

## ФИНАЛНА ДИСКУСИЯ

### НА КРЪГЛА МАСА

**“Социалното сътрудничество в България: Работодателски организации, ролята на синдикати и държава, трудови конфликти и арбитраж”** на  
*Института за регионални и международни изследвания и Асоциация*  
*“Прозрачност без граници”* 12 септември 2003 г., бул. Драган Цанков №36,  
Интерпред, гр. София

ПРЕДСЕДАТЕЛ: **ИВАН НЕЙКОВ** /БАЛКАНСКИ ИНСТИТУТ ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА/:

Радвам се, че дискусиата по отделните работни групи е приключила. Бих искал първо да чуем говорителите на групите, за да направят кратка презентация на изводите, до които са стигнали, до препоръките. Освен това бих искал да се концентрираме в рамките на този панел върху спорните и безспорните неща. Нека да ги разделим. Нека да видим къде сме приближили позиции в развитието на диалога, в развитието на сътрудничеството, на трипартизма и къде не са се приближили тези позиции. Според мен това ще помогне на всички участници с оглед следващи стъпки, които всеки един трябва да предприема в своята сфера.

Бих искал да дискутираме и необходимостта от продължаване на този проект. Мисля, че ще бъде правилно, ако има обща позиция, разбира се, да препоръчаме на нашите организатори на днешната среща те да предадат на ръководството на Програма “Аксес” вашата оценка има ли нужда от нови проекти в тази сфера, изчерпали ли сме вече темата, рутинно ли се движим по нея или пред нас има нови предизвикателства.

Бих искал да споделим и мнение, ако участниците имат желание и готовност да го направят, за влиянието на евроинтеграцията на страната ни върху социалния диалог, какво можем да очакваме, какво ще последва в сферата на пазара на труда, какви нови въпроси могат да възникнат между работодатели и синдикати? Каква да бъде стратегията – да се очаква ли задържане, увеличаване на ролята на държавата в диалога или обратно, трябва да очакваме обратната тенденция на разширяване на бипартидни диалог?

Ако вие имате становище и мнение и въпроса, бих искал да говорим за появяващия се в отделни случаи симптом на дисбаланс на социалния диалог между център и региони. Има ли баланс между двустранното и тристранното сътрудничество или не? Виждаме ли проблеми в тази сфера? Разбира се и всякакви други въпроси, които вие прецените, че имат отношение във финала на дискусиата ще ни бъдат от полза.

Затова сега бих помолил говорителите на отделните работни групи да започнат с първата група.

### **ТЕОДОР ДЕЧЕВ /ИНСТИТУТ ЗА ИНТЕРДИСЦИПЛИНАРНИ**

**ИЗСЛЕДВАНИЯ/:** Едно време в училището анатомия, физиология, генетика, биология и т.н. се изучаваше така наречения биогенетичен закон на Ернс Хег, че онтогенезата било кратко и бързо повторение на силогенезата или обратното. С една дума, че ембрионалното развитие на човека повтаря в рамките на 9 месеца цялата еволюция от риба до бозайник. И нашата сесия протече по някакъв такъв подобен начин. Пленарното заседание буквално демонстрира начина на формиране, протичане и даване на някаква продукция на социалния диалог. И така започнахме с някакво недоверие, казано направо, в позициите на дискутиращите страни, минахме през етапа “Абе, всичко това е хубаво, ама не се прилага”, след това навлязохме в етапа на по-интензивната обмяна на мнения, стигна се до диалог и в един моменти успяхме да формулираме и предложенията. Което показва логиката на трипартизма и на дефиницията на Европейската комисия за трипартитното концертиране, че това е процес, в който държавата въвлеча социалните партньори в преговори, консултации и договаряния. В случая модераторите трябваше да свършат тази работа с въвлечането и изглежда в някаква степен се получи.

Всъщност, ние дискутирахме една много широка гама от въпроси, но аз ще се опитам да се свия в рамките на 6-те заключения, които извадихме.

Първият въпрос беше една много дълга дискусия върху ефективността на корпоративното начало срещу свободата на сдружаване. Бяха цитирани примери от задължителното членуване в браншовите организации, както е в Австрия, до текстовете от Конституцията и съответните конвенции на МОТ за свободата на сдружаването. И за наша радост тук фактически се роди една рационална формулировка, а тя е, че не е толкова важно в един бранш или пък изобщо на национално ниво колко браншови организации ще има. Тук определено камъните бяха в градината на работодателите, при синдикатите тези неща са къде-къде по-кристализирали, и че не е толкова важно колко браншови организации ще има в един бранш, а въпросът е да има един етичен кодекс на бранша и единни кодекси на добри практики.

