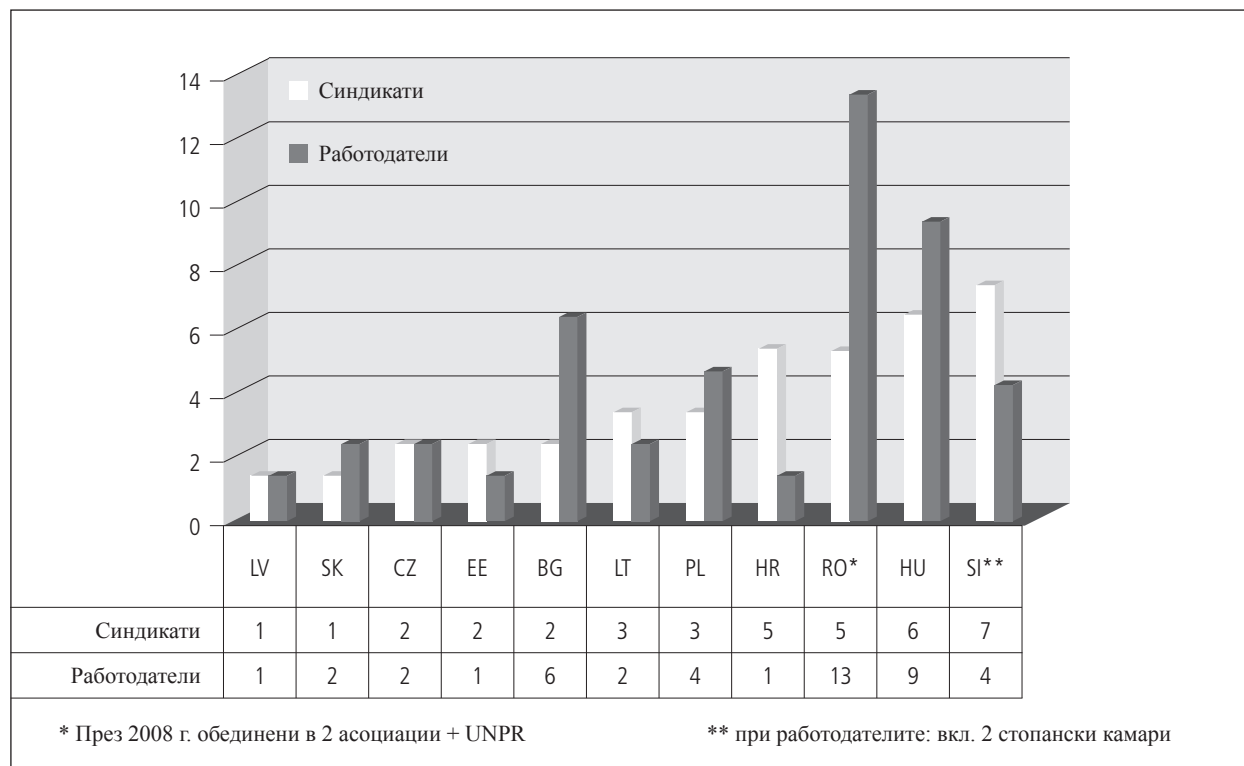


Таблица 1: Пречки и изключване от синдикално членство

	Лица, изключени от влизане в синдикат	Ограничения за достъп
Литва	Само работещи лица могат да станат членове, т.е. без студенти, безработни, пенсионери, лица на свободна практика	Влизането става обикновено само през базовата организация, по изключение и през бранша
Латвия	Влизане само за работещи, без служители на държавните служби за сигурност (гранична полиция и др.)	Влизането става обикновено през базовата организация (висока бариера за малки и средни предприятия – МСП)
Полша	Изключени са лица, които не са в постоянно трудово отношение, работещите на граждански договор, студенти, фиктивно самостоятелно заети Държавни служители не могат да поемат активна синдикална функция.	Влизане в зависимост от синдикалния устав само през работническа базова организация, която например предполага минимален брой от 10 синдикални членове. Тази бариера изключва около 30% от работниците, заети в МСП с до 10 служители.
Словакия	Правни пречки само за служители на въоръжените сили	Има редовни (т.е. работещи) и извънредни членове (неработоспособни, пенсионери, лица в майчинство и т.н.)
Румъния	Изключени са висши правителствени служители, служители на полицията, въоръжените сили и телекомуникациите	Условие за създаване на синдикално представителство е съществуващо трудово отношение в предприятието

Ако се съберат всички бариери за затруднен достъп до синдикално членство, а с това и до неограничена защита на свободата на сдружаване в Източна Европа, се получава един троен „филтър“ от различни причини за изключване.

Чрез събиране на трите вида реални пречки за влизане се получава особено висока степен на фактическото изключване на заетите в МСП, т.е.

преди всичко в браншове със структура, изградена от малки предприятия (както в многобройните новосъздадени фирми в сектора на услугите или занаятите).

Това може да изключи значителна част от работниците, а с това и възможен членски потенциал от приблизително до 40% и повече.

<b>Филтър 1: Влизането обикновено възможно само през работническа базова организация</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Литва</li> <li>• Латвия</li> <li>• Полша</li> </ul>
<b>Филтър 2: Работническата базова организация изисква минимален брой членове</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Полша: 10</li> <li>• Хърватска: 10</li> <li>• Литва: 3</li> <li>• Латвия: 3</li> <li>• Словакия: 3</li> </ul>
<b>Филтър 3: Прием само на работещи лица</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Литва: без безработни, студенти, пенсионери</li> <li>• Латвия: изключване само на служители на държавните служби за сигурност (но няма ограничение за лица в процес на професионално обучение)</li> <li>• Полша: безсрочно заети, работещи на граждански договори, пенсионери, студенти</li> <li>• Словакия: не работещите са само извънредни членове</li> <li>• Румъния: трудовото отношение е условие, но също и пенсионери, обаче без полиция, въоръжени сили, служители в телекомуникациите</li> <li>• Хърватска: правно само работещи, но в практиката често игнорирани</li> </ul>

<b>Извод: най-високи бариери поради натрупване на филтри</b>			
	Филтър 1: Базова организация	Филтър 2: Минимален брой	Филтър 3: Нормален трудов договор
Полша	X	X	X
Литва	X	X	X
Латвия	X	X	–
Словакия	–	X	X
Румъния	–	–	X
Хърватска	–	–	X

Тук се прибавят допълнителни пречки на мотива за влизане от допълнителното изключване на определени групи лица от уреждане на техните условия на труд с колективен договор (виж фиг. 6), така че в най-крайния случай на натрупването на тези неблагоприятни фактори само едно малцинство от заети с трудов договор ще има фактически интерес към синдикатите. Още повече когато те са натоварени с негативен имидж в обществеността и засегнатите лица трябва да се справят с явни трудности от страна на своите работодатели.

Също така безпрепятственият достъп на синдикатите до предприятието за вербуване и обслужване на членове не е гарантиран навсякъде. В Унгария например, това се случва само тогава, когато може да се докаже определено синдикално членство в съответното предприятие. С това контролът върху спазването на правните разпоредби също е затруднен (включително общовалидно декларираните наредби от колективното договоряне).

### *Дискриминиране на синдикални членове и мандатноносителите*

От всички страни се съобщава за широк спектър от затруднения на синдикалните дейности, от индивидуално сплашване до масирано нарушаване на права като последица от приватизацията и реструктурирането, като например

- заплахата от уволнение и освобождаване – без възможна или ефективна правна защита (въпреки съдебни присъди!)
- сплашване и психически тормоз на работното място от страна на ръководството на предприятието
- премествания в рамките на предприятието или в изнесени части с последващо затваряне
- преобразуване на трудов договор в граждански договор, с цел да се направи невъзможно понататъшно членство в синдикат
- обещание за преобразуване на се рочни договори в случай на излизане от синдиката
- специални премии за нечленове на синдикат
- работодател изисква всеки път отново индивидуалното потвърждение на удържката на членския внос

### *Структури на членския внос и финансирането на синдикатите*

За въпроса за действителната свобода на сдружаване на един съюз в крайна сметка решаващи също са и регулациите, от кого се събира членския внос, къде отиват плащанията на членовете и дали чрез начина на разпределяне централите на браншови съюз или конфедерация са достатъчно дееспособни. Обикновено синдикалният членски внос се удържа, както преди, от работодателя директно от заплатата, което изглежда удобен метод, но е свързан с недостатъка, че по този начин в даден случай работодателят получава безплатно и един добре дошъл инструмент за контрол и дисциплиниране.

