

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
КЪМ КНСБ

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 2-3

септември, 2001
София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

1. НЯКОИ СЕГАШНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ЗА СИНДИКАЛИЗМА	СТР. 3
2. БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ НА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕТО КЪМ ЕС	СТР. 13
3. ЕВРОПЕЙСКИЯТ СЪВЕТ В НИЦА	СТР. 18
4. ДЕСЕТГОДИШНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ	СТР. 23

Отговорен редактор:
Изготвил броя:

Надежда Даскалова
Даринка Кирчева

НЯКОИ СЕГАШНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ЗА СИНДИКАЛИЗМА

Безспорна истина е, че напоследък коренно се е променил прототипът на работника. Значително се е изменила и икономическата, производствената и социалната среда, в която се развива синдикалната дейност. Класическият модел, върху който се е градил исторически синдикализмът, е на мъжа работник с безсрочен договор за пълновременна заетост, уреден от общ правен режим, който полага труд в предприятие от промишления сектор.

Моделът, който днес си проправя път в трудовите отношения, включва и други компоненти с различни измерения. От една страна, жените масово навлизат в трудовия пазар. От друга страна, се наблюдава голямо разнообразие от особени статуси, които се различават от стандартния или по разновидността на трудовия договор (срочни договори, добили широко разпространение в някои страни) или по наемането на непълно работно време, което все повече се практикува. Появяват се и други начини за нарушаване на класическите стандарти или под формата на специални трудови отношения, или като привидно общи трудови правоотношения, но с някои особености. Нараства значението на сектора на услугите за сметка на промишлеността, а в него производствените и трудовите условия, както и необходимите квалификации и професионални умения много се различават от тези в промишлеността.

От традиционната схема на двустранно трудовоправно отношение между работодателя и работника се преминава към друга, в която изобилстват тристранните отношения, като например наемането на работници чрез посреднически предприятия за временна работа. Всичко това е съпътствано от немислима доскоро децентрализация на производството. Тази съвкупност от фактори предизвиква радикална промяна на обстановката, в която се развива синдикализмът, както и развитие на трудовото право в съответствие с новите субекти и условия.

Острата конкуренция между предприятията и по-голямата зависимост от силно променливите пазари създава голяма социална несигурност. Новата икономическа обстановка се характеризира с подчертана предприемаческа нестабилност, следователно с по-големи рискове за трудещите се. Освен това тази нестабилност вече не се проявява само в периоди на икономическа рецесия, а и при подем, поради непрекъснатите процеси на реструктуриране и адаптиране към изключително подвижните и променливи пазари. Новите форми на производствена организация поставят сериозни въпросителни пред синдикатите - първо, защото се образуват много по-глобални производствени единици, тясно свързани с големи компании, при което се разширява и донякъде размива отправната рамка на синдикатите; второ, защото раздробяването на предприятията води до все по-голямо обезличаване на производствената дейност, при което синдикатите трябва да работят в силно разпокъсана среда; трето, защото възникват множество малки предприятия, в които няма благоприятни условия за синдикална дейност. Тези взаимозависими явления поставят синдикатите пред редица трудни предизвикателства.

ВСЕ ПО-ГОЛЯМАТА ФРАГМЕНТАЦИЯ НА ПРЕДСТАВЛЯВАНИТЕ ТРУДЕЩИ СЕ

Фрагментацията на трудещите се е развиващ се процес, който все още не е достигнал своя завършек.

Появата на нови прослойки трудещи се, активни и пасивни, със специфични интереси

Образуват се нови прослойки трудещи се, сред които, по една или друга причина, синдикатите срещат сериозни проблеми за работа. Освен това следва да се отчита, че от една страна, все още високата безработица, а от друга - по-голямата свобода, предоставена на работодателите в различните страни със законодателните промени от осемдесетте и деветдесетте години, действат успешно като спирачка за приобщаването на трудещите се към синдикатите и изобщо за синдикалната дейност. По-голямата власт на работодателите и страхът от загуба на работата, която става все по-несигурна, съставляват твърде неблагоприятна среда за колективната организация на интересите на трудещите се и, колкото и парадоксално да изглежда, особено на онези, които са най-незащитени.

a) включването на младежите в пазара на труда днес е много по-бавно от преди. За разлика от миналото, когато работникът, особено с ниска квалификация, започваше да работи на много ранна възраст, днес редица фактори забавят трудовото приобщаване - удължаването на задължителното обучение, наличието на висок процент безработица сред младежите и необходимостта от по-висока професионална квалификация увеличават значително възрастта за започване на работа, както и личната несигурност и неувереност при засилената конкуренция между тези субекти и загубата на надежда на младия човек, че ще си намери работа, съответстваща на професионалната му подготовка, или изобщо някаква работа.

Всичко това изправя младежите пред действителност, характеризирана от една страна от дейности като подготвителен стаж, които твърде често са явно мошенически и дори не се смятат за работа, и макар да добиват все по-голямо разпространение, са лишени от собствен законен статут, който поне минимално да защитава трудовите и социалноосигурителните им права. От друга страна са ширещата се непълноценна заетост под различни договорни форми като временната работа (включително за обучение), непълновременната работа или осъществяваната чрез агенции за временна работа. И едните, и другите обуславят дълго и несигурно митарство преди пълното включване в трудовия пазар.

Трудността на синдикатите да действат сред подобни трудови общности предизвиква отдръпване на младежите от тези организации, които рискуват да бъдат възприети като нещо чуждо още в началото на трудовата дейност. В редица случаи през дългия период на навлизане в трудовия живот у младежите се оформя своеобразен скептицизъм и те могат да възприемат представителите на трудещите най-малко като нещо откъснато от конкретните им интереси. С други думи, това бавно и продължително заикляне налага силна психологическа задръжка на младежите, които се борят за включване в трудовия пазар, и може да предизвика у тях "неприяен" към синдикатите, която да определи и по-нататъшното им отношение, ако не ги възприемат като близки и действени организации.

Следователно синдикатите трябва всячески да се опитат да установят пряка връзка с навлизащите в трудовата действителност, защото именно тогава младежите срещат най-големи трудности. Разбира се, съществуват сериозни пречки, защото не е никак лесно проникването в колективи, които или нямат трудов статут, или имат непълноценен и временен статут, а освен това се характеризират с разпръснатост, незнание и прекомерна зависимост от работодателя. Иначе рискът е младежите да възприемат синдикализма като организация, която не ги е защитила, когато са имали най-голяма нужда, а това може да предопредели и бъдещото им отношение.

Очевидна е опасността от генерационен срив между поколенията, воювали за определени права и придобивки, включително и синдикални, и младежите, заварили всичко това наготово като нещо естествено, произтичащо от самата конституционна

рамка. Несъмнено това обстоятелство налага отпечатък върху отношението към демократичните права и особено към синдикатите и оценката за тяхната необходимост и възможности.

Затова синдикализмът трябва да представя на младежите облик, който да не се основава на идеологическите постановки от миналото, а да се определя от убедителния и навременен отговор на специфичните им потребности и искания.

б) масовото включване на жените в пазара на труда предполага и скъсване в синдикалната дейност със стереотипи, основани на култура и поведение, изградени по образ и подобие на мъжа работник. По тази причина законовото и договорното регулиране на редица условия на труд също са “кроени по мъжки образец”, което затруднява по-пълното включване на жените в трудовия пазар. Работното време е най-красноречивия, макар и не единствен пример в това отношение.

Редица фактори налагат промяна на подхода, започната вече от много синдикати. От една страна, необходимостта от издигане на искания за мерки, които да позволяват съчетаването на семейните и трудовите задължения чрез облекчаване на семейните грижи на жените и равната им подялба с мъжете. От друга страна, наложителното възприемане на ново отношение към трудовата дискриминация, както пряката, така и непряката или прикритата, която тревожно накърнява женския труд. А също и наличието на особени явления, които заслужават по-голямо внимание, като например разпространението сред жените на непълновременната работа, на временните договори, на сенчестия труд или надомната работа. Това обстоятелство изисква синдикатите да възприемат подходи, които да отчитат половите различия. Освен това те трябва решително да насърчат включването и участието на жените в синдикалната дейност.

в) в трудовата действителност възникват все по-често други особени категории, като например широка гама трудещи се, които или развиват трудовата си дейност в определени сфери, или имат средна и висока професионална квалификация, при което полаганият труд е твърде различен от класическия прототип в промишления сектор. Някои от тях предпочитат да създадат добре поставени синдикати, понякога пряко или косвено насърчени от ръководството на предприятието; а в някои случаи дори създават съсловни синдикати, за да защитават по-добре специфичните си искания. Всичко това поставя редица предизвикателства пред синдикатите с по-общ облик, които традиционно се определят като класови.

От друга страна се разширява категорията на самонаетите работници със специфични трудови и синдикални особености. Естествено, те могат да членуват в синдикатите, макар възприемането на техните специфични искания да е твърде проблематично в редица отношения. Скъсването на традиционната двустранна връзка работодател-работник, особеният вид труд на самонаетия, наличието на правна закрила, която материално го отдалечава от сферата на трудовото право, придават много особен облик на тази категория, която трудно се поддава на синдикализация.

Въпреки това синдикатите трябва открито да си поставят въпроса за обхващането на тази категория поради растящото ѝ значение при настъпващите промени в производствените системи. Особено в немалкото случаи, когато самонаетите са бивши наемни работници, променили статута си и продължаващи да работят за същото предприятие, отказало се преди от услугите им. Не трябва да се забравя и големият брой привидно самонаети, които са в повече или по-малко незащитено положение спрямо своите предприятия.

Това ще рече, че все повече се увеличават субектите, които синдикатите трябва да представляват, ако искат да привличат и защитават положението не само на активните, били те наемни работници или самонаети, а и на пасивните трудещи се, особено на безработните и пенсионерите. Разширява се потенциалният диапазон на трудещите се, които са обект на внимание от страна на синдикатите. Действително налице е не само висок ръст на безработица, а и диверсификация на категориите безработни според множество обективни фактори, които често се преплитат: младежи, жени, инвалиди, хора на средна възраст, надхвърлилите четиридесет и пет години, дълготрайно безработни, социално изключените. Всички те имат специфични проблеми, които изискват диференциран подход от страна на синдикатите, а това означава ясно да се осъзнае светоусещането на всяка категория, която желаят да представляват, и конкретните пречки за нейната трудова реализация.

Синдикатите все повече защитават интересите на пенсионерите, което поставя нови предизвикателства в сегашната действителност, определяна от явления с мащабни социални последици, особено удължаването на продължителността на живота. А стремежът да се поеме защитата на инвалидите поставя нови въпроси пред синдикалната дейност и изисква нови подходи, основани не на патерналистичното предоставяне на социални грижи, а на по-обхватна стратегия, целяща пълната социална интеграция на тези категории. И в двата случая спешната необходимост от достатъчни пенсии за осигуряване на достоен живот и от социални услуги, които да удовлетворяват по подходящ начин потребностите на все повече категории граждани, откриват нов фронт за действие пред синдикатите.