Тук ние, без да искаме, с няколкочасова дискусия открихме по собствен път европейския опит. Всички знаят, че кодифицирането на добрите практики, извинявайте за тавтологията, отдавна е практика в европейските държави. Тоест, и работодатели, и синдикати най-важното – всички видове работодатели: и формално представителни, и формално непредставителни, едри, дребни, всички се съгласихме, че е напълно възможно и желателно, да не кажем задължително съществуването на единни кодекси по браншове и специалности и съответно една сериозна работа по събирането, класифицирането и ако щете кодифицирането на добрите практики. Беше обсъдено, че това може да бъде

включително борба срещу нелоялната конкуренция, борба срещу сивата икономика и т.н. Иначе, общо взето повечето организации доста ревностно стояха на позицията, че не можем да въвеждаме задължителни членства, събиране на всички в една браншова организация, че това е нарушаване на свободата на сдружаване.

Разбира се, беше изказано и съображението, че на сегашния етап на развитието на браншовия диалог в България в някаква степен дори съществуването на повече браншови организации разширява неговия обхват.

Единодушни обаче бяха участниците, че от една страна, въпреки многогодишните усилия в тази насока, критериите за представителност на социалните партньори, на техните организации не са кой знае колко добре формулирани. А пък от друга страна, кумулативно настоящата наредба за установяването на критериите е лошо формулирана. И съвсем откровено беше казано, че така наречената, няма да я наричам по името на който я е измислил, въведената клауза всяка организация, всяка фирма посочва браншова организация и всяка браншова организация посочва национална организация, какво виждате ние отново се движим много повече в канала на работодателските организации, защото при синдикатите тези неща са пак по-добре изчистени, че тази формула от една страна, противоречи на европейската практика на поливариантност на представителството на работодателите. Действително в Европейския съюз има една европейска конфедерация на профсъюзите, но има три представителни работодателски организации на ниво Европейска комисия. Това са Юнице, Уемейцип. Отделен въпрос е, че има още списък на организации, с които една фирма или корпорация, или компания чрез тях по различни въпроси също би могла да лобира пред комисията, каквито са Еврошаън и т.н.

Фактически изискването да се работи по системата: една фирма – една браншова организация – една национална организация, трансформира в някакъв смисъл процедурата по установяване на критерии за представителност в нещо като работодателски избори. И сякаш срокът за приключване на преброяването – 15 октомври, някой сякаш е искал да имаме първи тур на местните избори. Първо преброяваме работодателите и синдикатите, след това оправяме и кметовете.

Специално що се отнася до някакви изменения върху критериите за представителност, не сме дали предложения. По този въпрос основното предложение е съсредоточено върху въпроса за етичните кодекси и кодексите на добрите практики. Но между другото стана дума и за алтернативния модел на установяване на представителството. Тъй като ние у нас имаме един модел, който да не наричаме френски, но е застъпен във Франция. И това фактически е държавата да установява наличието на някакви критерии за представителност или не. Докато съществува и друга формула и това е формулата “взаимно признаване на социалните партньори”, която не зная доколко би могла да бъде приложима в обозримото бъдеще в нашето законодателство, но поне що се отнася в рамките на

сесията, се постига. Имаше взаимно признаване на социалните партньори, на участниците на кръглата маса.

Тук дълго беше обсъждан въпросът за тази клауза на Кодекса на труда за възможностите за разпространение на браншовите колективни трудови договори върху целите браншове. Нейните добри и лоши страни и в каква степен тя би могла да бъде полезна както за работодателите, така и за работниците, съответно техните организации и синдикатите. И се стигна до една ключова фраза. И тя е, че може да се наблегне на разпространяването на отделни клаузи от колективните трудови договори върху целия бранш, че по това по-лесно би могло да се постига съгласие между представителните организации на социалните партньори и че в крайна сметка стигнахме до извода, че прилагането на тези практики може да се окаже форма на насърчаване на асоциирането.

Тъй като становището на нашия форум беше, че не може да се въвежда задължително членство в браншови асоциации, но от друга страна, то е крайно желателно, ако се създаде практика най-после по разширяването ако не на целите КТД, то поне на отделни техни клаузи, това ще насърчи асоциирането на работодателите в браншови асоциации. Тук се казаха много думи най-вече свързани с въпроса за ефективността на прилагането на нормите, били те законодателни, били те подзаконовни нормативни актове, правилници и т.н. Имаше огромна доза песимизъм върху това, че в крайна сметка ние можем да се договаряме каквото си искаме на браншово равнище, представителните организации, непредставителните, които и да са, но въпросът е кои ще упражняват контрола върху спазването на постигнатите договорености.