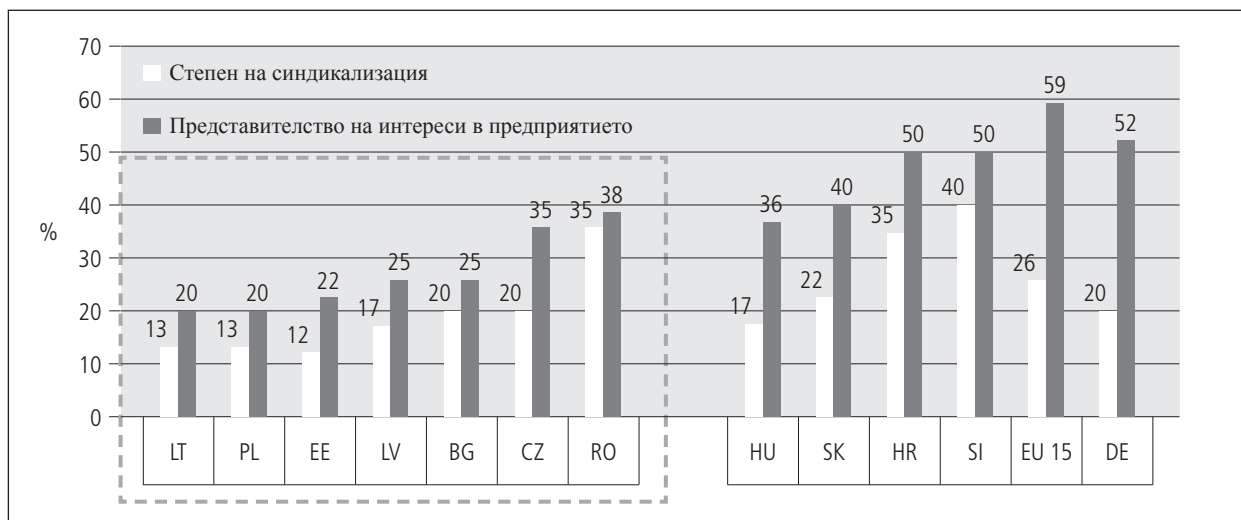
Тъй като между 60 до 90% от членския внос обикновено остават при работническата организация, само един минимален и обикновено недостатъчен процент от средствата отиват в съответната централа в бранша и конфедерациите. Резултатът от това е всеобща липса на финансови ресурси за кампании, както и за използване на юридически или икономически експерти, специалисти и отговорници за преговорите по колективни трудови договори или за вербуване на членове и връзки с обществеността.

### *Основи на представителството на интереси на работниците и служителите*

Работническото представителство на интереси в Източна Европа по традиция е специалност на местното синдикално представителство. То обаче обхваща общо само едно малцинство от заети, особено в малки и средни предприятия (МСП), които днес до голяма степен са „зона, свободна от синдикати”. Процентът на представените от представителство на място работници се увеличава съществено само там, където може да се учреди едно допълнително избрано от всички институционално представителство под формата на работнически съвети (фиг. 4: лявата половина на графиката: страни без работнически съвети).

Въпреки сравнително ниската степен на синдикализация, налице е по-висок дял на представяне там, където наред със синдикално представителство – а най-добре в сътрудничество с него – съ-

Фиг. 4: Дял на представените чрез синдикат или работнически съвет работници и служители във фирмата (в сравнение със степента на синдикализация)



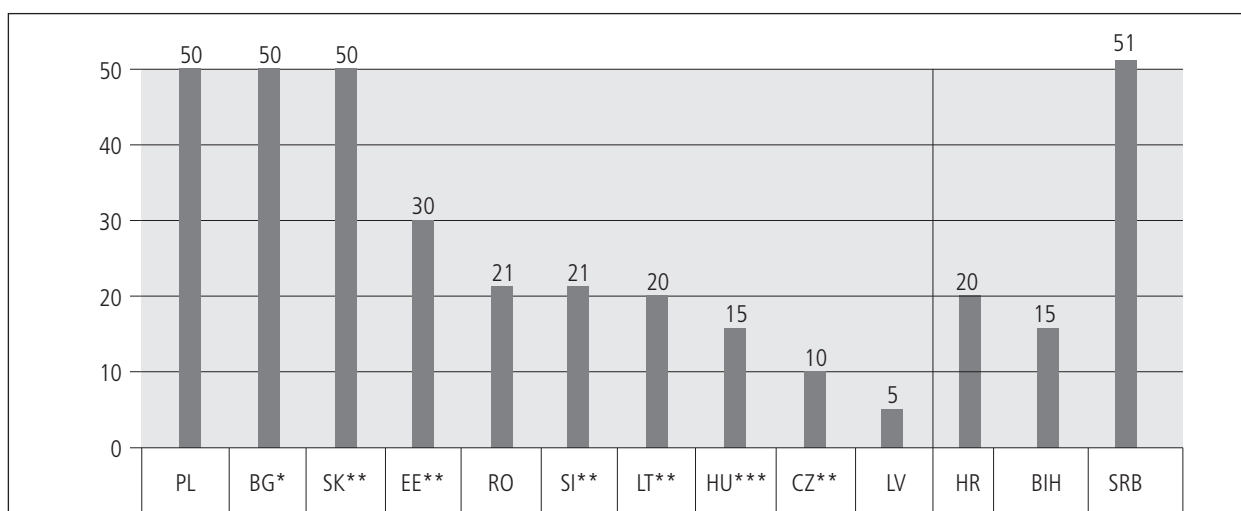
ществува и общо, избрано от целия колектив работническо представителство (работнически съвет) със законово гарантирани права за участие (виж дясната половина на графиката, започваща с Унгария).

Предпоставка за функциониращо и взаимно подсилващо се взаимодействие на двата представителни органа е еднозначно да бъде дефинирано ясно разделение на труда между синдиката, като страна по колективното трудово договаряне, и законовото представителство на интереси за уреждане на ежедневието в предприятието. Както по-

казва международния опит, това може да бъде положителна помощ за набирането и задържането на членове, доколкото синдикатите си служат съзнателно с този разширен инструмент на представителство на интереси.

С Директива 2002 за информиране и консултиране правото на Европейската общност даде явен импулс на аспекта за минимална рамка за съучастие на работниците и служителите. Навременната и пълна информация е решаващо условие за ефективно участие чрез синдикати, както и работнически съвети. Националните правителства

Фиг. 5: Минимален размер на персонала за създаване на работнически съвет в Източна Европа



\* В заводи на една фирма работническо представителство може да бъде избрано вече от 20 работници.

\*\* Под този размер: 1 представител на заетите (в SK: минимален брой 5 работници; обаче в CZ, ако са по-малко от 10 работници, както и в EE правно без пълни права за информиране и консултиране).

\*\*\* 1 представител от персонала, голям работнически съвет едва от 51 заети.

на новите страни-членки приложиха този изхождащ от ЕС импулс в различна форма. Досега в Източна и Южна Европа само в Унгария, Словения и Хърватска можаха да се създадат работнически съвети в цялата страна.

Наред със съдържаността на синдикатите спрямо новия инструмент за двойно представителство, като решаващ проблем на свободата на сдружаване и тук отново се явява правното изискване за определен размер на персонала за създаване на работнически съвети, което отново ощетява заетите в МСП (фиг. 5).

### *Право на колективни трудови договори и политика на разпределяне*

Тъй като колективните трудови договори в Източна Европа с изключение на Словения и в малка степен в Словакия, Румъния и България се сключват предимно на фирмено ниво, синдикалното присъствие на място е решаващо условие за съблюдаването на свободата на сдружаване – с всички последствия за материалните резултати на политиката на разпределяне. По отношение на правото за сключване на колективни трудови договори в редица страни се явяват държавни наредби, които поставят условие за минимален дял членове от персонала.

Страни с изключително формиране на възнаграждението на ниво предприятие в частната икономика (виж на фиг. 6 държавите, оградени с рамка) показват по-слаба обвързаност с колективни трудови договори от страни, в които също, съответно предимно се сключват териториални колективни трудови договори.