Трудният синтез на категории с различни интереси и предизвикателствата за синдикалното им представяне

Възникването на многобройни категории трудещи се премахва двуполусния модел и води до множество положения на трудовия пазар и в самото общество. Несъмненото разчленяване на категориите, които синдикатът се стреми да представлява, създава най-големи трудности при съгласуването на толкова различни, понякога противоречиви интереси. Ако синдикатите действително се стремят да изразяват исканията на тези категории, те трябва да променят подхода и поведението си, като адаптират позициите си към особените потребности на различните субекти за представяне. Необходимо е да се разнообразят инициативите на синдикатите с оглед на различните категории и ситуации.

Много трудно е да се постигне задоволителен синтез на интересите на толкова раздробена маса трудещи се. Това означава синдикатите да вземат решения, които могат да се окажат рисковани и с висока цена, в опита да съчетаят понякога несъвместими или взаимноизключващи се интереси. А във време на подчертан индивидуализъм може да се появи съпротива у някои колективи, особено на работници в по-добро трудово и социално положение, които не желаят да отстъпят част от правата си, макар това да означава поне потенциално подобряване на положението на други трудещи се. От друга страна, неуспешен синтез на интересите на различни трудещи се може да е причина за появата на съсловни или корпоративни синдикати.

Получава се разнобой между потенциалното увеличение на субектите, влизащи в кръга на синдикалната дейност, и слабия обхват, изразен в членска маса. Макар да се е разширил потенциалният обсег на синдикатите, броят на техните членове остава твърде нисък, което е индикатор за възприемането им от трудещите се. По отношение на заетите това проличава ясно при избори за представителни органи, в

които хегемонията на най-представителните синдикати е просто впечатляваща. Разминаването между членска и електорална маса все още е твърде силно и би трябвало да се намали, без само по себе си да е причина за делегитимиране на синдикатите. Не бива да се забравя, че разликата между членство и изборна подкрепа е много по-голяма при политическите партии, но това не се използва като повод за дискредитиране на тези организации.

И все пак синдикатите не бива да се успокояват от несъмнено благоприятните изборни резултати или от успешното сключване на колективни споразумения, в редица отношения подкрепяни от държавната власт. Няма място за самоопиянение, когато действителността кипи и поставя остри предизвикателства с невидан досега мащаб. Стремещт за представяне на всички трудещи се, а не само на своите членове, е постоянна цел, която трябва да ръководи дейността на синдикатите.

Новите предизвикателства от разширяването на полето за синдикална дейност - трудният баланс между участие, договаряне и конфликт

Несъмнено синдикализмът разширява своето поле за дейност, навлизайки в области, които традиционно са стояли извън неговия обсег, но постепенно добиват първостепенно значение. Така предметната област на синдикалната дейност постепенно се разгърна - от защитата на конкретните трудови условия чрез колективното договаряне се премина към уреждане на трудовите отношения с развитието на тристранното сътрудничество и накрая се стигна до институционалното участие в различни области, в които с подкрепата на държавните органи се чува гласът на синдикатите и работодателските организации дори извън строгата рамка на условията за труд.

Проблемът е в това, че новите насоки за синдикална дейност не се развиват на мястото на предишните, а се добавят и наслагат. Синдикатите трябва да съчетават едновременно и да съгласуват различните направления на своята дейност, което ги изправя пред сложната задача да работят в множество области с различни сценарии, инструментариуми и техники. Затова балансът между формите на поведение при участие, договаряне и конфликт е друго предизвикателство пред синдикатите, тъй като задоволителното съчетание между всички тези фактори трудно се постига и дозира.

Все по-голямата взаимовръзка между определни социални проблеми разширява обсега на действие към области, които преди са били непознати или недостатъчно проучени. Тези въпроси могат да имат пряко или косвено отражение върху заетостта, условията за труд и изобщо условията за живот на трудещите се - например професионалното обучение в широк смисъл, околната среда, урбанизацията, териториалното благоустройство, транспортът и самата икономическа политика.

Съвременното общество е изключително сложно, а трудовите отношения са се превърнали в невероятно променлива и нестабилна област. Освен това обществените рамки, в които се развиват тези отношения, са все по-глобални и взаимозависими. При тези условия синдикатите бележат присъствие в немислими преди сфери. Този процес носи редица рискове и неясноти за тези организации, тъй като се изправят пред нови ситуации и поемат дял от властта и отговорността, а това може да наложи вземането на решения, които да се окажат конфликтни.

Културата на отговорността и тенденцията към съгласуване на важните решения в трудовата политика и конкретните условия за труд по принцип е положителна и следва най-общо да се възприема като проява на зрялост в дейността на синдикатите. Но оценката зависи от съдържанието и формата на колективните

споразумения. Сключването на подобни пактове е твърде проблематично, когато трябва да се вземат решения в ситуации, в които се засягат много различни интереси, както например в процесите на промишлено реструктуриране и реорганизация на предприятия.

Очевидно е, че колективното договаряне и изобщо тристранното сътрудничество, не само в периоди на икономическа криза, а и при сегашното непрекъснато реструктуриране на предприятия, предполага твърде често синдикалното участие в рисковани решения с висока цена за засегнатите работници. Примери в това отношение са предсрочното пенсиониране на твърде ранна възраст, наложеното преждевременно пенсиониране, колективните уволнения или договореното гъвкаво прилагане на някои мерки, които често влошават условията за труд, в замяна на невинаги осезаеми резултати. Всички тези мерки имат някаква цена за синдикатите, които ги приемат.

По тази причина в някои случаи подобни мерки са бивали оспорвани, дори и съдебно, от засегнатите работници, несъгласни да бъдат жертвани или ограничавани индивидуалните им права, техните очаквания или просто конкретните им интереси. Проблемите с така нареченото разменно колективно договаряне и все по-честите спорове доколко колективните представители могат да разполагат с индивидуалните права на трудещите се подчертават необходимостта (и трудността) да се вземат разумни решения, които да съчетават интересите на все по-разнообразни субекти. Постигането на подходящ баланс между колективната и индивидуалната автономност е едно от най-сложните предизвикателства пред синдикатите.

Това предизвикателство се поставя с особена острота във време на все по-голям индивидуализъм, тъй като очевидно господстващите ценности в обществото са претърпели дълбоки промени през последните десетилетия и вероятно ще продължават да се променят през идните години. От друга страна, възходът на индивидуалистическите нагласи води до загуба на един от елементите за развитието на синдикализма. Индивидуализацията на трудовите отношения дава повод за сериозен размисъл на синдикатите, които рискуват да интерпретират и разрешат зле едно сложно явление, като допринесат за неговото задълбочаване. Проявяват се някои тревожни симптоми в това отношение, като например изключването на все повече трудещи се от обсега на действие на колективните договори, а също и практическото неспазване на много от техните клаузи. Това означава индивидуално уреждане на условията за труд, по-точно едностранното им определяне от работодателя, и поставя с острота проблема за изпразването от съдържание на един властови механизъм, легитимиращ дейността на синдикатите.

Погледнато по-глобално, синдикатите са изправени пред редица опасности от институционалното си участие в най-различни области, включително и в управлението на някои аспекти на социалната политика, както и в самото тристранно сътрудничество и поемането на отговорности, които в определени случаи явно се отнасят към политическата област. Най-сериозен проблем може да създаде прекомерната институционализация на синдикатите и възприемането им като част от системата, превръщането им в своеобразни “полудържавни” управленци и опорочаването на истинската им същност. Възможното възприемане на някои синдикати като субекти, поддържани пряко от държавната власт, може да предизвика отдръпване или прекъсване на връзката с представляваните от тях работници.

Подобно възприятие се подсилва и от обстоятелството, че синдикатите все повече се финансират от публични фондове, било с бюджетни субсидии, било с провеждането на курсове за обучение. А при значително външно финансиране съществува явна опасност да се загуби реалната независимост от държавните органи,

които отпускат тези средства. Затова е необходимо синдикатите да увеличат броя на своите членове, за да си осигурят повече собствени постъпления и да намалят прекомерната зависимост от външни източници.

Това не означава, че институционалното участие на синдикатите само по себе си е осъдително. Но при определени условия то може да има нежелателен ефект с отрицателни последици за тях. Очевидни са рисковете от неудачно управление на сферите за представителство и упражняване на власт, които синдикатите постепенно завземат. Само по себе си това обстоятелство е безспорен напредък, но може да има бумерангов ефект с пагубни последици за самите синдикати. Участието на някои синдикати, особено на най-представителните, в управлението на определени социални сфери, като непрекъснатото професионално обучение или в някои страни фондовете за безработица и пенсионните фондове, е предизвикателство, което трябва да им донесе успех, а не провал. Затова участието им в тези сфери трябва да бъде изключително добросъвестно и грижливо, за да се избегне всяко недоразумение относно истинските мотиви за това участие и за да не се мисли, че присъствието на синдикатите в тези сфери е продиктувано от икономически съображения.

В тази връзка следва да се отбележи, че положението на най-представителен синдикат има много предимства, но и висока цена поради възложените отговорности. Ако поверените функции се упражняват погрешно или без необходимата връзка с интересите на представляваните субекти, рисковете за тези субекти са повече от очевидни.

Тристранното сътрудничество, в което участват тези синдикати, поставя специфични проблеми, особено когато се тръгва от неизгодни позиции. Затова е необходимо предварително обсъждане в тези организации на исканията и предложенията, които ще се отстояват. Това, разбира се, не е съвсем лесно при конфедерации със сложна организация и функциониране. Въпреки това е нужно да се създават условия за широко участие за постигане на вътрешен консенсус и легитимност на мерки, които по същество могат да бъдат оспорвани. Това поставя и деликатния въпрос за организационните връзки при сложни структури, както и за синдикалната демокрация.

Вече стана ясно, че е поставен прекалено силен акцент на синдиката като обществено-политически субект и относителното избледняване на предприятието като естествена и първична среда за синдикална дейност и като център на конфликта. Напоследък се наблюдава значителен, макар и незавършен обрат към възвръщане на централното значение на предприятието. В редица случаи тази промяна е наложена от законодателни реформи, които превръщат предприятието в основно средище за гъвкаво определяне на условията на труд. Въпреки това дисбалансът между двете равнища, общото и частното, все още е осезаем и предизвиква разнотий между тези два полюса на синдикалната дейност.

От борбен синдикализъм се преминава към друг, в който редом с отстояването на исканията се предоставят и определени услуги на трудещите се, активни или пасивни - жилищни, правни и технически, консултации по трудови и данъчни въпроси, професионално обучение и ориентиране или пенсионни фондове. Това развитие крие нови опасности и неизвестни за синдикатите, тъй като в определени случаи тези дейности могат да се обърнат срещу тях, ако не действат предпазливо и допуснат грешно прогнозиране или волунтаризъм в трудни области, в които пазарните механизми действат по-силно, отколкото изглежда.