И след като успяхме тук да изгизим още едно езеро от скепсис, стигнахме до извода, че трябва да се прилага някакъв интегриран контрол, но не в смисъла на интегрираната инспекция на труда, а контролът да бъде двукомпонентен. От една страна, обществен контрол, което да се осъществява от самите браншови организации. Тук цитирахме примери от времето на индустриализацията на България, как Камарата на кожарите в Габрово е съобщавала кой доставя некачествени материали, кой произвежда боклуци и с това горе-долу е регулирала бранша. Тук са браншовите организации, тук в определена степен са и синдикатите.

Тук е и едно ударение върху това, че българската държавна политика противоречи на европейската такава. Европейската комисия насърчава развитието на структурите на гражданското общество в защита на потребителите, дори и на ниво Европейски съюз, докато у нас те са останали абсолютно на самотек и единствената им грижа е да съдят “Топлофикация” от време навреме, за да напомнят за съществуването си. Докато от гледна точка борбата срещу нелоялната конкуренция и срещу сивата икономика, тъй като няма какво да се заблуждаваме, голяма част от боклуците, които заливат нашия пазар, се

произвеждат в неформалния сектор, насърчаването, създаването на организации за защита на потребителите би могло да доведе само до положителен резултат.

Втората компонента на този контрол, разбира се, е институционалният контрол. Тук противно на очакването, първо сме записали засилване на дейността на Комисията по конкуренцията и след това задължителното предписание за институционалното укрепване и засилване на ролята на Главната инспекция по труда. Защото какво се установи? Нито синдикатите, нито работодателите имат нещо против добре изпълнявания контрол от гледна точка на Главната инспекция по труда. Но всички преброихме, че в момента къде що има някоя по-висока и по-голяма сграда в София, е дадена на администрацията на Министерство на финансите. Последната придобивка е корпусът на ИПК, докато Инспекцията по труда действително получи едно увеличение от 80 или 100 човека, което в никакъв случай не е достатъчно за всички тези роли, които би трябвало да изпълнява и които бяха обсъждани надълго и нашироко.

Оттук, като казахме за контрола, преминаваме в един раздел, който пак в равна степен интересува и работодателите, и синдикатите. Доста дълго се дискутира компонента на социалния диалог, наречен осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. И фактически тук акцентът е върху това, че в крайна сметка държавата трябва да спазва текстовете от Закона за здравословни и безопасни условия на труд, които не се изпълняват откогато е написан законът. Тук става дума за едно абсолютно конкретно предложение.

И след като и това правителство се отказа от така наречената нулева ставка върху инвестициите, то поне да се постави нулева данъчна ставка върху определени дейности по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. И даже така, полунашега казахме: Нека, като в армията, ако щат да направят кабелен списък на дейностите, които се освобождават от данъци, да бъдат упоменати поименно: вентилация, антистатични настилки, лични предпазни средства и други такива, да бъдат дефинирани по списък, но да се знае, че определена такава категория дейности действително ще бъдат насърчавани. Защото иначе ще продължаваме от цикъл на цикъл да отлагаме окончателното изискване предприятията да изпълняват изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Правено е това отлагане и по време на предишното правителство, прави се и сега, в момента. И ще продължи да се прави, ако не се предприемат никакви действия. И всички се съгласиха, че няма работодател, който би теглил голям кредит, за да извърши никакви инвестиции за радикално подобряване условията на труд при положени, че той, освен лихви по кредита, трябва да плаща и данъци. Тук непрекъснато се повтаряха тези думи: вентилация, лични предпазни средства и т.н.

Между другото, като говорихме за условията на труд, обменихме информация по съществуването на доклад на Европейската комисия, работен доклад, който не е публикуван, но това не го прави несъществуващ, за условията на труд в България,

който казва, че в България условията на труд по принцип са задоволителни, но в бранша Строителство те са отвратителни. Оценката за условията на труд в бранша Строителство е негативна. И препоръките в този доклад, които ние не механично, но огледално прехвърлихме в нашите заключения, са, че действително трябва да се вземат някакви специални мерки за условията на труд в строителството и съответно за засилването на социалния диалог в селското стопанство. Тъй като оценката на Европейската комисия е, че у нас социалният диалог е развит доста прилично или поне в сравнение с други държави, но в селското стопанство се нуждае от много сериозно укрепване.

И стигаме до т. 6, която г-н Нейков, като водещ ни изпревари, но ние сме си я написали. И тя е, че съществува необходимост от нов голям проект за укрепване на социалния диалог по Програма ФАР. Няма значение дали ще е по ФАР – Аксес или по друг ФАР. Има такъв прецедент, всички го знаем. Това е проект от 1993 г., когато дори синдикалните организации са се застъпили да се дадат пари за работодателските организации. Ние смятаме, че напълно основателно трябва да се направят постъпки за нов такъв проект. Разбира се, много по-рационално трябва да бъдат похарчени средствата по него. Това не е обект на обсъждането на тази кръгла маса.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ /БАЛКАНСКИ ИНСТИТУТ ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА/:** Благодаря много на г-н Дечев.