### *Необхванати от преговори групи работници*

Независимо от проблематичното изключване на много заети в МСП, при които поради размера на персонала им няма синдикално представителство за сключване на колективни трудови споразумения, за работниците и служителите в общественния сектор в много източноевропейски страни възниква ощетяване поради редица рестриктивни правни наредби. Изключени от колективното договаряне остават донякъде държавни, както и правителствени служители. В Хърватска преговори в общественния сектор са възможни само за основната заплата, не и за други елементи на възнаграждението; в Унгария сключването на колективни трудови договори в обществени организации е допустимо само, ако повече от 25% от обхванатите от тях работници са също членове на преговарящия синдикат.

Фиг. 6: Дял на обхванатите от колективни трудови договори работници в една страна

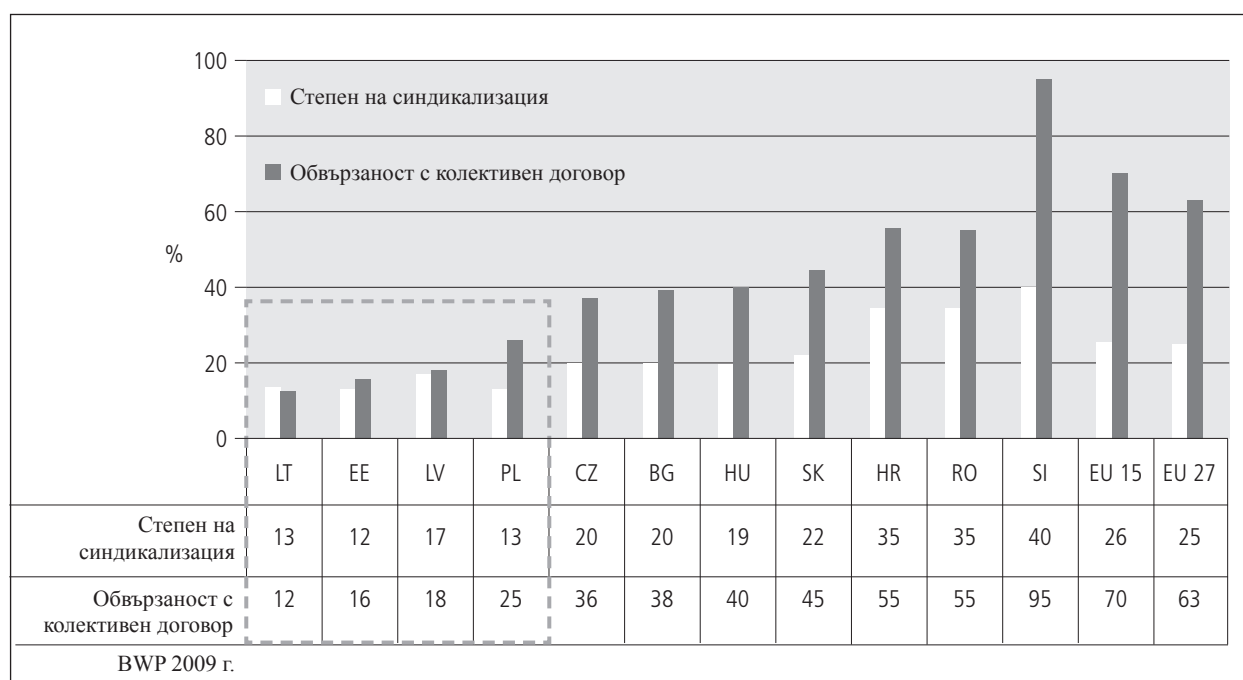


Таблица 2: Ограничителни разпоредби на правото на стачни действия в Източна Европа

	Изключване на групи работници	Правни разпоредби
Естония	Обществена служба (държава, общини), въоръжени сили	Срок за обявяване: 7 дни Работническият съвет при случай има стачно право
Литва	Енергиен сектор, служители на въоръжените сили Топло и газоснабдяване (до 2005 г.) Тотална стачка в един бранш правно практически невъзможна	2/3 вот на участващия персонал (от 2008 г. са достатъчни 50% от персонала) Срок за обявяване: 7 дни В много „съществени“ области на снабдяването и услугите 14 дни (плюс гаранция за служба в спешни случаи)
Латвия	Офицери от полицията и сили на сигурността, гранични войски, както и служители на въоръжените сили „Съществени“ области на снабдяването и услугите (изисква се гаранция за служба в спешни случаи)	3/4 вот на персонала Срок за обявяване: 10 дни Стачка заради нарушаване на договора разрешена. Държавата може да прекрати стачката Работническият съвет при случай има стачно право
Полша	Обществена служба (държава, общини), възможни са само протестни акции или демонстрации; т. нар. „съществени служби“, служители на въоръжените сили, полиция	Срок за обявяване на демонстрации 30 дни, освен това мерки за сигурност при спазване на реда за движение по пътищата Строго санкциониране на незаконни стачки
Чехия	Важни за снабдяването области (петроло и газопроводи и др.), служби за сигурност, служители на въоръжените сили Съществени здравни служби и организации на телекомуникациите	Предварително гласуване на повече от 50% от работниците и служителите във фирма или бранш (от 2007 г. минимум 50% от имащите право на глас), както и положителен вот на 2/3 от участниците Списък с желаещите да стачкуват на работодателя (до 2006 г.), сега само брой Стачка заради нарушаване на договора не е разрешена
Словакия	Важни за снабдяването области (дистрибуция на петрол, газ, и др.)	Стачка заради неспазване на разпоредбите на колективния трудов договор разрешена
Унгария	Ограничения за широки области на обществената служба (съвместна спогодба със синдикатите 1994 г.*)	Стачни действия за продължаване на колективен трудов договор, както и определени форми на стачка не са разрешени. Възможни дисциплинарни наказания
Словения	Няма формални ограничения, само гаранция на жизненоважни служби	Само процедура заради неспазване на принципа на негативната свобода на сдружаване
Румъния	Ограничения за работници и служители от здравния, образователния и комуникационния бранш (радио и телевизия), в транспортния сектор, газо и енергоснабдяване (изисква се служба в спешни случаи на минимум 1/3 от персонала)	Обявяване 48 часа преди началото на стачката, достатъчен е вот на 50% от членовете или 1/4 от персонала; стачките често се обявяват за незаконни и прекратяват от съда поради формални причини Възможно е държавно принудително уреждане
България	Обществена служба (разрешен само протест), пощи, железница (виж вдясно) Енергоснабдяване, комуникационен и здравен сектор (до 2006 г.*)	При железниците трябва да се поддържа минимално предлагане от 50%; това е повод за извънредно голяма критика от страна на МОТ
Хърватска	Ограничения в обществената служба, за полиция, железници, пощи, телекомуникации, здравен сектор	Стачка е възможна само, в случай че е изтекъл колективен трудов договор

\* критикувани от Съвета на Европа заради нарушаване на Европейската социална харта



Таблица 3: Дял на минималната заплата в съответната национална средна заплата (2008 г.)

30 – 35%	35 – 40%	41 – 46%
Румъния Латвия Литва	Полша Унгария Чехия Хърватска	България Естония Словакия Словения

### *Правно ограничени възможности за стачка*

За да се стигне въобще до сключване на колективен трудов договор, стачните действия, използвани като *ultima ratio* (последен, решителен довод) оръжие на синдикатите, са абсолютно необходими. Точно това средство за натиск, след първоначално честото му използване в началото на промените, изгуби своята острота, ако се погледне балансът на стачките в Източна Европа, особено в частната икономика. Съществена причина за това, освен намаляващата синдикална гъстота, е донякъде крайно рестриктивното стачно право, което неведнъж вече задейства съответните комисиции на МОТ.

За предотвратяване на стачна практика, за която има опасения, че надхвърля рамките на нормалното, в отделните страни има широк спектър от административни пречки и забрани (виж таблица 2).

### *Минималната заплата като заместител на колективните трудови договори*

Ако няма колективни трудови договори или съществуващите секторни споразумения не са получили чрез решение на Министерство на труда обща валидност за всички работодатели от един бранш (разпространение на колективните трудови договори върху всички предприятия), на заетите остават само възможностите за регулиране на индивидуалния трудов договор, а с това обикновено в крайна сметка гарантирането на законово фиксираната минимална заплата.