Отношенията на синдикатите с политически и обществени организации и необходимост от преразглеждане на класическите постановки

Отношенията между политическите партии и синдикатите днес се развиват в различна обстановка. Отмина етапът, в който синдикатът бе смятан за трансмисия на определена политическа партия или бе крайно зависим от някоя партия, с която бе свързан организационно и функционално. В резултат на това се засили идеята за синдикалната самостоятелност, която не изключва поддържането на връзки с политическите субекти, които също се стремят да реформират обществото.

Проблемът е, че тези политически партньори са в криза след идеологическите промени, символизиращи падането на Берлинската стена, и влиянието на редица фактори, които значително размиват съществените разлики между политическите партии с различна насоченост. Но именно защото синдикатите са субекти, които не се ограничават само до защитата на по-добри условия за труд, те не могат да останат непричастни към политическия дебат, който се води в някои страни, когато много граждани, включително трудещи се и пенсионери, както и младежи, се отдръпват от политиката на левите партии.

Съществуват редица белези за дълбоки обществени промени, които трябва да се интерпретират вярно, като например деидеологизацията на младежите под тридесетгодишна възраст. Към тях е нужно да се възприемат нови форми на действие, тъй като стереотипите от миналото са вече неприложими. Да бъдеш млад вече не значи да бъдеш неконформист, поне в смисъла, който се влагаше преди. Днес антиконформизмът на младежите се проявява към организации и политически партии, които те възприемат като нещо склерозирало или присъщо на миналото. Това обстоятелство изисква задълбочен анализ, тъй като има връзка със споменатото вече отношение на младежите към синдикатите.

Очевидно синдикатите не могат да заемат пространството, което е присъщо на левите политически партии, макар изкушението да е голямо, когато тези партии преживяват криза като идеен ориентир, а понякога и като алтернатива на властта. И то защото разграничението между политическата и синдикалната сфера на действие си остава, макар в някои области да се получава частично припокриване. Освен това синдикатите трябва всячески да избягват възприемането на характерно за политическите партии поведение, особено когато за даване на отчет или търсене на вота на гражданите партиите използват постановления, продиктувани повече от изборния маркетинг, отколкото от различните идейни насоки.

Отношенията на синдикатите с други обществени организации, чието значение нараства в обществото, трябва да се поставят на нова, по-гъвкава основа. Това се налага, защото синдикализмът или по-скоро определени синдикати не са единствената организация, която се стреми към социална реформа и прогрес. Това предполага скъсване със стереотипите от миналото, когато синдикатите смятаха, че заедно с някои политически партии са единствената движеща сила в процесите за социално обновление. Днес нещата дотолкова са се променили, че и други движения, с всичките си противоречия и ограничения, също се борят за дълбоки промени в обществото - например, някои сдружения със специфични цели, неправителствени организации за защита правата на жените или на потребителите, на хомосексуалистите, природозащитниците.

При наличието на общи цели следва да се изградят отношения на сътрудничество, основани не на съперничеството, а на съгласуването и взаимното допълване. С други думи, времето на изключителния монопол на политическите и синдикални субекти в осъществяването на социалните реформи отминава и сегашната обстановка се характеризира с по-голяма сложност на обществото и глобализация на социално-икономическите процеси. При толкова различна и проблематична действителност отварянето към гражданското общество, установяването на здрави връзки с тези организации трябва да стане приоритет за

синдикализма, ако иска да подходи зряло към изключително сложните обществени промени. Това налага синдикатите да възприемат без предразсъдъци и опростенчески подходи идеи и начини на действие, използвани от тези новаторски организации на гражданското общество, в редица случаи несъгласни със сегашното статукво.

Необходимостта от постоянно и задълбочено обсъждане на многобройните предизвикателства пред синдикализма

Социологическите анкети показват, че оценката на синдикатите от страна на гражданите е средно по-ниска в сравнение с даваната на други обществено значими организации, като например неправителствените. В редица случаи оценката за синдикатите е близка до отрежданата на политическите партии поради мнението, че поведението на едните и на другите по нищо не се различава и следователно заслужава отрицателна оценка. Това обстоятелство е тревожно, тъй като е белег за критично обществено възприемане на синдикатите и дори за известно отхвърляне от страна на немалко граждани.

Към резултатите от социологическите проучвания се прибавят и мнения на безработни или на работещи, които изразяват критично, а понякога и пренебрежително отношение към дейността на синдикатите. Уместно е да се зададе въпросът какви са причините за подобна оценка, след като синдикатите се занимават със защита на интересите на трудещите се. Особено когато са изиграли значителна роля в процесите на преход и укрепване на демокрацията, както и в реструктурирането на производствената система по отрасли и предприятия.

Като обществени организации синдикатите са съставени и ръководени от хора с всичките им достойнства и недостатъци. Затова от синдикатите не може да се изисква съвършенство, каквото малко обществени организации и хора постигат, особено като се имат предвид обхватът и сложността на представляваните субекти, както и възложените им функции в демократичните общества. Понякога синдикатите се съдят твърде строго, докато се прощават далеч по-големи собствени или чужди недостатъци. Това не значи, че трябва да се оневиняват синдикатите, а напротив да се изкореняват слабости и начини на поведение, които би трябвало да са чужди на тези организации.

Негативната оценка за синдикатите може да се дължи на различни фактори, на първо място на съперничеството между синдикатите, които често създават впечатление, че са разделени и неспособни да постигнат съгласие за защита на интересите на трудещите се. Синдикалният плурализъм, като естествен резултат от синдикалната свобода, твърде често води до конфликтни отношения между два или повече синдиката, които искат да наложат своите виждания при преговори за колективен договор или при реструктуриране на предприятие или отрасъл.

Действително е трудно, а твърде често и невъзможно, постигането на съгласие между синдикати с различия помежду си поради идейните им позиции или поради особения вид представлявани работници и възприетите становища при сключването на споразумения. Но когато липсват подобни пречки, полето за единодействие следва да се разшири още повече, за да се засили общо позицията на трудещите се. Обратното отслабва още повече дейността на синдикатите.

На второ място, синдикатите трябва да задълбочат предприетите в редица случаи организационни промени, за да адаптират по-успешно и бързо своите структури към многобройните обществени и икономически предизвикателства. Този процес трябва да доведе до укрепването на структурите и съобразяването им с новите производствени реалности, като се намери подходящо решение на трудния

баланс между териториалните и отрасловите организации на синдикалните конфедерации. От друга страна, очевидно е, че с разрастването си синдикатите се изправят пред типичните за големите организации проблеми, като например бюрократизацията, превръщането на представителните длъжности в професия или възможните опасности от шуробаджанацията. Всичко това може сериозно да застраши вътрешната демокрация, необходимата ротация на длъжностите и ефективното функциониране на тези организации.

С други думи, синдикатите трябва да се характеризират с напълно демократични и прозрачни вътрешни процедури, за да могат да обединяват потенциално разминаващи се становища поради съществуващия плурализъм. Подобен синтез поставя предизвикателството да се отразява по подходящ начин наличието на различни интереси на трудещите се, активни или пасивни, които членуват в синдикатите, и то при спазване на уставните принципи. Защитата на интересите на трудещите се не може да се осъществява недемократично.

На трето, място е необходимо да се подлага постоянно на преценка дейността на членовете на заводски комитети и на синдикалните представители по места, тъй като тези хора се възприемат от трудещите се и изобщо от гражданите като огледало на синдикатите. Безотговорни или неефективни действия на тези представители автоматически водят до критична оценка към целия синдикат. Вредата може да се окаже непоправима и да отблъсне от членство други трудещи се или дори да предизвика открито отхвърляне на съответния синдикат.

Редица фактори засилват необходимостта от наличие на синдикати в обществената действителност – от една страна глобализацията и непрекъснатото преустройство на производствената система; от друга въвеждането на трудова гъвкавост, несъществуваща преди, която сериозно влошава условията на труд, особено на някои категории работници, както и разпространението на нови форми на дискриминация, много по-прикрити, следователно трудно доловими и доказуеми.

Затова е необходимо синдикатите внимателно да изучават действителността и да интерпретират многобройните настъпващи промени, както и конкретните стремежи на трудещите се. Те трябва много добре да познават условията по места, за да не се допуска мащабни кампании, натоварени със символика, да се поставят на основи, които нямат нищо общо с фактическата реалност, особено в определени материални отрасли и сектори, каквито са малките предприятия. Искането за 35-часова работна седмица е красноречив пример в това отношение.

Основното предизвикателство към синдикализма е да се адаптира бързо и ефективно към новите реалности и да откликва активно на редица явления, които коренно променят не само тъкът на производствената и трудовата действителност, но и самото общество. Тези промени се извършват в редица направления и засягат формите на производствена и социална организация, типа работник, господстващите обществени ценности, техниките и начините на общуване.

БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ НА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕТО КЪМ ЕС

Предварително становище на Социално-икономическия комитет на ЕС¹
Брюксел, 24 април 2001 г.

1. Увод

¹ Документът е подготвен за обсъждане на срещата на 27 април 2001 г.

1.1. След падането на комунистическия режим България започна особено труден преход към пазарна икономика и демокрация. Години наред съществуваше сериозна политическа и икономическа нестабилност. През 1997 г. бяха предприети решителни стъпки за овладяване на ситуацията чрез въвеждане на валутен борд по предложение на МВФ. През същата година бе избрано ново правителство, първото от 1989 г. насам, успяло да изкара целия си четиригодишен мандат.

Освен със значителните вътрешни проблеми страната и нейните съседи трябваше да се справят и с последиците от войната в Косово.

1.2. Започването на преговори за членство в ЕС през февруари 2000 г. бе реализация на най-важния приоритет на посткомунистическа България. Постигнатият напредък по Копенхагенските политически и икономически критерии, както и по въвеждането на европейските *acquis* бе отбелязан от Европейската комисия в редовния ѝ доклад за напредъка в процеса на присъединяване.

В настоящето становище изхождаме от заключенията на Европейската комисия при собствената ни преценка за ролята на организираното гражданско общество, в частност на представителите на основните групи с общи икономически и социални интереси, при подготовката на България за членство в ЕС.

1.3. Както българското правителство, така и ЕС изрази своя интерес от активна роля на организираното гражданско общество в процеса на присъединяване. Смесеният консултативен комитет ЕС-България, създаден със Споразумението за асоцииране, се опита да засили тази роля от януари 1999 г., като не само анализираше проблемите от взаимен интерес, но и изгради мрежа от активни контакти в България и Брюксел. Тя включва не само съответните служби на Европейската комисия и Съвета по асоцииране, но и основните европейски организации на групите с икономически и социални интереси. Бяха установени работни контакти със Смесената парламентарна комисия за България.