Нека да чуем и останалите групи.

Втората група е за работническите съвети.

**ТАТЯНА МИХАЙЛОВА /КНСБ/** Понеже нашият водещ на кръглата маса напусна, ние бяхме и най-малката кръгла маса, състояхме се от пет човека, най-напред си припомним директивите на Европейския съюз. Едната беше от 1994 г. – за европейските работнически съвети. Втората от март 2002 г. – за въвеждане на системи за информация и консултация, която директива задължава страните – членки до 2005 г. да приведат законодателството си във връзка с изпълнение на тази директива.

Имайки предвид нашите срокове за приемане в Европейския съюз, започнахме да мислим как да създадем в България такава система за информация и консултация, за да отговорим на тези директиви и до 2007 г., досега няма натискане от страна на Европейския съюз върху страната ни за въвеждане на някакво законодателство в тази връзка, но се предполага, че ако не тази година, то другата ще има такъв натиск от страна на Европейския съюз по предприсъединителните процеси и в доклада, който се дава занапред, ще има натиск за създаване на някакво такова законодателство за информация и консултация.

И тъй като познаваме опита на всички централноевропейски и източни страни, на страните – кандидатки, установихме, че няма други системи за информация и консултация, освен въвеждането на работническото участие в управлението на предприятието или работнически съвети. С изключение на България всички останали 12 страни – кандидатки, имат такива закони. Другото изключение е Естония, която прескочи, но политиката към тези страни е друга. България изостава с това законодателство.

На второ място, дискусиата беше за това какъв да бъде моделът – дуалистичен или монистичен. Дуалистичен значи с две форми на представителство на интереси – работнически съвет или някакъв друг орган за представителство на интересите и правата на работниците, и синдикати. Или монистичен, какъвто е примерът на Германия, а от нашите страни, бившите социалистически страни, такъв пример е Унгария.

След като установихме, че за 13 години се създадоха твърде много традиции и практика и в работодателите, и в синдикатите по отношение на колективното договаряне и сключване на колективни трудови договори, стигнахме до извода, че извеждането на синдикатите и синдикалните организации от ниво предприятие, е неприемливо от гледна точка на това, че ще се нарушат тези традиции. Германският модел не можем да приложим в тази му част, тъй като там договарянето се води на браншово регионално ниво. Ние нямаме създадени такива структури, нямаме и традиции, и практика. Въобще не се договарят на нашето общинско ниво по браншове. Единствените договори и договаряне, което имаме на общинско ниво, това са за предприятията, учрежденията и заведенията, които са на общински бюджет.

Затова се прие, че ако се приеме модел за работнически съвети в България, той ще бъде дуалистичен със запазване на синдикалните организации в предприятията и със създаване на работнически съвети, при което законодателно много ясно трябва да бъдат разграничени техните функции и права. Както са всички останали закони, които третира тази материя, синдикалните организации имат право на колективно договаряне и договаряне на работните заплати и право на стачка, докато работническите съвети нямат право на стачка и имат редица права, които засягат трудовите отношения в предприятието, които не са предмет на колективното договаряне.

Като предложение на работната група е да се сформира към Националния съвет за тристранно сътрудничество група от експерти или комисия, която с представителите на отделните организации, които след преброяването ще бъдат установени за представителни и с привличане на други експерти и специалисти, да се започне да се изработва съответния закон – въвеждането на работническите съвети в нашата страна. Това е едното ни предложение.

Второто предложение е да се започне и обществен дебат, тъй като в нашата страна, освен част от синдикалните структури, и работодателските са запознати горе-долу с този проблем, няма обществена нагласа и няма обществено виждане за това какъв да бъде този модел на работническо участие в управлението на страната. Освен запознаването на обществеността с тази новост, която ще бъде новост за нашето общество, по този начин ще бъдат уведомени и работниците и служителите за техните евентуални бъдещи права след приемане на този закон, защото където няма синдикални организации в предприятията, се съмнявам, че работодателят ще започне да информира работниците и служителите за това какво представлява работническият съвет и какви права ще бъдат дадени на този съвет по закон.

Това са предложенията на нашата група.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ /БАЛКАНСКИ ИНСТИТУТ ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА /:** Благодаря много.

Да чуем и третата работна група.

Господин Стайков, заповядайте.

**ИВАЙЛО СТАЙКОВ /НОВ БЪЛГАРСКИ УНИВЕРСИТЕТ/:** В третата група темата беше, както е записана “Трудовите конфликти и арбитражът”. Основното, върху които се спряхме, са проблемите, които възникват при решаването на трудовите конфликти, актуалността на различните способности за разрешаване и тяхната ефективност. Доколко те са в полза на работниците и служителите, доколко работодателите също могат да бъдат удовлетворени от постигнатите резултати.