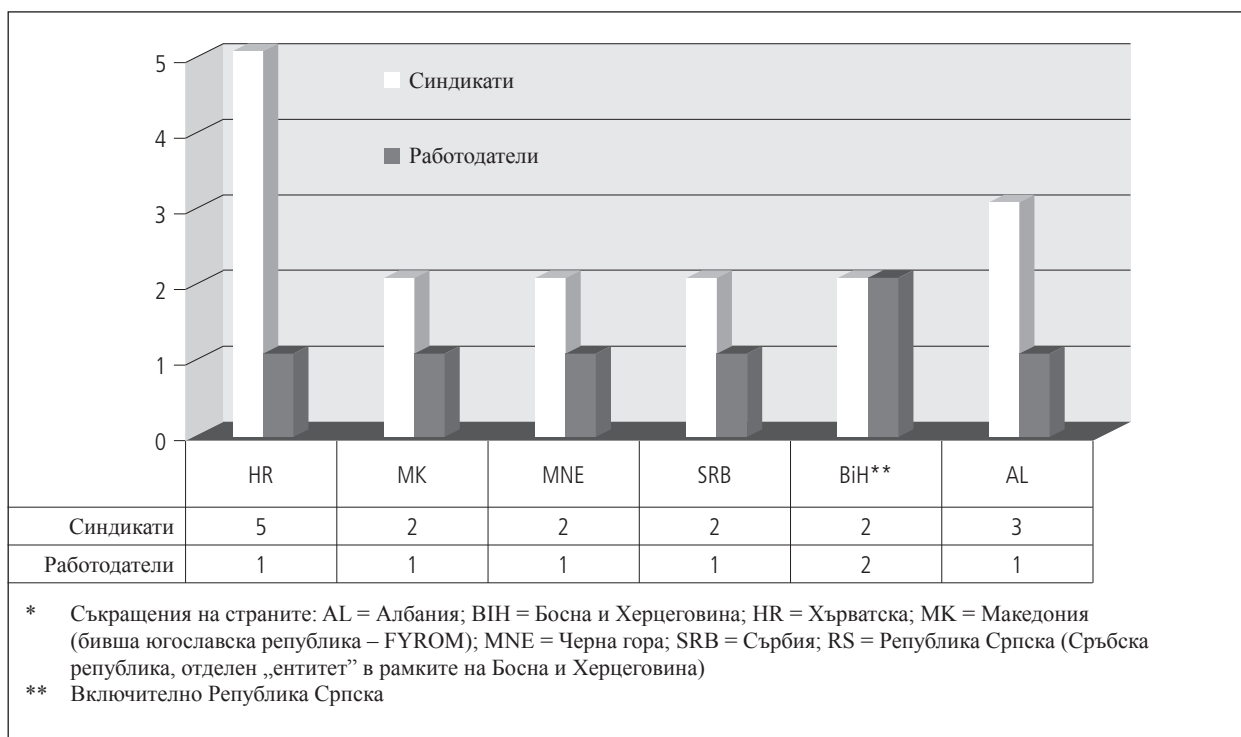
Нивото ѝ средно в ЕС е максимум 50% от средните възнаграждения в една страна, но в Източна Европа обикновено тя е далеч под това (за структурата на минималната заплата в Западна и Източна Европа виж Шултен и др. 2006 г.)

## **2. За ситуацията на Западните Балкани**

В региона на следващия кръг на разширяване на ЕС на Западните Балкани при всички шест страни става въпрос за сравнително по-малки държави между 630 000 (Черна гора) до 4,4 милиона (Хърватска) и близо 7 милиона жители в Сърбия. За разлика от Централна и Източна Европа, тук синдикатите имаха по-малко значима роля за общественото преустройство. Не на последно място това беше свързано с факта, че в процеса на преход тук на дневен ред преди всичко стоеше не иначе определящият социален въпрос, а „националният въпрос“. При това постигането на държавен суверенитет в Хърватска и Босна беше повлияно от дългогодишните кървави конфликти на гражданските войни в началото на 90-те години. От това се забави нужното ново формиране както на индустриалните отношения, така и на трудовото право. Все пак процесът на неконтролирана приватизация с всички негативни последиствия за заетите започна много рано. Отначало липсваха съюзи на работодателите, както в някои други в реформиращи се страни, така че и тристранните национални комисиции за управление на тези процеси под формата на икономически и социални съвети с участието на социалните партньори възникнаха със забавяне и до днес не успяха да спечелят особено политическо влияние.

От друга страна, по тази причина федеративният плурализъм се отрази на двете страни явно по-малко отколкото в Северна Източна Европа. Само в Хърватска възникнаха по-голям брой нови и конкуриращи се национални конфедерации от страна на работниците, докато иначе, с изключение на Албания, до традиционните синдикални съюзи се нареди не повече от едно друго алтернативно ново формиране (фиг. 7).

Фиг. 7: Представителни асоциации на синдикатите и работодателите\*



За Босна и Херцеговина трябва да се отбележи, че държавната структура е дефинирана от Дейтънското споразумение от 1995 г. от съвместното съществуване на две самостоятелни единици („ентитети“): Федерация Босна и Херцеговина и Сръбска република (Република Српска със столица Бая Лука). Всеки ентитет притежава свое собствено законодателство, включително трудови кодекси, и административна структура. В резултат на това, в двете половини на държавата също има съответно едно самостоятелно обединение както на работници, така и на работодатели, но няма единно действащо представителство на социалните партньори.

Същевременно степента на синдикализация във всички страни явно е спаднала – с повече от половината спрямо 1990 г. – дори и да не в драстичен размер, както в много постсоциалистически страни в Централна Източна Европа (таблица 4).

При тези цифри винаги трябва да се има предвид, че в случая става въпрос за данни или оценъчни стойности на съответните организации. Освен това, в Босна и Херцеговина, Македония и Албания съществува безработица от над 30% и едновременно с това висок процент на неформална заетост, което прави ситуацията по-неясна.

### *Правни разпоредби за създаване на синдикат и синдикално членство*

Във всички страни от региона създаването на синдикално представителство в предприятието, както и основаването на надфирмено обединение се оказва относително непроблематично: минималният брой за работническо синдикално представителство се движи в порядъка на 3 и 10 работници като членове – в зависимост от трудовия кодекс и устава на организацията (виж таблица 5).

Може би по-трудно се оказва необходимата процедура по регистрация, за която винаги е нужно и одобрение от държавата. Така например асоциацията SSSBiH във Федерация Босна и Херцеговина все още не е правно призната, което е свързано със сложното държавноправно положение на тази страна.

Пред индивидуалното влизане в синдикат като съществен признак на свободата на сдружаване общо взето има по-малко правни пречки от описаните за Централна Източна Европа. Все пак и тук съществуват правни и практически ефективни рестрикции:

- Като основен „филтър“ от своя страна се проявява разпространената навсякъде разпоредба, че влизането трябва почти изключително да

Таблица 4: Степен на синдикализация на профсъюзите (в % от всички работници)

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Степен на синдикализация (%)	35	30	35	33	30	23

Таблица 5: Минимален брой заети за създаване на синдикално представителство

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Работническо синдикално представителство	10	5 (10)**	5	3	3	*
Минимален брой за създаване на синдикат	*	*	5	3	3	20

\* в зависимост от синдикалния устав

\*\* планирани от правителството

става през работническа базова организация. По принцип това важи за Босна, Черна гора, Сърбия и Албания.

- От друга страна влизането също през браншова организация е обичайно, както е в Македония и в зависимост от синдикалния устав на всички нива в Хърватска.

Правно изключени от влизане групи лица има

- в Хърватска и Сърбия от правната разпоредба, според която условие за членство е съществуващо трудово правоотношение. Хърватска на практика силно се отклонява от това. В тази страна много съществено се отразява фактът, че почти 90% от всички новоназначения са срочни, което първоначално спира от членство по-голямата част от започващите професия и сменящите работното място лица.
- На пенсионерите в Македония също е забранено влизането, както и на определени служители на обществена служба и на полицията.
- Членство на ръководен персонал в държавни културни и образователни институции в Черна гора не е желателно и затова досега необичайно.
- Освен на полицията до 2008 г. в Сърбия членство не беше позволено също на служители на армията. Последното важи днес още в Босна.