1.4. Веднага след решението на Съвета в Хелзинки да започне преговори за членство с България, българското правителство въведе специален консултативен механизъм за участие на организираното гражданско общество в подготовката за присъединяване. Той включва:

- междуведомствени работни групи за изработване на преговорните позиции и политиката на правителството по различните глави от европейските *acquis*, в които групите с икономически и социални интереси могат да участват;

- координиращ Съвет по европейска интеграция, председателстван от зам.министъра на външните работи, отговарящ за европейската интеграция и международните финансови институции; основните групи с икономически и социални интереси, както и други неправителствени организации бяха поканени да участват;

- достъп до специални срещи или работни групи за близо 40 неправителствени организации и изследователски институти, които съвместно изградиха “Европейски форум”. Членове на форума, които желаят да дадат своя принос в изготвянето на преговорните позиции на правителството, могат да участват при желание.

Заявеното намерение на правителството е да създаде по-голяма прозрачност в процеса на преговорите, да подобри демократичния контрол и да създаде по-добри условия за ефективно въвеждане на европейското законодателство.

1.5. Освен изградените от правителството консултативни структури, парламентът създаде Комисия по европейските въпроси за бързо въвеждане на законодателство според европейските *acquis*. Тази парламентарна комисия може също да се консултира с представителите на групите с икономически и социални интереси.

1.6. Сравнително ясно е кои са основните партньори на правителството от страна на работодателските и синдикалните организации при провеждането на консултации.

От страна на работодателите най-големите организации на национално равнище са Българската стопанска камара и Българската търговско-промишлена палата. В тях членуват повечето предприятия. Това се отнася и за членовете на организации, обединяващи малки и средни предприятия, дребни занаятчийски производители, както и едрия бизнес.

Съществуват две големи национални синдикални конфедерации - Конфедерацията на независимите синдикати в България и Конфедерация на труда "Подкрепа".

Четири споменати организации активно участват в консултациите. БСК, КНСБ и КТ "Подкрепа" имат свои представители и в Смесения консултативен комитет ЕС-България.

По-сложно е положението при останалите групи с интереси. Това особено важи за селското стопанство. Според правителството консултации се провеждат с над 70 организации. Но нито една от петте национални организации (някои от които със значителен брой членове) не фигурира сред тях. Българската асоциация на фермерите, Съюзът на земеделските кооперации, Българската селскостопанска камара, Централният кооперативен съюз и Младежката асоциация на фермерите (поделение на Българската асоциация на фермерите) не са представени и в Смесения консултативен комитет ЕС-България.

Съществува една независима национална организация на потребителите - Федерацията на потребителите в България. Преди две години бе създадено Българското национално сдружение на потребителите към (тогавашното) министерство на търговията и туризма. Всички представени в СКК ЕС-България икономически и социални групи поставят под въпрос независимия характер на сдружението.

2. Процесът на консултации, някои общи въпроси

2.1. Същински консултации по икономическата и социалната политика са нещо ново за България. Това следва да се отчита при оценка на досегашната практика в консултациите по присъединяването. При предишния режим т.нар. групи с икономически и социални интереси са били просто проводници на идеите на партията и политическия елит. Въпреки че днешното правителство е избрано по демократичен път, неговите виждания за групите с икономически и социални интереси и очакванията за някаква полза от консултациите с тях може би все още носи отпечатъка от над четиридесетгодишната култура на комунистическото минало.

Редица представители на групите с икономически и социални интереси по същия начин са донякъде в плен на миналото. Не може да се очаква работодателските сдружения, синдикатите, съюзите на потребителите, организираните фермери и т.н. веднага да заработят по същия начин, както техните колеги в страни с дългогодишна демокрация и традиция в тристранния и двустранния диалог.

Групите с икономически и социални интереси в България понастоящем може би са много по-политизирани от тези в ЕС, които съвсем не са "политически неутрални", но по правило са независими и необвързани с политически партии и/или правителството.

2.2. На този общ фон първата оценка относно процеса на консултации е, че по въпроса за бъдещото членство на България в ЕС съществува консенсус. Има много

ограничен обществен дебат по присъединяването и всички заинтересувани страни, изглежда, възприемат положително това обстоятелство.

Това отразява не толкова постигнат консенсус по съдържанието на приетото законодателство, а по-скоро едно общо чувство, че достигането на определените от европейските *acquis* стандарти е правна и административна дейност.

Поразително е колко много закони са приети през последните няколко години, без да бъдат съпроводени от план за практическото им въвеждане.

2.3. От сформирването си правителството е изработило около 20 преговорни позиции по главите от европейските *acquis*. Започнати са преговори с ЕС по 14 глави, осем от които са временно затворени.

Въпреки че практиката за широка консултация все още е твърде нова и отворените глави засягат само ограничени *acquis*, чието възприемане не поставя толкова големи въпроси, колкото например главите за социалната политика и заетостта или селското стопанство, все пак има вече достатъчна база за някои предпазливи временни заключения.

2.4. Първо, разработената система за консултации с представителите на групите с икономически и социални интереси, въведена в началото на 2000 г., засега изглежда като предимно формална структура.

2.5. Второ, досега преговорите като че ли не са били много интензивни. Правителствените проекти на преговорните позиции с ЕС не винаги са били предоставяни на (всички) участващи в консултации организации. Не винаги е ясно кои организации са поканени и какви са критериите за подбора им. Участващите в консултации страни понякога се оплакват, че техните предложения нито се обсъждат, нито се вземат предвид.

2.6. По нито една от 14-те глави, по които се водят преговори, българското правителство не е направило оценка на последиците, която да послужи като ориентир на участващите в консултации организации. Същото важи и за допълнителните 6 глави, за които е изготвена преговорна позиция. Сред тях е и ключовата позиция за селското стопанство.

2.7. В общи линии с централните работодателски и синдикални организации на национално равнище са провеждани по-редовни консултации. С изключение на втората най-голяма синдикална централа, Подкрепа, тези организации изглежда са твърде удовлетворени от възможността да изразят своите виждания и да оказват въздействие върху правителството. Известна загриженост предизвиква обаче способността им за компетентен принос. Например КНСБ посочва, че е могла да участва само в половината от работните групи, създадени от правителството. Понякога това се дължи на факта, че Централата няма достатъчно експерти във всички области. В други случаи експертите са налице, но те се сблъскват с непреодолима езикова бариера при работа с текстове на ЕС.

Част от членовете на тези организации не изглеждат толкова удовлетворени, колкото националните им ръководства. От страна на работодателите, например, особено от тези в малките и средните предприятия и от представителите на занаятите се изказва безпокойство, че при консултации се отчитат предимно вижданията, определени на централно (междуетраслово) и национално равнище. Те смятат, че следва да се отразяват също и някои становища на представителите на браншовете и интереси извън столицата.

3. Процесът на консултации - конкретни въпроси

3.1. По-специално при консултации относно европейските *acquis* за защита на потребителите и тяхното здраве (временно приключили преговори), водещата организация на потребителите, Федерацията на потребителите в България, има твърде критично отношение към основното действащо законодателство както по

отношение на защитните разпоредби, така и по отношение на предвидените от закона механизми за тяхното приложение и изпълнение. Федерацията на потребителите се оплаква, че не е била достатъчно консултирана, че консултациите са имали чисто формален характер и правителството напълно е пренебрегнало нейните предложения, въпреки че според твърденията ѝ те напълно са отговаряли на съответните *acquis*. Представителите на федерацията са много изненадани и разочаровани от факта, че Европейската комисия, както изглежда, е доволна от законодателната дейност на правителството. Те изразяват безпокойство, че правителството би могло и вероятно ще прикрие основната слабост в закона зад привидното задоволство на Комисията.

Друг повод за критично отношение е, че правителството проявява нежелание да сътрудничи с независими организации, които изразяват различни възгледи и несъгласие. Според тях такива възгледи се възприемат като “прояви на враждебност” (подобни коментари, не във връзка с проблемите на потребителите, бяха направени и от КТ “Подкрепа”).

3.2. Относно консултациите по главата за малките и средни предприятия (също временно затворена) критични бележки се отправят към неотчитането на специфичните проблеми на сектора като цяло, както и към разработването и приемането на вторично законодателство без предварителни консултации с основните заинтересовани групи.

3.3. Петте най-големи национални федерации на селскостопанските производители отбелязват, че правителството изобщо не е провело консултации с тях при подготовката на наскоро представената преговорна позиция по селскостопанските *acquis*.

Според тях правителството се е консултирало с редица по-малки организации на регионално или дори на местно равнище, някои от които са създадени съвсем наскоро, както и с научни центрове и изследователски институти, тясно свързани и подкрепяни от министерството на земеделието, за които не може да се смята, че представляват гражданското общество.

Тяхното обяснение на тази практика, която съществено се различава от посочената преди това склонност към ограничаване на консултациите до централни организации на национално равнище, е, че правителството е имало политически мотиви. Много критично е отношението им и към прозрачността на процеса. По повод твърдението на правителството, че всичките му становища могат да се намерят на Интернет-страницата на министерството на земеделието, те отбелязват, че на тази страница се публикува само окончателната преговорна позиция.

По време на неотдавнашната работа на Смесения консултативен комитет ЕС-България по селскостопанските въпроси във връзка с интеграцията на България в ЕС, подобна критична оценка не бе изказана от председателя на Федерацията на кооперациите в България, който представлява заинтересованите групи от селското стопанство в Смесения комитет.

4. Заключение

В общи линии консултациите с групите с икономически и социални интереси по правителствената политика относно присъединяването на България към ЕС досега са били:

- 4.1. - не толкова системни и обхватни, колкото би се очаквало от изградените структури и заявените намерения;
- 4.2. - по-скоро формални, в някои случаи може би дори виртуални;

- 4.3. лишени от подходяща основа - ключовите инструменти за съдържателни консултации (като оценки на последиците) не са били разработени;
- 4.4. неясни по отношение на използваните от правителството критерии за покана за участие (с изключение на работодателските и синдикалните организации);
- 4.5. провеждани на сравнително високо и общо равнище;
- 4.6. неотчитащи критичните бележки към политиката или плановете на правителството;
- 4.7. обслужващи предимно технократските и законодателни упражнения от страна на правителството, а не подхода, включващ определяне и решаване на проблемите;
- 4.8. понякога непълноценни поради липсата на подготвеност от страна на организациите, участващи в консултациите.

5. Препоръки

5.1. Правителството би трябвало:

- да направи с представителите на групите с икономически и социални интереси съвместна оценка на качеството на досегашния процес на консултации и да набележи мерки за подобряване на процеса през следващия период;
- да направи оценки на последиците от въвеждането на европейските *acquis* с участието на представителите на групите с икономически и социални интереси;
- да включи тези групи не само в подготовката на бъдещата си законодателна дейност по присъединяването, но и в мониторинга на практическото приложение на европейските *acquis*;
- да създаде независим Социално-икономически съвет;
- да насърчи неправителствените организации в някои важни области да се обединят в асоциации, за да се улесни провеждането на консултации с тях.

5.2. Групите с икономически и социални интереси би трябвало:

- да се възползват от възможностите за укрепване на потенциала си, създадени от присъединителната програма на Европейската комисия.