Спряхме се малко по-подробно (няма го г-н Чавдар Христов, който също взе много активно участие) на идеята за трудовите съдилища. Обсъдихме този въпрос – доколко и докъде се е стигнало и каква ще бъде ползата, доколко те биха спомогнали за по-бързото разрешаване както на индивидуалните, така и на колективните трудови спорове.

Тъй като в нашата група присъства и г-н Кирил Александров, който е директор на Националния институт за помирение и арбитраж, се спряхме на мястото, което е към сегашен момент и бъдещи перспективи на тези две форми за доброволно уреждане на колективните трудови спорове, каквито са помирението и трудовия арбитраж. Спряхме се и на проблемите, които има към днешна дата. Защо те са неефективни засега? Защо синдикати и работодатели не се обръщат към услугите на този институт? Тъй като имаше представители на синдикални организации в “Кремиковци” АД – едно голямо и структуроопределящо предприятие, споменаха за конкретни проблеми, които те имат в качеството си на страна по колективен трудов договор, по изпълнението и неизпълнението на колективния



трудов договор, възможните варианти за изход при кризисни ситуации. Още повече, че явно в това предприятие перманентно има някакъв трудов конфликт, даже и потенциален, ако не се е разгънал в своята пълнота.

Говорихме също така с г-н Чавдар Христов, тъй като той е председател на Надзорния съвет на Института за помирение и арбитраж, за предстоящите промени в Закона за уреждане на колективните трудови спорове, като основен нормативен акт, регламентиращ тази материя – какви идеи се лансират и до какво ниво са стигнали?

И един друг въпрос, който също придоби медийна популярност – Закона за гарантиране вземанията на работници или служители тогава, когато работодателят им бъде обявен в несъстоятелност, или по-точно се открие производство по несъстоятелност. Какви са перспективите? Доколко удачно ще бъде? Как ще заработи, какви са евентуалните бъдещи капани, които може да се зложат, да спънат едно добро и ефективно действие на този закон?

Общо взето в тези насоки премина дискусията. Аз лично, като водещ, се радвам, че успя да се получи ефектът на кръглата маса, тоест да има диалог и да си бъдем взаимно полезни. Мисля, че всеки един от участниците научи нещо ново или имаше възможност да сподели свои мисли, идеи и виждания.

Благодаря ви.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ /БАЛКАНСКИ ИНСТИТУТ ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА/:** Благодаря, господин Стайков.

Преди да продължим, бих искал да попитам някой от участниците в самите работни групи искат ли с нещо да допълнят говорителите си? Има ли нещо, което е пропуснато.

**СРЕБРИН ИЛИЕВ /АСОЦИАЦИЯ НА ЛИЦЕНЗИРАНИТЕ ИНФОРМАЦИОННИ ПОСРЕДНИЦИ ЗА РАБОТА В ЧУЖБИНА -**

**АЛИП/:** Искам само да допълня г-н Дечев за така наречения табелен списък. Най-доброто нещо, да бъдем точни и релевантни, е работодатели – синдикати, и дадени институции в страната да изготвят индикативен списък от стоки, които са необходими за провеждане на мероприятия по прилагане на здравословните и безопасни условия на труд. Тоест, освен да дадем преференции за вноса на стоки, най-малката възможност е освобождаване от мито на стоки от неевропейския съюз, които са необходими за осъществяване на мероприятия, категорично трябва да се подкрепят и мероприятия, започнати от работодатели за прилагане на здравословните условия на труд.

Тоест, да бъдем точни – индикативен списък на стоки и мероприятия и дейности, свързани с прилагане на Закона за безопасни условия на труд. И тогава

заинтересуваните страни са работодателските организации, синдикати, Министерство на труда, Министерство на икономиката съвместно да изготвят такъв списък от стоки, мероприятия и дейности.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ /БАЛКАНСКИ ИНСТИТУТ ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА:** Благодаря.

Колеги, не ми се иска да приключим с механичен сбор на тези няколко изводи и предложения, които са направени. Аз се опитах да ги запиша и ще се опитам в хода на дискусиата по някакъв начин да ги подреда и да ви ги представя, за да видим приемаме ли ги всички или не. Но въпреки всичко не искам да спра само до тях, бих искал наистина да отделим малко време, може би 10-15 минути и на такива важни теми, които излизат в предстоящото в близко бъдеще в сферата на социалния диалог и които малко или много ще повлияят върху атмосферата, върху развитието му в една или друга посока.