С това сумарно правните факти за изключване от членство в Югоизточна Европа са по-слабо изразени от описаните за Северна Източна Европа. Въпреки това тук също има голям брой други пречки на действителното съблюдаване на правата на свобода на сдружаване.

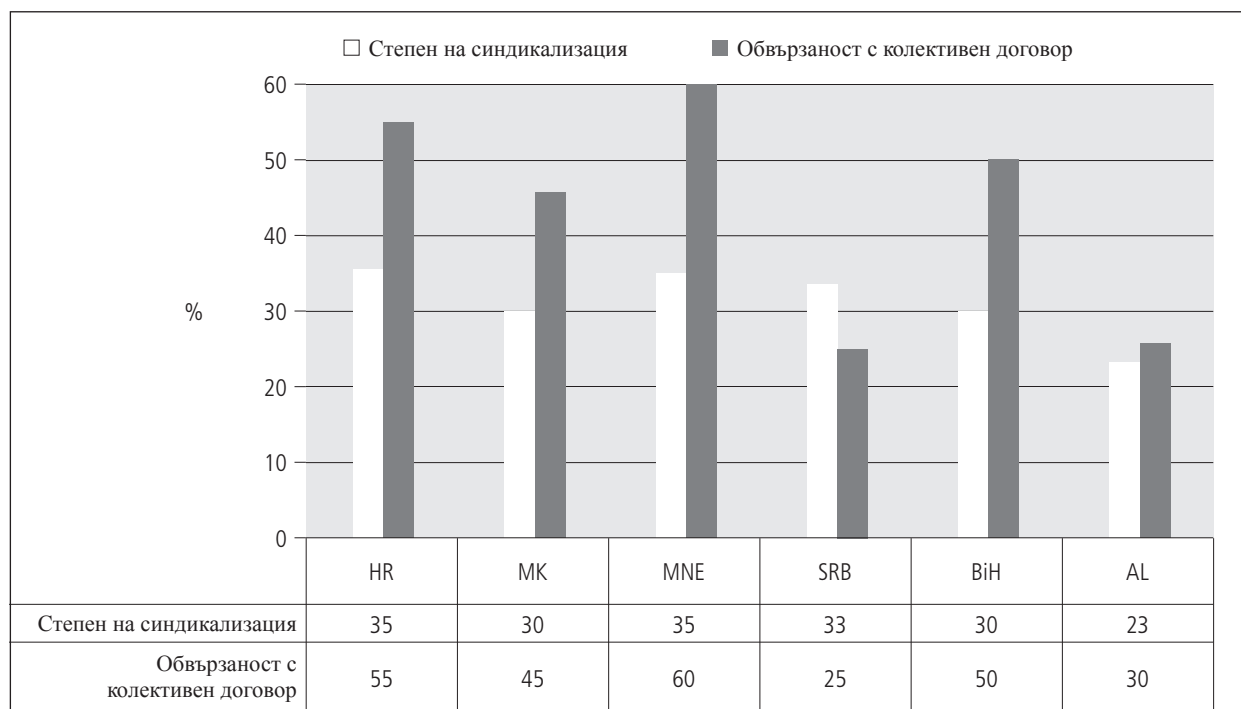
Общо и за този регион е валидно, че обикновено е изключително трудно да се докаже практикувано дискриминиране на синдикалисти или на техни избрани представители от работодател. Защото редовно като основание за наказания като принудителни премествания или освобождавания се посочват дисциплинарни причини въз основа на служебни нарушения. За всички страни на Западните Балкани Международната профсъюзна конфедерация информира в своите публикации за нарушаване на синдикалните права за значителни случаи на тормоз и репресия на работници, които се възползват от техните законови права за представляване и обединяване (виж последно МПК 2008 г.). Съпротивата срещу такива нарушения става трудна, когато – както в Сърбия – трудовото право не предвижда наказания за анти-синдикална дискриминация, което затруднява тяхната защита. В Босна и Херцеговина подобни нарушения също остават несанкционирани. В Хърватска тежестта за доказване в случаи на непряко дискриминиране се пада на съответния работодател: той трябва да докаже, че мерките срещу активни синдикалисти са взети изключително поради служебни причини.

#### *Право на колективни трудови договори и обхващане на работниците и служителите от колективни трудови договори*

Западните Балкани също се характеризират с преобладаването на фирмени колективни трудови договори. Все пак в някои страни на браншово ниво в последно време се отбелязва нарастващ брой секторни сключвания. Те се отнасят

- преди всичко за общественя сектор в Сърбия, двете републики в Босна и Херцеговина, както

Фиг. 8 Дял на обхванатите от колективни трудови договори работници и служители



и за широки части на обществената служба и обществените области на снабдяването и услугите в Македония и Албания.

- Също и в частния сектор се регистрира по-голям брой браншови колективни трудови договори в Хърватска (17), в Черна гора (17) и в Македония (16). За сметка на това те са сравнително малко в Босна и Херцеговина.

Тук се прибавя възможността за обхващане с колективни трудови договори чрез т.нар. разпространение на колективни трудови договори върху всички предприятия от страна на отговорното министер-

ство. В Хърватска понастоящем това се отнася за 6 браншови споразумения (туризъм, хотелиерство и ресторантьорство, търговия, строителство, дървообработваща индустрия, както и занаятчийски и малки и средни предприятия). Така всички работодатели от тези браншове се подчиняват на съществуващите разпоредби на колективните договори – независимо от тяхното съюзно членство в обединение на работодатели. В Сърбия колективните трудови договори на 6 бранша от общественения сектор бяха обявени за общовалидни и по този начин получиха валидност на територията на цялата страна. В Македония това обаче досега остава правно изключено.

Таблица 6: Минимална заплата (в евро) и нейният дял (%) в средната заплата (2008 г.)

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Минимална заплата	381	(75–218) <sup>1</sup>	(55)	159	159/142*	138
Средна заплата	1.000	250	630	400	514/452*	350
Дял от минималната заплата (%)	38	(30)	?	39	31	41
Ръст на БВП (%)	2,4	5,0	8,1	5,4	5,5	7,2
Безработица (%)	13,4	33,8	10,8	18,8	40,6	са. 33 <sup>2</sup>

\* Република Српска

<sup>1</sup> Най-ниски групи заплати съгласно колективен трудов договор Текстилна индустрия, съотв. Здравеопазване 2008 г.

<sup>2</sup> Освен официалната стойност от 13% действителната (не обхваната) безработица се оценява на 30-35%.

Материалният ефект на фактическото обвързване и обхващане от колективни трудови договори в този регион в момента е сравнително нисък, въпреки отчасти по-високото обхващане от национални рамкови колективни трудови разпоредби, които са обичайни за Черна гора и Босна и са отразени в табличните стойности на фиг. 8. Тъй като тези общи рамкови договори не съдържат скали за заплати. За сметка на това, по-изразително е посоченото обвързване от колективни трудови договори в Хърватска с нейните многобройни фирмени и браншови колективни трудови договори. Тук през 2008 г. за първи път беше въведена и законова минимална заплата.

Ограничения на правото на стачка има за заети в общественния сектор, но те са сравнително

по-малки отколкото в някои нови страни-членки на ЕС.

Материалните ефекти на социалния диалог могат да се проследят от тази таблица: в сравнение със средната заплата в една страна, минималната заплата възлиза на относително скромните 30 до 40 процента, т.е. движи се още под прага на бедност в ЕС. От друга страна средната заплата в Хърватска е значително по-висока от в останалите страни в региона. Определяща за цялостната ситуация е също реалният размер на безработицата, която отчасти обхваща над една трета от активното население – в резултат също на екстремно увеличил се неформален сектор (виж също фиг. 9). В Черна гора и Македония досега се взема пред вид законова минимална заплата.

---

## Контрол върху прилагането на правата на сдружаване и правата на работниците и служителите в Източна Европа

---

Конвергенцията на заплатите и условията на труд в Европа, като съществено условие за защита от постоянен социален дъмпинг в старите страни на ЕС, е процес, който ще отнеме още десетилетия. Скоростта ѝ зависи основно от икономическите рамкови условия във всяка една страна. Растежът и производителността в Източна Европа се развиват през последните години отчасти със стремителна скорост. Все още обаче е въпрос на подреждане на социални партньори и партньори по колективните трудови договори и на съответния вид на политиката на възнаграждения и разпределяне, доколко могат да се използват икономически дадените полета на действие и разпределяне. Това отново подчертава въпроса за способността за сдружаване и налагане на синдикални права.