5.3. Европейската комисия би трябвало:

- да включва в бъдещите си Редовни доклади мненията на представителите на групите с икономически и социални интереси за напредъка на България в процеса на присъединяване.

(Забележка: при обсъждането на изпълнението от България на Копенхагенските политически и икономически критерии следва да се имат предвид три въпроса:

- борбата с корупцията;
- групите с икономически и социални интереси и ромският проблем;
- социалните последици от закриването на атомната централа в Козлодуй.)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ СЪВЕТ В НИЦА

Резултатите от Европейския съвет в Ница по социалните въпроси

Държавните и правителствени ръководители трудно постигнаха споразумение в Ница по Договора на ЕС. Тежките преговори засенчиха някои други цели на срещата на върха, по-конкретно в социалната област.

Хартата на основните права на Европейския съюз

Първата цел, за която активно се мобилизираха синдикати, сдружения и неправителствени организации, е Хартата на основните права на Европейския съюз. Оригиналната процедура за участие на различните национални и европейски институции позволи изготвянето на текст, широко обсъждан на различните етапи от разработването му. В Ница се проведе тържественото и съвместно прокламиране на Хартата от Съвета на Европейския съюз, Европейския парламент и Европейската комисия. Противно на желанието на някои организации, в т.ч. и на ЕКП, тази Харта не е включена в новия договор. В заключителната си декларация Председателството на ЕС оставя обсъждането на нейния юридически статут за по-нататъшни заседания на Европейския съвет.

ЕКП, която заедно с европейската платформа на неправителствените организации от социалния сектор води през цялата 2000 г. активна кампания за изработване на Харта със силно социално съдържание, изказва съжаление за слабостта и необвързващия характер на приетия окончателен документ, като същевременно осъжда проявеното накрая отношение (държавните и правителствени ръководители не участваха пряко в прокламирането на Хартата). ЕКП свързва икономическите права в Хартата със Социалната програма, приета в Ница, която според нея има за цел и действителното осигуряване на тези права.

Съюзът на работодателските конфедерации в Европа (UNICE) подкрепи решението на Европейския съвет в Кьолн (юни 1999 г.) за изработването на такава Харта, но докрая настояваше (заедно с редица правителства и държави-членки) Хартата да не разширява правомощията на ЕС. Особено внимателно тя следеше редакцията на чл.28 на Хартата относно правото на стачка, като припомняше, че то изрично се изключва на общеевропейско ниво според чл.137.6 от Договора на ЕС. Освен това, противно на ЕКП, UNICE непрекъснато напомняше, че Хартата “по естеството си не може да стане юридически задължителен инструмент”².

Европейската социална програма

Европейският съвет прие в Ница “Европейска социална програма”, която определя за петгодишен период приоритетните действия на Европейския съюз в социалната област по шест стратегически насоки. Тази програма ще се изпълнява главно чрез метода на “откритото съгласуване”, определен през март 2000 г. от Европейския съвет в Лисабон:

- очертаване на главни насоки в рамките на ЕС;
- превеждане на тези главни насоки в национални и регионални политики, отчитайки реалностите на тези равнища;
- периодична проверка и оценка.

Този метод, широко използван от 1997 г. за европейската стратегия по заетостта, цели по-силното ангажиране на синдикалните и работодателските организации както на европейско, така и на национално равнище.

Ако Социалната програма по принцип представлява напредък за ЕКП и в редица отношения закрепва ролята ѝ на неотменим социален партньор,

² Изявление UNICE на срещата на върха на ЕС в Биариц на 11 октомври 2000 г.

неудовлетворение предизвиква фактът, че в текстовете на Европейската комисия и на Европейския съвет се набляга почти изключително на метода на “откритото съгласуване” за сметка на регламентиращи или законодателни инициативи. В резолюцията си по доклада на Европейската комисия³ за Европейската социална програма ЕКП настоява за по-добър баланс между различните намерения, залегнали в тази програма, били те икономически, социални или свързани със заетостта. Тя критикува прекалено икономическия характер на документа, насочен към повишаване на производителността, отказа от действително увеличаване на средствата на ЕС за ускорен напредък в сближаването на условията за труд и живот в Европа.

От своя страна UNICE настояваше през последните месеци Социалната програма да представлява разгръщане във времето на определения в Лисабон подход. Затова изказа съжаление, че програмата “все още съдържа остарели и ненужни законодателни предложения или преразглеждане на съществуващи разпоредби, като директивата за европейските работнически съвети”.

Споразумението за Европейската компания

Постигнатото от държавните и правителствените ръководители споразумение за статута на европейската компания, приет от Съвета на ЕС на 20 декември 2000 г., приключва една от най-старите европейски теми тридесет години след първото предложение на Комисията. Поради разнообразието от правила за работническо представителство в отделните страни от ЕС не се предвижда единен модел. Споразумението цели главно да гарантира създаването на европейска компания да не води до премахването или отслабването на работническото представителство, съществуващо в предприятията, които изграждат европейската компания, като осигурява минимални процедури за информиране и консултиране на работниците на транснационално равнище. Поради голямата чувствителност по този въпрос във всяка една от европейските организации -- синдикална и работодателска, техните декларации са сравнително предпазливи. UNICE изразява надежда постигнатото споразумение да проправи пътя на общ юридически инструмент, пригоден към нуждите на предприятията, докато ЕКП изказва най-вече съжаление, че споразумението не позволява да се придвижи въпросът за информирането и консултирането в предприятията.

Европейските социални партньори и темите в Ница

Европейският съвет в Ница имаше за главна цел да даде отговор на важни политически въпроси пред ЕС, засягащи главно разширяването на Съюза и реформата на европейските институции.

Разширяването

Европейският съвет в Ница потвърди възприетите вече насоки, най-вече намерението да позволи на най-подготвените държави да се придвижат по-бързо към пълноправно членство. Препотвърдена бе определената в Хелзинки (декември 1999 г.) цел да се приемат в края на 2002 г. първите нови членки, като на Европейския съвет в Гьотеборг през юни 2001 г. се възложи изготвянето на една първоначална точна оценка. Срещата в Ница позволи свикването на 7 декември на Европейска

³ Приета от Изпълнителния комитет на ЕКП на 25-26 октомври 2000 г.

конференция на държавните и правителствени ръководители, в която вече ще участват държавите в процес на присъединяване.

UNICE изрази официалната си позиция по разширяването на 2 октомври 2001 г. с документ, придружен с анекси за всяка страна кандидат. ЕКП препотвърди становището си по разширяването с резолюция на Изпълнителния комитет веднага след срещата в Ница. Както редица други наблюдатели, UNICE и ЕКП смятат, че разширяването е исторически шанс. Следвайки линията на представителство на интересите на деловите среди и предприятията, UNICE набляга особено върху предимствата от разширяването както за държавите-членки, така и за страните кандидати. Изхождайки от по-политически съображения за братство между народите ЕКП изтъква историческата възможност да се обединят народите в Европа въз основа на демократични ценности и така да постигнат мир и разцвет.

ЕКП не пропуска да спомене значителния принос на синдикалните организации за демократизацията и стабилизацията на страните кандидатки в една често сложна обстановка. В тази връзка ЕКП подчертава неразвитостта на социалния диалог в някои страни и значението на европейските достижения в социалната област, не само от нормативна и законодателна гледна точка, но и като отправни документи (ревизирани Социални харти на Съвета на Европа, Европейска харта на основните социални права на трудещите се от 1989 г., а сега и Хартата на основните права на ЕС), съставляващи също “европейския социален модел”.

UNICE също поставя акцент върху европейските достижения като рамка за действие и развитие на предприятията, най-вече във връзка с вътрешния пазар. Тя изтъква значението на консултациите с предприятията от страните кандидатки и приветства инициативата на Индустиалния форум по разширяването.

Както за UNICE, така и за ЕКП успехът на разширяването е тясно свързан с усъвършенстване на процедурите за вземане на решения в институциите на ЕС.

Институционалният дебат и Договорът от Ница

Междуправителствената конференция, предвидена в Договора от Маастрихт и свикана през 1996 г. в Торино, не можа да реши институционалните проблеми, свързани с предстоящото разширяване на ЕС към страните от Централна и Източна Европа. Създадени за провеждане на ограничени общи политики на шест държави-членки, подготвили с договора от Маастрихт (1991-1992) качествен скок чрез изграждане на валутен съюз и по-обхватни политики за дванадесет членки, програмирани за включване на три нови членки (1995), европейските институции оттогава действат тромаво и се намират пред срив. Въпреки че Европейският съвет в Амстердам (1997) постигна значителен напредък с въвеждането на европейска координация на националните политики, особено по отношение на заетостта, той все пак не успя да постигне споразумение между държавните и правителствени ръководители относно необходимата институционална реформа за демократично, прозрачно и ефективно вземане на решения. Амстердамският договор е израз на този провал.

С подкрепата на Италия и Франция Белгия приложи към Договора декларация, в която се изисква разрешаването на институционалните въпроси преди каквото и да било разширяване. Тези въпроси са многобройни и засягат всяка една от европейските институции, както и упражняването на различните правомощия. Три от тях са най-съществени и именно те бяха повече или по-малко успешно обсъждани в Ница. Става въпрос за състава и числеността на Европейската комисия, за разпределението на гласовете в Съвета на ЕС и за евентуалното по-широко прилагане на вота с квалифицирано мнозинство.

UNICE и ЕКП изразиха своите становища и предложения в тази област. Привърженик на една по-засилена, федералистка европейска интеграция като условие за изграждане на “европейска система на индустриални отношения”, ЕКП настоява да се разширят правомощията на ЕС в енергийната политика и да се засилят правомощията на съюза в областта на безопасността на хранителните стоки.

Относно процедурите за вземане на решения ЕКП смята за уместно по-широкото приложение на квалифицираното мнозинство в Съвета (особено в социалната област), а единодушният вот да се използва само за изменение на договорите, за определяне на правомощията на ЕС, за баланса между институциите или за разширяването на ЕС. Общото въвеждане на вота с квалифицирано мнозинство трябва да бъде съпроводено с разширяване на процедурата за съвместно решение с Европейския парламент. ЕКП отново потвърждава своята привързаност към “институционалния триъгълник”:

- Европейска комисия с монопол върху инициативата, с роля на пазителка на Договорите и натоварена с изпълнението на решенията, същинска изпълнителна власт;

- Европейски парламент, представител на народите, същинска законодателна долна камара;

- Съвет на Европейския съюз, който с общото въвеждане на вота с квалифицирано мнозинство и разширяването на процедурата за съвместно решение ще придобие ролята на горна законодателна камара, натоварена с представителството на държавите.