И в трите работни групи, но най-ясно беше формулирано в третата работна група, относно трудовите конфликти и арбитража, виждам наличието на желание и готовност за диалог. Тоест, разговорите, обсъждането става на фаза чуваемост на другите предложения. В същото време аз си мисля, че тази днешна дискусия би трябвало да помогне на всички участници да запазим този джентълменски дух в следващите два-три месеца. Теодор донякъде ни подсказа какво може да се получи, но опитът, който имам в предишното преброяване, специално за синдикатите, ме кара да си мисля, че времето, през което ще тече процедурата, може да върне на дневен ред стари спорове, стари дискусии, а и да създаде нови.

Очакванията са, че ще продължи разширяването на представителството сред работодателските структури. Тоест, по някакъв странен начин ще се върнем десет години назад, само че в огледален образ. Имаше ситуация, в която имаше седем представителни синдикални организации, нарастваха през годините. Сега е възможно да имаме може би пет-шест представителни работодателски организации. За развитието на диалога е много важно да се търсят механизми за постигането на общи позиции на страните. Всички знаем, че колкото повече са участниците, толкова по-трудно се постигат тези общи позиции. Така че това, според мен, ще бъде много важна задача и ангажимент както на двете представителни, ако останат две представителни синдикални организации, така и на работодателските организации.

Концентрирам вниманието ви аз това, че на държавата винаги ѝ е страшно изгодно да няма обща позиция срещу себе си. Тоест, ако може да се получат две синдикални и шест работодателски позиции по един въпрос, това е мечтата на всеки държавен представител в тристранния диалог, защото той просто ще каже: аз съм лесен, вие се разберете, когато сте готови, тогава елате отново. Така че това ще бъде изпитание за диалога ни.

От друга страна, може би не е било предмет на дискусиата, може би е станало дума, но без да се превърне в някакво предложение или акцент, мислех си, че трябва да разширяваме инструментите, чрез които ще осъществяваме социалния диалог. През последните години, като че ли влязохме в някаква рутинна фаза. Общо взето има една спокойна ситуация по отношение на инструментариума. Според мен той е далеч непълен. Вие споменахте липсата на един от най-важните инструменти. Това е **трудовият съд**. Отделно, няма го (а това наистина е много важен елемент) става дума за методология, отколкото за инструмент, в България не е развита в достатъчна степен статистиката на индустриалните отношения.

Един от най-важните, мотивиращи стимули за един работодател да прибегне до помирението или до арбитража, е на него да му е ясно какво губи от един конфликт. Аз се боя, че на много малко работодатели в България им е ясно какво губят от това, че са се заинатели в предприятието и казват: “Не, няма да е тази, която вие искате, ако щете да се съдерете от протести, от стачки” или пък обратно, синдикатът казва: “Няма той да ни казва, ние сме тук от 20 години, всяка тухла в това предприятие сме градили, той дойде вчера и той ще ни казва как точно да се движат нещата”.

Ако аз, като работодател, зная какво е загубил в моя бранш работодател, който е изживял този конфликт, може би много по-лесно ще бъда убеден да отида на арбитраж, да отида на помирение, за да избегна тези загуби. Този инструментариум на трудовата статистика все още липсва. Ние не знаем колко работно време се губи в страната от конфликти. Ние не знаем каква е онази база, критична точка, от която започва икономически да става изгодно да се прилага помирението и арбитражът. Нямаме тази информация. А тя преди всичко е статистическа и то на икономическата статистика.

По отношение на инструментите. Може би на друг форум, може би в друга конфигурация, но всички участници в днешната дискусия в някакъв момент ще трябва да вземем отношение за ролята, очакванията, функциите, с които ще бъде натоварен икономическият и социален съвет. Според мен никой от социалните партньори не е готов със своя визия как ще използва икономическия и социален съвет. А той в някои отношения дава по-големи възможности, отколкото Националният съвет за тристранно сътрудничество. Най-малкото затова, че това ще бъде първият и единствен засега форум, на който държавата стои извън вратата. И ще влиза вътре, когато я повикат да каже нещо. И толкоз.

Предизвикателството е много голямо по отношение на социалния диалог, защото за първи път социалните партньори в по-широк план, включително потребители, включително организации на инвалиди, включително на жени, на други обществени групи, ще трябва да изработват обща позиция. И може да се окаже, че част от уроците, които сме натрупали в сферата на класическото тристранно сътрудничество, не са достатъчни. Лесно можеш да кажеш: държавата не ми приема предложението, просто защото е социално нечувствителна. Добре, но ако

една обществена група, представена в икономическия и социален съвет каже, че не приема предложението на синдикати или работодатели не защото е държавна, и защото вечният довод е, че няма пари, ами като обществена група, какво правим тогава?