Контролът върху дефинираните от международните минимални стандарти права на работниците и синдикатите, независимо от тяхната юридическа дефиниция, зависи винаги от съществуването и функцията на определящите действащи лица и инстанции:

- близо до работното място **представителство на интереси** с гарантирани компетенции,

- действия на институции за **уреждане на индивидуални и колективни конфликти** (паритетни центрове за споразумяване с неутрални председатели, медиация, спогаждане, уреждане на спорове и арбитраж),
- достатъчно оборудвана **трудова инспекция** с възможности за ефективен контрол и санкции, и не на последно място
- специализирана възможност за съдебно уреждане на трудови спорове със съвременни решения при нарушаване на трудовоправните норми – доколкото това е възможно с участието на представители на социалните партньори – неограничено изпълнение на имащите законна сила присъди.

Това, че създаването на точно този стратегически решаващ юридически лост за контрол, а с това и повишаване на трудовите стандарти, както то също навсякъде се изисква много от синдикатите, досега – с изключение на междуременно утвърдилата се практика в Словения и Унгария – се отхвърля от съответните правителства винаги поради фискални причини, е пречка с тежки последици за развитието на регулирани трудови отно-

шения. Докато не бъдат създадени отделни трудови съдилища за няколко инстанции, свързани с извънсъдебните възможности за уреждане, или поне специални камари за трудови процеси в рамките на редовните съдилища, ще останат да съществуват онези недостатъци, които постоянно се критикуват в анкетата:

- Продължителност на делата от до три и повече години остава без назидателен ефект и не е разумно решение на висящи трудовоправни процеси; тук царят „ексцесивна обратна тяга“ (според Европейския съд).
- Произнесени присъди не се уважават от обвиняемата страна и не се превеждат в изпълнение – последното също при дела за защита от уволнение на неправомерно освободени синдикални членове или мандатоносители. Задължението за възстановяване се игнорира или в много случаи се урежда само с парични обезщетения.
- Редовните съдилища често се считат за удобни за работодателите („икономическите аргументи и интереси се радват на предимство“), удостоверяват на жалбата „липсваща обществена значимост“ или присъждат прекалено леки наказания.

Фиг. 9 **Експлодираща безработица в Източна Европа**

(данни без сезонна безработица от есен 2008 г. и пролет 2009 г. на Eurostat)

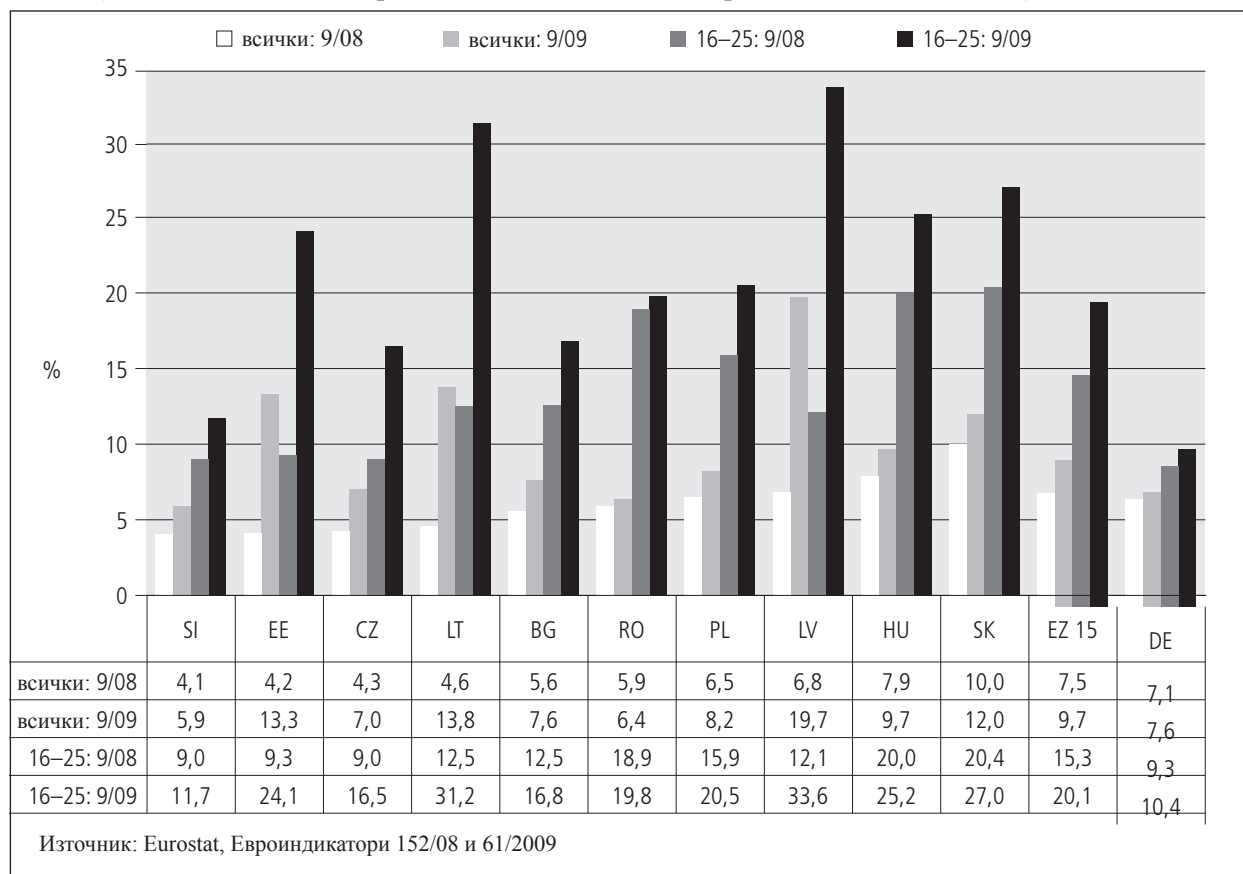


Таблица 7: **Дял на безработните (%) от всички работници и сред 25 годишните в Югоизточна Европа (2008 г.)**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH*	AL*
Всички работници	13,4	33,8	10,8	18,8	40,6	13,0
15–24 години	27,0	57,7	26,2	43,7	58,5	26,0

\* По отношение на официално регистрираната безработица оценките на синдикатите и критичните изследователи на пазара изхождат от това, че реалният процент безработни при по-младите в Босна и Херцеговина е 70-75%. В Албания реалният общ дял се оценява на 30%, при по-младите той би трябвало да е около 40%.

(Източник: Eurostat; Доклади от страните в Югоизточна Европа)

Освен това, синдикатите се оплакват от липсата на право на представляване и подаване на жалба при индивидуалните процеси срещу нарушаване на трудовоправните норми.

В сегашната **криза** тези рамкови условия се изострят както от спадането на икономическия растеж, така и от драматичното увеличаване на безработицата – особено при по-младите работници и служители – преди всичко в определени региони на Централна и Югоизточна Европа.

---

## Важни резултати от сравнителното изследване в Източна Европа

---

Резултатът от концентриращото се върху Източна Европа сравнително наблюдение в 16 бивши социалистически страни може да се обобщи в следните точки:

- Съществуват многобройни случаи на законово и уставно изключено влизане в синдикат на групи работници и служители и свързани с това пречки за създаване на синдикат, вербуване на членове и съблюдаване на правото на сдружаване. Причина за ниската степен на синдикализация може да се открие и в общата тенденция на малки фирмени структури.
- Свободната дейност на коалиции е явно ограничена от многобройни минимални изисквания за създаването на синдикална базова организация, както и на работнически съвет. С това нарастващият брой работници и служители в МСП се лишава както от съблюдаване на техните права на участие, така и от възможността за уреждане на техните условия на труд с колективен трудов договор.
- В допълнение преговорите и сключванията на колективни трудови договори са забранени на големи контингенти от групи работници и служители – преди всичко в областта на обществените служби и снабдяването. Свободата на сдружаване на браншово ниво допълнително е затруднена от високите бариери за признаването на представителността на една организация, както и разпоредби, съобразени основно с фирмени колективни трудови договори.
- Правото на стачни действия е формирано донякъде изключително забранително. Международни инстанции като МОТ и Съвета на Европа критикуват свръх големия брой изключени

от стачно право групи лица, прекалено високо поставените законови кворуми за предварително гласуване, както и облагодетелстващите едностранно работодателите бюрократични пречки, в резултат на които стачките в големи размери в частния, както и в обществения сектор, се изместват бързо към границата на незаконността. В тези условия преговорите за колективни трудови договори се израждат в не повече от „колективна просия” (според федерален трудов съд в отнасящо се за Германия решение за правото на стачка).