Тази привързаност на ЕКП към духа на европейските институции, каквито са били замислени от техните основатели, се сблъсква с една по-прозаична действителност, в която държавите отказват да отстъпят нови дялове от своя суверенитет за провеждане на нови общи политики и приемат само европейска координация на националните политики (например по заетостта); Европейската комисия, с разклатени позиции след скандалните разкрития, довели до оставката на предишния състав, се ограничава до “администриране на нещата”; Европейският парламент също се оказва с накърнена легитимност поради масовото негласуване на европейските граждани за избор на евродепутати. Затова ЕКП изказва предпазливо критичното си отношение, когато идеята за “засилено сътрудничество” между доброволно обединени държави твърде настойчиво се лансира, за да се преодолее отказът на някои да следват пътя на интеграцията. В тази тенденция ЕКП вижда двойна опасност от разцепление на ЕС, със засилено сътрудничество за едни и механизми за освобождаване от задължения за други. ЕКП твърдо подкрепя самобитността на институционалното устройство на ЕС с всичките му институции (в т.ч. Социално-икономическия съвет).

Твърде далеч от тази широка перспектива, резултатите от срещата в Ница се оценяват от ЕКП като доста плачевни. Изпълнителният комитет изказва на 13-14 декември 2000 г. горчивото си разочарование от липсата на амбиция в новия договор, от яростната защита на националните интереси, от липсата на истински напредък в по-широкото въвеждане на вота с квалифицирано мнозинство, особено в социалната област, от непрозрачността и неяснотата на новите процедури за европейските граждани.

UNICE, както винаги, изтъква колко е важно да се спазват принципите на субсидиарност и пропорционалност. Противно на по-федералистката ЕКП, UNICE смята, че не трябва да се нарушава сегашният баланс в правомощията на ЕС по данъчната политика, социалната политика и заетостта. Позовавайки се на опасността от нарушаване на конкуренцията и на необходимостта от защита на единния пазар,

UNICE изказва големи резерви към идеята за “засилено сътрудничество” и “гъвкавост” в институционалната област.

Все пак UNICE подкрепя въвеждането на вота с квалифицирано мнозинство в някои области, главно относно функционирането на вътрешния пазар и международната търговия. В социалната област тя поддържа приемането с квалифицирано мнозинство на мерки за “премахване на пречките и адаптиране на националните социалноосигурителни системи към свободното движение на трудещите се в единния пазар”. Затова пък изисква единодушен вот за всички останали точки от чл.137.3 от Договора на ЕС.

Според изявленията на UNICE резултатите от Ница будят “смесени чувства”. Тя приветства частичното разширяване на вота с квалифицирано мнозинство (за общата търговска политика, за мерките за поддържане на конкурентноспособността на предприятията и иновацията), но го оценява като недостатъчно и подлежащо на твърде много изключения.

Големи маневри

Институционалната реформа на ЕС и Договорът от Ница ознаменуват период, в който UNICE и ЕКП следват твърде различни траектории.

ЕКП успешно проведе мащабна демонстрация в Ница и доказа способността да мобилизира своите членове. Но тази безспорна проява на сила не бива да прикрива относителната крехкост на организацията. Ръководният екип, преизбран на Хелзинкския конгрес през 1999 г., завършва последния си мандат. Проявилите се в Хелзинки разногласия по проекта за обща резолюция (произлезли главно от северноевропейските организации), възникват отново при вътрешното обсъждане на измененията в устава, по-точно разпределението на правомощията между съставните органи.

Освен това все още ограничено вътрешно напрежение се наблюдава и друго явление - стратегическата ос, която обединяваше в преследването на една и съща цел Европейската комисия, Европейския парламент и секретариата на ЕКП, изглежда вече не толкова действена, главно поради отслабените позиции на другите два партньора от оста.

Обратно, UNICE, въпреки оттеглянето на генералния ѝ секретар в началото на годината, е хванала попътен вятър. В политическо отношение, докато доверието между някои национални работодателски конфедерации и техните правителства изглежда непомрачено, връзките на UNICE с Комисията и Европейския парламент са се засилили. Темата за “откритото съгласуване” и поставеният от институциите на ЕС акцент върху новата икономика отговарят на очакванията на UNICE.

Изглежда UNICE също иска да се изяви като движеща сила в европейския социален диалог. Тя за пръв път пое инициативата за започване на диалог, който би могъл доведе до европейско споразумение. В началото на март 2001 г. тя предложи на европейските си партньори (ЕКП и Европейската конфедерация на държавните предприятия) да започнат обсъждане на телеработата.

И така, докато европеизацията на синдикализма среща бариери и проектът за европейска федерация губи политически кредит, UNICE с укрепваща вътрешна организация печели благоволенieto на институциите и на управниците с по-малко високотелен политически проект, който зачита националния суверенитет и се подкрепя от действено лоби.

Европейската демокрация

Отчитайки очакванията и исканията, изразени от различните демонстрации в Ница, държавните и правителствени ръководители лансираха идеята за общоевропейски дебат по целите и архитектурата на ЕС с оглед междуправителствената конференция през 2004 г.

Европейските синдикални и работодателски организации сигурно ще изразят своите позиции и становища. Въпросът е дали ще успеят да включат в този демократичен дебат отделните си членове, по-специално националните организации, и дали европейските граждани ще пожелаят също да вземат участие.

ДЕСЕТГОДИШНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд

Главни резултати

През 2000 г. активното население в ЕС наброява 159 милиона души, от които 83% наемни работници и 17% самонаети.

Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд проведе през 2000 г. третото си европейско изследване. Анкетирани бяха 21500 работници (1500 от всяка държава-членка, с изключение на Люксембург, чиято извадка обхваща 500 работника) чрез лични интервюта относно условията на труд. Предишните две изследвания бяха проведени през 1990 г. (с дванадесет страни членки) и през 1995 г. (с петнадесет страни-членки).

Резултатите от анкетата сочат, че:

- Най-често срещаните здравословни проблеми, свързани с трудовата дейност са:
 - болки в гърба (посочени от 33% от работещите)
 - стрес (28%)
 - болки в мускулите (вратни и раменни) (23%)
 - обща умора (23%)
- Тези нарастващи здравословни проблеми се дължат на лошите условия на труд.
- Въздействията на вредни физически фактори (шум, вибрации, опасни вещества, високи температури, ниски температури и др.) и на лоша организация на работните места (вдигане на тежести и уморителни работни пози) запазват високи равнища.
- Трудът става все по-интензивен - фактор, отбелязан още при предишните анкети.
- Самостоятелността в работата бележи напредък, въпреки че една трета от работниците все още заявяват, че упражняват слаб или нулев контрол върху собствената си работа.
- Естеството на работата се променя - трудовата дейност все повече се определя от клиента и от информационните технологии.
- Гъвкавостта обхваща всички области:

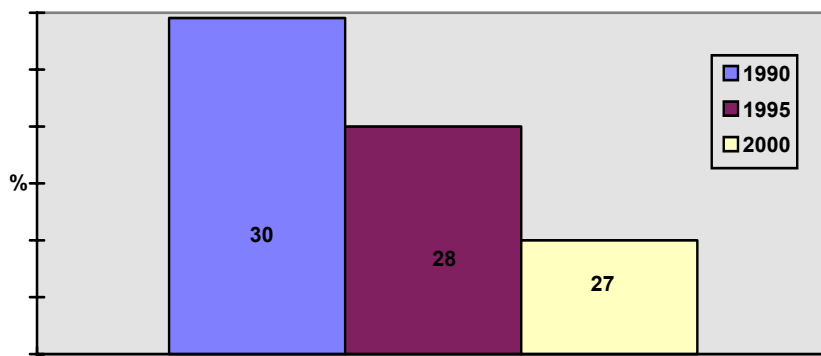
- работно време
 - 24-часов трудов процес с нередовни графици
 - твърде разпространена работа на непълно работно време (17% от работниците)
- организация на труда
 - поливалентност и работа в екип
 - поемане на отговорности
- трудов пазар
 - значително нарастване на временната работа
- Въпреки това се запазват традиционните характеристики на организацията на труда (монотонната работа с повторяеми операции запазва твърде висок дял).
- Гъвкавостта не винаги води до добри условия на труд.
- В значителна степен се запазва половата сегрегация в ущърб на жените.
- Временните работници (наемни работници със срочен трудов договор и работещи по замествителство) все така отбелязват по-тежки условия на труд от щатните работници.

Здраве и труд

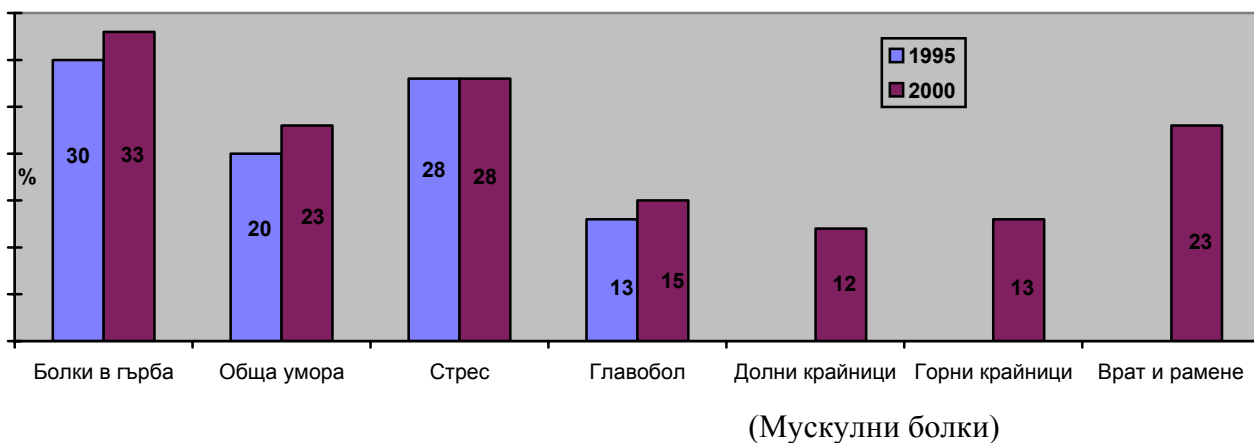
През последните десет години се забелязва леко подобрене в начина, по който работниците възприемат рисковете за здравето и безопасността на работното място (виж графика 1).

Въпреки това нарастващ процент работници сочи здравословни проблеми от професионално естество (виж графика 2). Делът на мускулно-скелетните смущения (болки в гърба и мускулни болки, най-вече във врата и раменете) нараства, както и делът на общата умора. Нивото на стрес остава непроменено (28%). Забелязва се тясна зависимост между стреса, мускулно-скелетните смущения и характеристиките на организацията на труда, като повторяемите операции и високият трудов ритъм (виж таблица 1).