Друг елемент отново в българския модел на тристранно сътрудничество, който с годините се движи по един доста предвидим начин, това е непроменящия се, или най-малкото ненамаляващият дисбаланс между различните нива и равнища на социалния диалог. Продължава да няма паритет на ниво център – регион, център – територия. Усилията на болшинството от участниците в социалния диалог са концентрирани, може би е разбираемо, експертният потенциал е концентриран в центъра, и това не помага в обществото да се изгражда нагласа за използването на диалога за решаване на проблемите. Диалогът в някаква степен се превръща в елитарна дейност. Тоест, дали за територията на страната ще кажеш: “Там в парламента”, “Там, в Министерския съвет” или “Там, в Националния съвет за тристранно сътрудничество” горе-долу няма разлика. Все е някъде там, тоест аз не мога да взема участие в решаването на този проблем. И отговорност на всички участници в социалния диалог, според мен, е да създадат тази нагласа извън центъра, да се разбере, че диалогът е най-изгодният начин за решаване на проблемите навсякъде, а не само в центъра.

С риск да не се съгласят някои от участниците в днешната дискусия, според мен има дисбаланс и по отношение на двустранното и тристранното сътрудничество. Само ако погледнете току-що завършилите доклади на говорителите може да се види, че в почти половината от предложенията се иска отново или намеса, или реакция, или се търси някаква роля, разширена роля на държавата. Искаме нова роля на държавата за засилване на контрола, нова роля на държавата по отношение на данъци и акцизи, нова роля на държавата за създаването на законодателство.

Казвам всичко това не защото може да се направи законодателство без държавата. Пределно ми е ясно, че това е неизбежно. Но това, според мен, е доказателство на моята теза, че ние продължаваме да даваме по-голяма роля и по-голямо очакване имаме към тристранното сътрудничество заради участието на държавата, отколкото към двустранното сътрудничество. Тук бих посочил пример буквално от последната седмица. Започна дискусията по предложение на КНСБ (мисля, че го направиха заедно с “Подкрепа” или тя после се присъедини, не съм сигурен) относно продължителността на работната седмица.

РЕПЛИКА: Заедно.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ /БАЛКАНСКИ ИНСТИТУТ ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА:** Не съм сигурен, попитах, за да не сбъркам.

Ето отново един пример, в който в рамките на диалога очакваме и искаме, и сме готови доброволно да предоставим по-голяма роля на държавата. Искаме от държавата да вземе решение за един момент в индустриалните отношения, който всъщност няма никаква пречка – нито формална, нито практическа – този проблем да бъде решаван в двустранното сътрудничество. Просто, защото Кодексът на труда казва, че продължителността на работната седмица е не повече от 40. Значи може да бъде и 4 часа в седмицата. Шегувам се.

Това е общата нагласа на всички – не да решаваме проблема двустранно, а да търсим тристранното му решаване. Пак казвам – сигурно има логика, сигурно има обяснение заради това, че в продължение на 10, 12, 13 години това е моделът. Но в някакъв момент може би наистина ще трябва да се стигне в ситуация, в която работодатели и синдикати да кажат: По този въпрос не искаме намеса на държавата, искаме сами да го решим. Само че това ще означава, че е необходимо да има доверие между партньорите. Доверие, че могат да поемат отговорност.

В първата работна група беше споменат един от големите проблеми – могат ли представителните организации да поемат отговорност, че приетите решения ще бъдат изпълнявани от техните членове. Това е проблем не само на българския модел на тристранно сътрудничество. В цял свят (ще дам пример с работодателите, защото съм под влияние на работодателска организация в момента) пред работодателите стои този въпрос: “Ние приемаме едно решение като работодателска организация, утре се изправят десет работодатели и казват: нас не ни интересува, че вие сте приели това решение, ние бяхме против, продължаваме да сме против, или даже не сте ни питали въобще и излизаме от организацията, гледайте си работата”. Това е реална опасност за дестабилизация на един от стълбовете, на един от партньорите, на работодателите. Не може да има диалог, можеш да си приказваш, но с други институции, не в тристранни или двустранни преговори.

В тази ситуация трябва да има механизми, мотивиращи работодателите да членуват в своите организации. За съжаление (не знам коя година вече) продължава да липсва сериозна нормативна уредба за браншовите организации. И пътят отново преминава през намаляване на ролята на държавата в икономическата среда. Ако аз, като работодател, трябва да получавам възможности, за да реализирам своя бизнес от своята браншова организация, аз много ще си помисля да заявя: “Защото не ми харесва това, което сте се разбрали, затова ви напускам”. Аз ще ги напусна, но утре нито ще мога да изнеса, нито ще мога да купя, нито ще мога да рекламирам, нито ще мога да правя нещо друго. Просто всичко това го прави браншовата ми организация.