Нарушенията на свободата на сдружаване в новите страни-членки често остават безнаказани, докато административният, както и правният контрол и корекция остават изпълними и успешни само в изключителни случаи. Неспазени колективни трудови договори и неефективна защита в крайна сметка намаляват от своя страна трайно атрактивността и интереса към влизането в синдикат.

Извод от регионалното сравнение между Централна Източна Европа и Западните Балкани:

- Със своите индикатори Хърватска прилича по-скоро на установената в по-развитите нови страни-членки на ЕС ситуация и явно вече отговаря в голяма степен на обичайните в ЕС стандарти за трудови отношения. С това – наред със Словения – тя е единствената бивша югославска страна, в която традицията на предишното работническо самоуправление е останала вирулентна, което доказва опцията за въвеждане на работнически съвети (още 1995 г.), както и присъствието на работническо представителство в надзорните съвети на фирмите (с повече от 200 заети).

- Все пак в своите структури останалите страни в Югоизточна Европа не отстъпват значително от новите страни-членки на ЕС. Тяхното общо икономическо ниво, както и нивото на доходите се движи много повече в сферата на двете страни-членки от Източните Балкани България и Румъния. Поради в по-голямата си част първоначално забавилия се старт на промените, те се нуждаят от време за по-нататъшното разви-

тие на социалния диалог, видим в дефицитите на социалната концентрация в техните тристранни национални икономически и социални съвети (виж Доклади за напредъка на ЕС 2008 г.). При това също трябва да се вземе под внимание, че четири от шестте страни на Западните Балкани успяха да получат своята държавна независимост едва в хода на премените след 1991 г.

---

## Синдикални заключения

---

Получените от изследването резултати изискват от синдикатите спешна промяна на всички онези уставни разпоредби, които предвиждат влизане само през съществуваща работническа основна организация. Това най-вече тогава, когато законодателят или съответният устав е определил висок минимален брой за създаването на тази базова организация, което е непостижимо в много МСП.

Вторият важен аспект на пречките за влизане в синдикат е обичайното както и преди удържане на синдикалната вноска от заплатата непосредствено от съответния работодател. Това въздейства отблъскващо във всички случаи на един не непременно благоразположен към синдикатите собственик на предприятие. Това създава повече възможности за репресия и неприятен контрол, отколкото предимствата на предишния удобен и опростен метод на финансиране могат да компенсират. Нужно е преминаване към модерни, електронни методи за удържане на вноските или подобни алтернативни методи.

От своя страна в интерес на почтения пазарен ред работодателите трябва да се покажат готови да се съгласят в по-голяма степен с извън фирменото уреждане на трудовите отношения.

За правителството и неговите отговорни министерства се поражда спешна необходимост от промяна на трудовото право: праговете за минимален брой членове на синдикална базова организация трябва да се намалят така, че представителството на интереси да бъде възможно и в малки фирми. Законово изключване на определени групи лица от синдикално членство, както беше установено в значителен размер, вече не е съвместимо с принципите на свободата на сдружава-

не. Също така спешно трябва да бъдат ревизирани съществуващите правни рестрикции за провеждането на преговори за колективни трудови договори за всички работници и служители, също както и използването на стачни действия съгласно международните стандарти.

В Източна Европа и особено в сегашните и потенциалните страни-кандидатки от Западните Балкани могат целево да бъдат приложени подкрепящи мерки за подпомагане на социалния диалог и на пригодността за заетост чрез предлагане на проекти по значително разширения днес Европейски социален фонд (ЕСФ). Те се нуждаят от конкретни общи инициативи на съответните национални социални партньори и правителства. Същото важи и за проекти по сближаването на ЕС чрез финансираните от съюза програми IPA (*Инструмент за предприсъединителна помощ*).

За да може да се спре вредният дъмпинг на трудовите стандарти в Европа и да се премахне съсипващия му международната солидарност ефект, първостепенна задача на синдикалните обединения на европейско ниво е да координира съпротивата срещу нарушаването на свободата на сдружаване. Не на последно място тук спада и съвместната защита от най-новите намеси на Европейския съд в националното стачно и трудово право (случите Лавал, Викинг, Рюферт, Люксембург) чрез еднозначно правно обяснение на предимството на основните социални права пред правото на свободна стопанска инициатива в правото на общността.

Изследването обобщава необходимите изводи за отделните действащи лица по следния начин:



**Извод: Спешна нужда от действия от страна на всички действащи лица в трудовата политика**

Национални синдикати	Национални правителства
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Промени в уставите: улесняване на влизането на всички организационни нива; удържането на вноските да не е организирано единствено през работодателя</li> <li>• Дейности: засилен акцент върху социалния диалог и сключването на колективни трудови договори на всички нива – това не само по отношение на въпроси за възнаграждението, а също и за намалено работно време като алтернатива на увеличаващата се безработица</li> <li>• Специфични за адресатите програми особено в интерес на младежите и други групи лица</li> <li>• Отваряне към мисълта за „двойно“ представителство на интереси в предприятието – съобразяване с опита с работническите съвети както и Европейския работнически съвет в останалата част на Европа</li> <li>• Борба срещу ограниченията на правото на колективни трудови договори и правото на стачни действия</li> <li>• Настоятелно изискване за създаване на специални трудови съдилища, свързано с предложението да се участва активно в дейността им</li> <li>• Ангажимент на европейско ниво за гарантиране на „социалното измерение“: чрез по-нататъшно развитие на директивите за защита на свободата на сдружаване, разширено представителство на интереси в предприятието</li> <li>• Изискване на повече икономическо-политическа координация в ЕС (създаване на „европейско икономическо правителство“)</li> <li>• По-засилени дебати по теми от европейската политика и трансграничното сътрудничество</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Промяна на ограничаващите разпоредби за: <ul style="list-style-type: none"> <li>• минимален брой за създаването на синдикално представителство в предприятието</li> <li>• изключвания на групи лица от влизане в синдикат</li> <li>• удържа на вноската през работодателя</li> </ul> </li> <li>• Промяна на законите за работническите съвети: пониски прагове за създаването им, даване на възможност за представителство чрез избрано лице също и в малки предприятия; повишаване на компетенциите на ниво на ЕС; еднозначно разделяне на компетенциите спрямо синдикално представителство</li> <li>• Либерализиране на правото на колективен трудов договор, преди всичко за работници и служители в обществения сектор</li> <li>• Адаптиране на правото на стачка към международните и европейските стандарти</li> <li>• Въвеждане на трудови съдилища с участието на социалните партньори, евентуално с избрани пилотни проекти</li> <li>• Засилване на тристранното съгласуване на национално и регионално ниво, задължително включване на социалните партньори във вземане на важни решения (за трудовото право, минималната заплата и т.н.)</li> <li>• Засилване на ангажимента на ЕС, за да се разширят възможностите на конвергенцията и интеграцията</li> <li>• Насърчаване на трансграничното сътрудничество в съществуващи или бъдещи региони на ЕС</li> <li>• Помощ и инициатива при въвеждането на проекти по ЕСФ и ИРА</li> </ul>
<p><b>Европейска конфедерация на профсъюзите</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Пропагандиране и помощ при иницирирането на програми по ЕСФ и ИРА</li> <li>• Разширяване на членството за синдикати от Западните Балкани (статут на наблюдател за всички национални конфедерации)</li> <li>• Насърчаване на взаимен обмен, контакти, както и специални шефства между Изтока и Запада</li> </ul>	<p><b>Европейска комисия и Европейски икономически и социален комитет</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проверка на необходимостта от промяна на директиви на ЕС по отношение на МСП (като например Директива 2002 за информиране на работниците и служителите)</li> <li>• Провеждане на дебати за създаване на трудови съдилища и евентуално включване в правото на общността</li> <li>• Продължаване на програмите за сближаване и рекламиране на тяхното използване</li> </ul>