Графика 1: *Работници, заявяващи, че работата им застрашава здравето или безопасността*



Графика 2: *Здравословни проблеми от професионално естество*



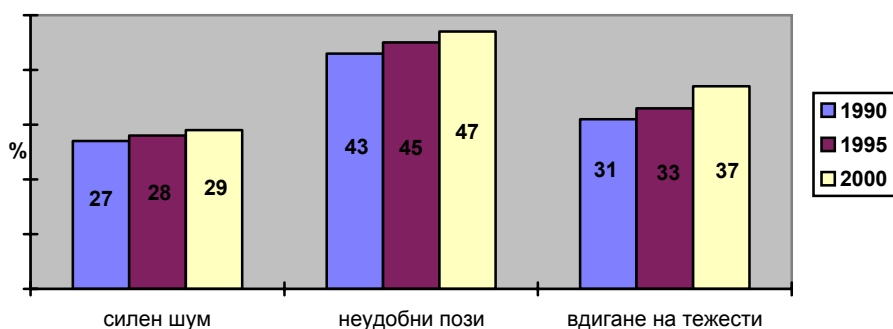
Излагане на физически рискове

Както по отношение на вредната работна среда (шум, замърсен въздух, високи и ниски температури, вибрации), така и по отношение на вдигане и пренасяне на тежести или работа в неудобни и болезнени пози, през 2000 г. се установяват толкова проблеми, колкото през 1990 г. и 1995 г. (виж графика 3). Висок остава процентът на работниците, изложени на тези вредности.

Както и при предишните изследвания, резултатите през 2000 г. сочат, че мъжете са засегнати от тези проблеми повече от жените, освен при неудобните и болезнени работни пози, където процентите са еднакви.

Нещатните работници (с временен и срочен трудов договор) са повече изложени на работа с вдигане на тежести и неудобни работни пози от безсрочно наетите (виж графика 10).

Графика 3: Работници, изложени на физически рискове



Еднообразна работа

Еднообразната работа все още е много разпространена. През 1995 г. 57% от работниците заявяваха, че извършват повтарящи се операции (от които 33% непрекъснато). През 2000 г. се запазва същият процент (57%) с лек спад при извършващите постоянно повтаряеми операции (31%).

Въпросът за повторяемите задачи беше променен през 2000 г., затова е трудно да се очертае тенденция. През 2000 г. 32% от работниците заявяват, че извършват повторяеми операции с по-малко от 10-минутна продължителност, а 22% с по-малко от едноминутна продължителност.

Повторяемите операции са тясно свързани със мускулно-скелетни смущения (виж таблица 1).

Таблица 1: Здравословни проблеми поради повторяеми операции (%)

%	Болки в гърба	Болки във вратните и раменни мускули	Мускулни болки в горните крайници	Мускулни болки в долните крайници
Повторяеми операции	48	37	24	21
Без повторяеми операции	19	11	4	5
Средно	33	23	13	11

Интензивност на труда

Интензивността на труда е нараснала през последното десетилетие, по-рязко в периода 1990-1995 г. отколкото между 1995 г. и 2000 г.

През 2000 г. повече от половината работници посочват, че трябва да работят с високи темпове и съкратени срокове през поне една четвърт от работното си време. Освен това 21% от всички работници смятат, че не разполагат с достатъчно време, за да си свършат работата.

Интензивността на труда е тясно свързана с професионалните здравословни проблеми и с трудовите злополуки.

Графика 4: Работници, подложени на високи темпове и съкратени срокове

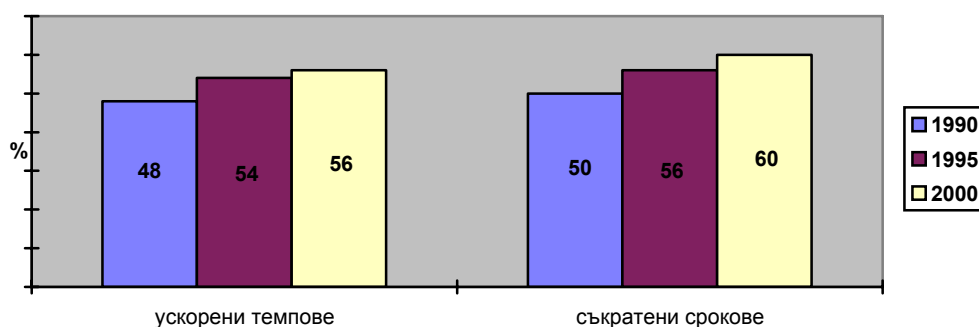


Таблица 2: Здравословни проблеми поради високи трудови темпове (%)

%	Болки в гърба	Стрес	Мускулни болки в раменете и врата	Наранявания
Постоянно високи темпове	46	40	35	11
Липса на високи темпове	25	21	15	5

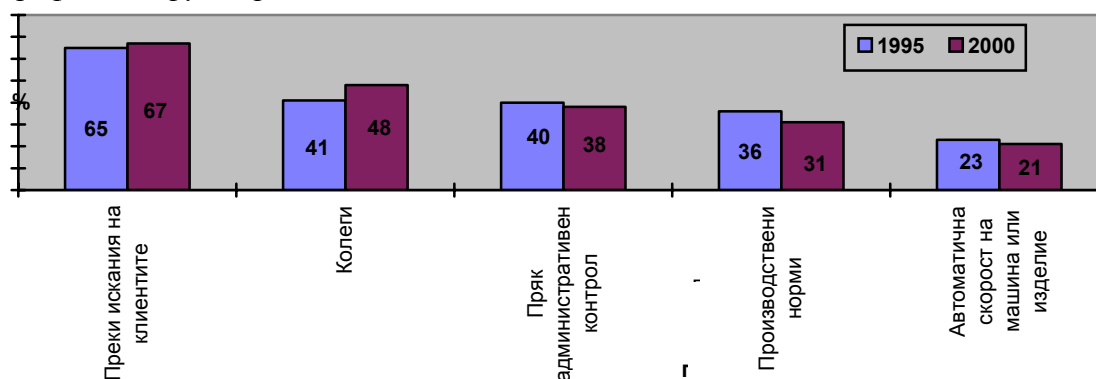
Таблица 3: Здравословни проблеми поради съкратени срокове (%)

%	Болки в гърба	Стрес	Мускулни болки в раменете и врата	Наранявания
Постоянно съкратени срокове	46	40	35	11
Липса на съкратени срокове	25	21	15	5

Фактори, определящи трудовия ритъм

В периода 1995-2000 г. трудовият ритъм все повече се е определял от “пазарните изисквания” (външни искания на клиенти, пътници, потребители, пациенти и др.) и от работата на колегите. Затова пък “производствените изисквания” (като производствени норми или автоматична скорост на машините и поточните линии) или “бюрократичните изисквания” (като прекия административен контрол) са по-малко застъпени (виж графика 5).

Графика 5: Трудов ритъм



Самостоятелност

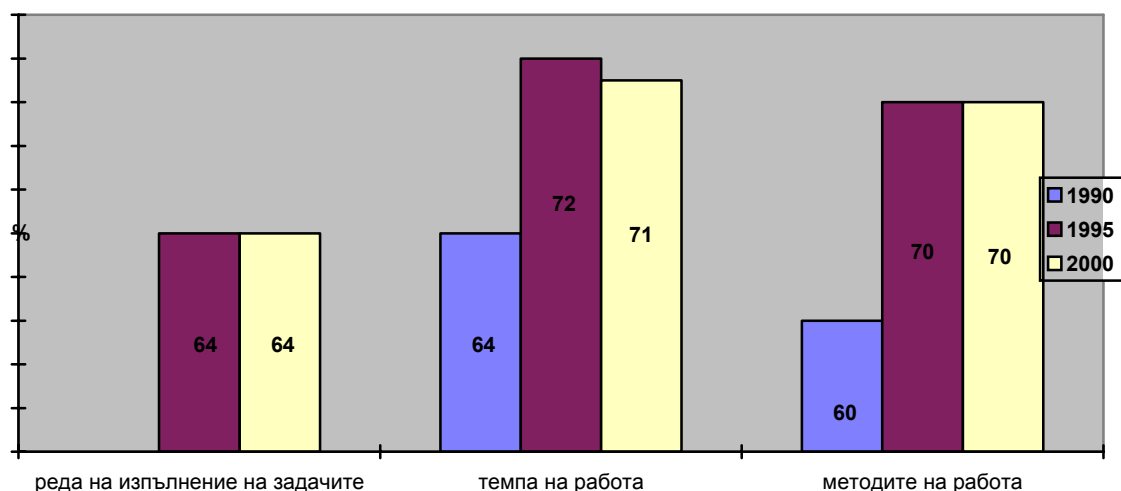
Докато от 1990 г. до 1995 г. дялът на заетите, определящи собствения си трудов ритъм, значително се бе увеличил (от 64% на 72% или от 59% на 68% при наемните работници), от 1995 г. до 2000 г. този процент отбелязва лек спад и достига 71% (67% за наемните работници) (виж графика 6).

Дялът на заетите, определящи метода си на работа, също се е увеличил от 60% (56% за наемните работници) през 1990 г. на 70% (67% при наемните работници) през 1995 г. През 2000 г. този процент остава непроменен.

Дялът на заетите, които могат да избират в каква последователност да изпълняват задачите си, се задържа устойчиво от 1995 г. до 2000 г- на 64% (60% от наемните работници).

Между 1995 г. и 2000 г. се забелязва значително влошаване на този показател в професионален разрез при машинните оператори и персонала в услугите и в отраслов разрез в транспорта и съобщенията.

Графика 6: Самостоятелност



Делът на зетите с възможност да решават кога да направят почивка или да си вземат отпуск леко е спаднал от 1995 г. (63% и 57%) до 2000 г. (61% и 56%)

Влияние върху работните си графици имат 44% от работещите; самонаетите (84%) упражняват много по-голям контрол от наемните работници (36%), а мъжете (47%) имат повече контрол от жените (41%). Безсрочно наетите (38%) се радват на по-голяма самостоятелност от работниците със срочни трудови договори (29%) и временно наетите (23%). Колкото по-висока е професионалната квалификация, толкова по-голяма е степента на самостоятелност.

Естество на работата

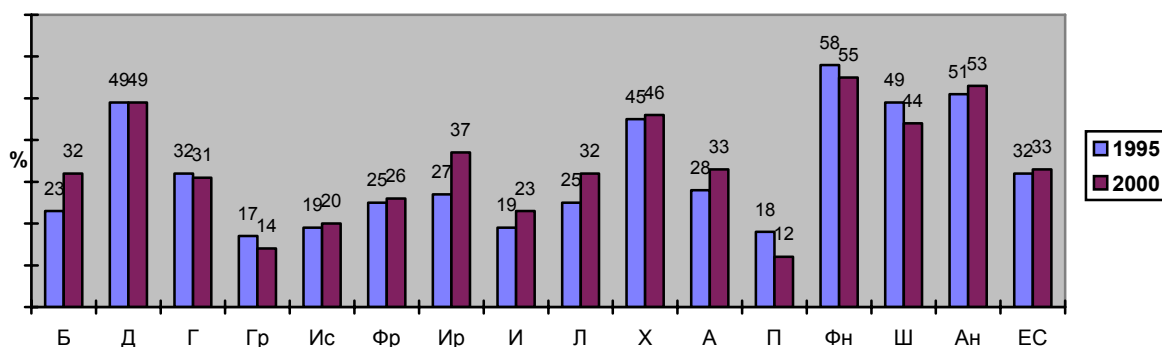
Делът на работещите с компютър (поне от време на време) отбелязва леко увеличение от 39% през 1995 г. на 41% през 2000 г. Това нарастване е по-изразено при самонаетите, но въпреки това работата с компютър е по-малко разпространена сред самонаетите, отколкото сред наемните работници (33% срещу 43%).