Като резултат от проведения подробен анализ на страните и региона като **основни проблеми на свободата на сдружаване** в Източна Европа се явяват най-вече два аспекта:

- От една страна съществуващите **правни рестрикции** на свободата на сдружаване от закона и синдикалния устав в Източна Европа – що се отнася до създаването и често ограничаваното влизане в синдикат. По този начин в отделни случаи от участие в социалния диалог и неговите резултати остават изключени значителни групи работници и служители с дълбоки последици за житейската им ситуация. Тук спада и без друго ефективния натиск от страна на работодателите, както и от затворената за тези проблеми общественост като реакция на колективните принуди в миналото. Колективни дейности като преговори за колективни трудови договори или пък стачки при този начин на виждане на нещата попадат бързо под негативна светлина.
- При тези структурни пречки много съществено страда необходимото точно при промяна на системата **изграждане на капацитет** на работниците и служителите – както косвено и работодателските организации в реформиращите се страни. До създаването на положителен имидж на бившите подкрепящи държавата синдикати в отделен случай има дълъг път. Затрудняващ ефект тук има донякъде изключително силно развитият федеративен плурализъм. Той обуславя естествено едно също тол-

кова силно развито разпиляване на организационни, финансови и персонални ресурси на синдикатите. Централен остава въпросът, дали разнообразието от съюзи позволява сътрудничество в рамките на съответните съюзи на работници и работодатели в смисъла на ефективен социален диалог или по-скоро му пречи.

От степента на синдикализация и съответното подреждане на синдикатите зависи в решаваща степен ефективността на представителството на интереси в предприятието, в политиката и колективни трудови договори както и в съществуващите тристранни комисии на националните икономически и социални съвети.

Ако установените в това изследване дефицити могат да бъдат отстранени целенасочено и синдикатите успеят да изградят един реформаторски и съобразен със съвременните проблеми имидж, установената в началото загуба на значението на работническите организации ще бъде спряна. Свързани с едно такова структурно нагаждане много успешни могат да бъдат насочени към това имиджови и организационни кампании по положителния пример на някои страни (като „Международни дни на действие” в Югоизточна Европа през юни 2008 г. или инициирани преди няколко години в Литва синдикални имиджови кампании) и да съдействат за една засилена способност за налагане.

*Д-р Хериберт Кол, BwP\*\**

---

\* Авторът е публицист и консултант на свободна практика. С неговото Бюро за научна публицистика и консултиране, в Еркрат (BwP) е провел множество обучителни проекти в Източна Европа и е изготвил анализи на синдикатите и трудовите отношения в същия регион.

**Международни съкращения на страните**

AL	Албания
AU	Австрия
BiH	Босна и Херцеговина
BG	България
CZ	Чешка република
DE	Германия
DK	Дания
EE	Естония
HR	Хърватска
HU	Унгария
LV	Латвия
LT	Литва
MK	Македония (FYROM)
MNE	Черна гора
PL	Полша
RO	Румъния
SE	Швеция
SI	Словения
SK	Словакия
SRB	Сърбия
EU 15	Петнадесетте страни-членки на ЕС до 2004 г.

## Библиография и интернет връзки:

- EC (2008), Application of Directive 2002/14/EC in the EU (Проверка на прилагането на директивата): <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st07/st07863-ad01.en08.pdf>
- EC (2008a), Economic Forecast of European Economy – Autumn 2008, Brussels
- EC (2008b), Employee representatives in an enlarged Europe (2 volumes), Luxembourg
- EC (2009), Industrial Relations in Europe 2008, Luxembourg – [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/industrial\\_relations\\_report\\_2008\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/industrial_relations_report_2008_en.pdf)
- EC (2009a), Economic Forecast of European Economy – Spring 2009, Brussels [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication15048\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15048_en.pdf)
- ECFIN (2009), EU Candidate and Pre-accession Countries Economic Quarterly (Unit D-1 4/2009) – [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication14726\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14726_en.pdf)
- EIRO (2008), Impact of the information and consultation directive on industrial relations <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0710029s/tn0710029s.pdf>
- ETUI (Europäisches Gewerkschaftsinstitut – 2008a), Vergleichende Reports des Europäischen Gewerkschaftsinstituts über betriebliche Interessenvertretung, Tarifpolitik etc. in sämtlichen EU-Mitgliedsländern: National Industrial Relations (in English) [http://www.worker-participation.eu/national\\_industrial\\_relations/countries](http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries)
- Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin (2006/2007), Ergebnisse des Projekts „Capacity building for Social Dialogue“ auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene. Reports aus 14 neuen Mitglieds- und Kandidatenländern zur Lage der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände ([www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/socialdialogue.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/socialdialogue.htm))
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2008), Wo stehen die Gewerkschaften in Osteuropa heute? Zwischenbilanz nach der EU-Erweiterung. (Verfasser: Heribert Kohl) <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05362.pdf>; in English: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05363.pdf>, ferner französische und russische Version
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2009), Aktuelle Informationen aus Süd-Ost-Europa (Übersicht über Sozialpartner-Organisationen), Belgrad, März 09 – [www.fes-sozialdialog-soe.de](http://www.fes-sozialdialog-soe.de)
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2009a), Sozialer Zusammenhalt in Bosnien und Herzegowina (auch in kroatisch: Socialno povjerenje u BiH), Sarajevo (Verfasser. B. Šalaj)
- Hantke, F. (2009), Gewerkschaften im 21. Jahrhundert. Ein Diskussionshandbuch für Gewerkschaften in den Transformationsländern (mit einem Vorwort von John Monks), Belgrad/Bonn (auch in serbischer Sprache: Sindikati u XXI veku – sowie 4 weiteren Sprachen in SOE) – <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06141toc.html>
- IGB (Internationaler Gewerkschaftsbund 2008 und 2009), Jährliche Übersicht über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten (<http://survey08.ituc-csi.org> sowie <http://survey09.ituc-csi.org>)
- IGM (2009), Für ein solidarisch erneuertes Europa. Europapolitisches Memorandum der IG Metall, Frankfurt (auch mit Zusammenfassung u.a. in Polnisch, Tschechisch und Ungarisch) – [http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/europapolitisches\\_memorandum\\_03\\_2009\\_0144466.pdf](http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/europapolitisches_memorandum_03_2009_0144466.pdf)
- Kohl, H./Platzer, H. W. (2004), Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa. Die acht neuen EU-Mitgliedsländer im Vergleich, Baden-Baden (in English: Industrial Relations in Central and Eastern Europe, Brussels 2004, ETUI)
- Kohl, H./Lehndorff, S./Schieff, S. (2006): Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 7

- Kuhlbrodt, I. (2009), South East European Youth Network – It's time : Erfahrungen mit den koordinierten Nationalen Aktionstagen in Südosteuropa am 20. Juni 2008  
<http://library.fes.de/pdf-fi les/bueros/belgrad/06148toc.html>
- Mernyi, W. (2005), Kampagnen und Aktionen erfolgreich organisieren. Mit relevanten rechtlichen Bestimmungen und Tipps, Wien (Verlag des ÖGB)
- Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C. (2006), Mindestlöhne in Europa, Hamburg (auch auf Englisch: Minimum wages in Europe, Brüssel 2006 – ETUI)
- Van Gyes, G./Kohl, H./Lehndorff, S./Schief, S./Vandenbrande, T. (2007), Industrial relations in EU member states 2000-2004. Synthesis report for the European Foundation, Dublin  
([www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfi les/ef0715](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfi les/ef0715))

## **Автори на докладите от страните от Западните Балкани**

Албания: Д-р Мано Минела, , ISPM, Институт за изследване на трудовите отношения, Тирана

Босна и Херцеговина: Дипл. юр. Сюлейман Хрле, бивш председател на синдикалния съюз SSSBiH, Сараево

Хърватска: Ана Миличевич-Пезели, член на Управителния съвет на синдикат SSSH, Загреб

Македония: Маг. Маре Анчева, Генерален секретар на SIER (синдикат Индустрия, Енергетика, Минно дело), Скопие (в сътрудничество с д-р Весна Стоянова, Факултет за бизнес и икономика – Неоком, Скопие)

Черна гора: Маг. Весна Симович, Подгорица

Сърбия: Проф. д-р Живко Кулич, Университет Мегатренд, Белград