През 2000 г. телеработата (работа от разстояние) вече не е изключение. Малко над 1% от трудовото население работи изцяло или почти пълноценно от разстояние. Тази практика обхваща предимно висококвалифицираните професионални категории в секторите на услугите за финансово посредничество и недвижимите имоти.

Квалификация, обучение и подкрепа

33% от наемните работници са получили обучение, предоставено от работодателя през последната година, срещу 32% през 1995 г. Делът на временните работници, преминаващи обучение, се доближава до дела на постоянните работници.

Графика 7: Обучение



8% от работниците смятат, че изискванията на работното място са твърде високи за квалификацията им (срещу 7% през 1995 г.), а същият процент смятат, че тези изисквания са твърде ниски (11% през 1995 г.). Общо 89% заявяват, че могат да разчитат на подкрепата на колегите си при нужда.

Съдържание на труда

В общи линии показателите за поетата от работниците отговорност (решаване на проблеми, контрол на качеството) или за сложността на работата остават непроменени. Еднообразната работа намалява, въпреки че този процес не е съпроводен, както би могло да се очаква, с обогатяване на съдържанието на полагаания труд.

Графика 8: Съдържание на труда

□

Работно време

Продължителност на работното време

Значителен дял работници посочват кратка продължителност на работното време (16% от заетите работят по-малко от 30 часа седмично), но и значителен дял работници посочват твърде дълга продължителност (20% от всички заети и 14% от наемните работници работят повече от 45 часа седмично).

Частично работно време: 18% от анкетираните заявяват, че работят на частично работно време, но това понятие различно се тълкува в отделните страни. Непълновременната заетост остава разпространена главно сред жените (32% от жените, 6% от мъжете) и е по-застъпена в някои страни (като Холандия и Обединеното кралство). 23% от работещите на частично работно време биха искали да работят повече.

Таблица 4: Продължителност на работното време (% от работещите)

% работещи:	1995	2000
< 30 часа седмично	15	17

(45 часа седмично		16	14
Частично работно време (по желание)		-	18
Желаещи да работят	повече	-	23
	по-малко	-	9

Пътувания

Промените във времето за пътуване до и от местоработата трябва да се следят отблизо, особено при нарастващия дял на непълновременната работа. Средната продължителност на дневните пътувания е 38 минути, но значителни различия се наблюдават както между отделните хора (18% от анкетираните заявяват, че дневно пътуват повече от 60 минути), така и между отделните страни (в Холандия дневните пътувания отнемат най-много време).

Непрекъснат работен режим

Потвърждават се наблюдаваните тенденции през 1995 г.. Данните сочат нарастване на сменната работа (посочена от 20% от работещите), нощния труд (19%) и работата през почивните дни (работа в събота: 52%, в неделя: 27%). Наблюдава се лек спад при всички тези видове работни графици, главно поради увеличения дял на самонаетите.

Таблица 5: *Непрекъснат режим (% работници, работещи поне 25% от времето при този режим)*

Вид	1990	1995	2000
Нощна работа	17	19	18
Сменна работа	-	-	22
Работа в събота	-	48	47
Работа в неделя	-	25	24

Гъвкави работни графици

Наблюдава се не само целоседмично и денонощно разтегляне на работното време, но и непостоянство на работните графици. 24% от работещите заявяват, че имат нередовни седмични графици, а 41% нередовни дневни графици.

За 19% от работещите гъвкавостта на работното време пречи на семейните и обществените им задължения.

Полова сегрегация

- Половата сегрегация остава значителна. Не само мъжете и жените не заемат едни и същи работни места (ръководните длъжности се заемат повече от мъже), но при една и съща категория работа мъжете обикновено заемат отговорните постове.
- Половата сегрегация е ярко изразена в равнището на заплащане при еднакви длъжности (следствие от горепосочената сегрегация) и еднаква продължителност на работното време (виж таблица 6)
- Както се вижда от таблица 7, трудът на жените все още се характеризира с двойно натоварване.

Таблица 6: *Равнище на доходи по пол (%)*

Равнище на доходи	Жени	Мъже	Общо
Ниски доходи	26	9	16
Средно ниски доходи	24	19	21
Средно високи доходи	17	22	20
Високи доходи	10	22	17
Без отговор	23	29	26

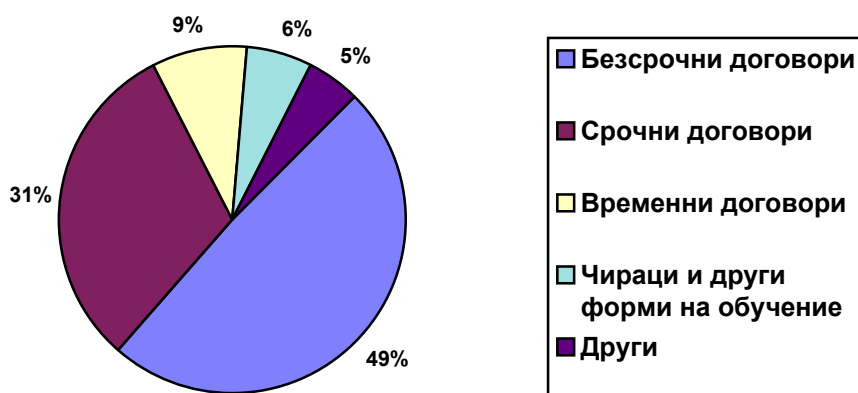
Таблица 7: Поемане на домашни задължения (% анкетирани, които посвещават поне един час дневно на тези занимания)

В къщи се занимават	Жени	Мъже
с отглеждане и възпитание на децата	41	24
с готвене	64	13
с чистене и пране	63	12

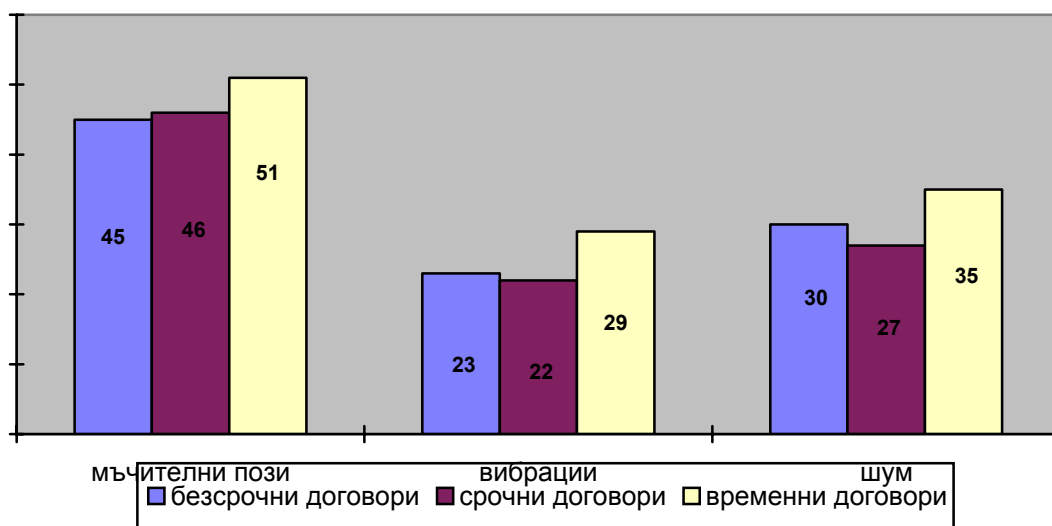
Временни работници

Резултатите от изследването през 1995 г. ясно сочеха, че временната работа (наемни работници със срочен и временен трудов договор) е свързана с лоши условия на труд. Тази констатация е валидна и през 2000 г. (виж графики 10 и 11). Временната работа заема важно място (10% от намените работници имат срочен трудов договор и 2% договори с агенции за временна работа) и само поволината от наетите преди по-малко от година работят с безсрочен трудов договор (виж графика 9).

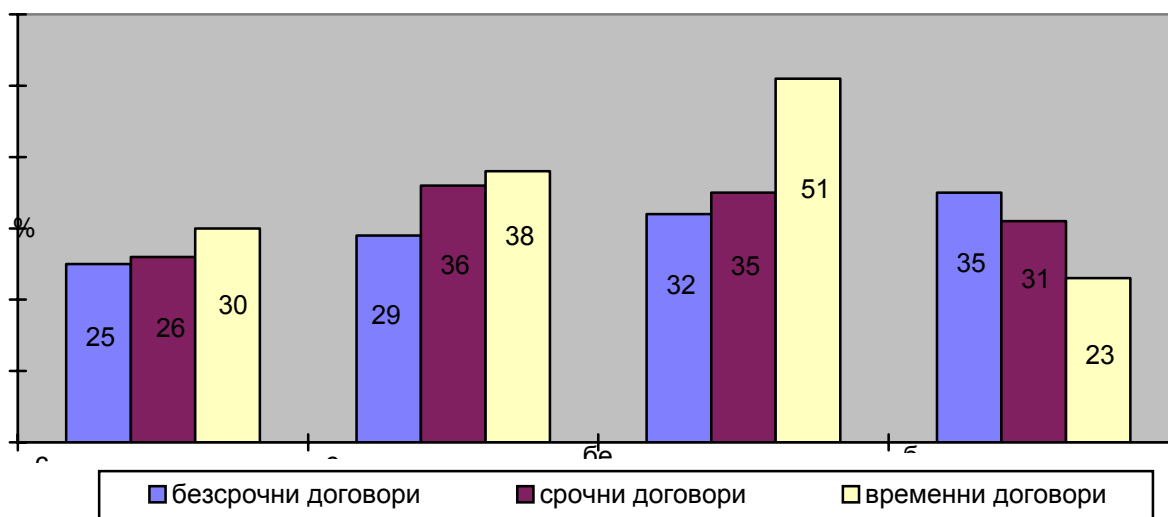
Графика 9: Наети преди по-малко от година в предприятието (%)



Графика 10: Трудов статут и условия на труд (физически рискове)



Графика 11: Трудов статут и условия на труд



Насилие и тормоз на работното място

Насилието и тормозът на работното място, както се вижда и от предишните изследвания, остават значими проблеми (виж графика 12). Забелязват се значителни различия между отделните страни (вариращи от 4% до 15% по отношение на тормоза), които вероятно отразяват различна чувствителност и доколкото тези въпроси са обект на обществени дебати. Следователно може да се предположи, че в някои страни цифрите са занижени и не отразяват действителното положение.

Графика 12: Насилие и тормоз на работното място