Сигурно отидохме малко далеч, но в социалния диалог и в трипартизма въобще, нещата не зависят само от един закон. Българското законодателство, свързано със социалния диалог, много изпревари практиката. Имаме законодателство за чудо и приказ. Къде-що има международен стандарт, всичко това е вътре. Това обаче

според мен продължава да не създава реални възможности за разрешаване на конфликтите чрез диалога.

В първата група беше споменато за това, че имало сериозна дискусия по въпроса за разпространението на колективните трудови договори върху целия бранш. Това е много интересно. Това пък е ефектът, че в тези дискусии участват само експерти. Даже бих казал само супер експерти. Защото е много важно да дискутираме какво ще стане при разпространяването на КТД върху един бранш, само че някой трябва да каже, че такъв случай въобще няма. Това, че ще извадите един или два случая по-скоро е куриоз. Ние хвърлим усилия и се дърлим (работодатели, синдикати, експерти, държава) за нещо, за един инструмент, който още не е проверен, не сме видели има ли ефект от него или не.

Пак казвам – това не увеличава възможностите на социалния диалог между партньорите. Според мен трябва да се търсят инструменти и един от тях работните групи е обсъдила, е да се търсят подобни форуми, подобни проекти. Но моето впечатление, което има много голяма вероятност да не е вярно, е, че има по-голям ефект, ако по някакъв начин се намери механизмът не само да участват експерти. Ние започваме в този състав (говоря с огромен респект към всички участници) да се доказваме един на друг кой е по-голям експерт, кой е прочел нещо преди другия, кой чул и т.н. И нещата остават тук. Този тип проекти би трябвало да бъдат пренесени на конкретна територия, по конкретен конфликт в бранш или дори в предприятие. Тогава, според мен, ще могат да се проверят действат ли механизмите на практика или ще останем всички супер експерти, всеки може да извади по един топ тапии за участие в подобни форуми и семинари.

Молбата ми е тук да отделим малко време за навлизане в темата. Не само в тези изводи. Пак казвам – аз ще използвам дискусията, за да ги подреда и после да ви ги докладвам, но ми се иска да ви чуя мнението за очакванията ви за следващите три години за развитието на социалния диалог в страната. Кой ще бъдат критичните точки, според вас? Къде можем предварително да се подготвим? Само в законодателството ли е проблемът? В трудовия съд е само законодателство, защото го няма. Там нещата са на съвсем ранна фаза.

Но аз се боя от нещо друго. Ако не дай Боже правителството разбере ефекта от трудовия съд и го създаде (чисто теоретично) от 1 януари, аз се боя, че на 2 януари няма да има функциониращ трудов съд. Най-малкото защото партньорите още не са готови да участват в съдебния състав за решаване на проблемите.

Молбата ми, колеги, е да разширим малко дискусията.

Заповядайте.

**ИВАЙЛО СТАЙКОВ /НБУ/:** Първо, искам да се върна на това, което господин Нейков спомена във връзка с оформилата се вече дискусия за намаляване продължителността на работната седмица, респективно продължителността на работния ден. Моята информация е, че се споменават идеи за 7-часов работен ден. Той го спомена във връзка с това по какъв начин това да стане на практика. Тоест, държавата просто взема инициативата в свои ръце чрез промяна на съответния законодателен акт и това става факт – нормативен и факт на трудовите отношения.

Аз се сещам (поне така съм чел), че навремето пак във връзка с продължителност на работна седмица или размер на платен годишен отпуск, във Франция най-напред заводите “Рено”, тяхната синдикална организация, се споразумява с работодателите, става запис в колективен трудов договор, това започва да се практикува в продължение на години и чак след това, като достижение на двустранно колективно трудово договаряне, достижение на бипартизма, се пренася и става норма на позитивното френско трудово право. Тоест, силата на двустранния диалог в един момент толкова обзема цялата страна, че става нужда да се въведе като законова норма.

Това е индиректно потвърждение, че в България е много слаб двустранният социален диалог. Защото поне за мен е безспорно, че ако един голям бранш към настоящия момент – браншовата работодателска организация, се споразумее на база двустранен диалог със съответната синдикална организация и те кажат, че в нашия бранш всички работници ще имат 7-часов работен ден, това как ще се отрази в съзнанието на целия български народ, когато излезе в медиите. Аз, като синдикална организация в другия отрасъл, ако съм истински синдикалист и знам как да защитавам правата и интересите на моите членове, веднага ще започна преговори защо онзи бранш да има 7-часов работен ден, а моите работници ще бъдат по 8-часов? От друга страна, аз, ако съм работодател със съзнанието, че това е в мой интерес (а сигурно има аргументи, че това ще е в мой интерес), че мога да си го позволя моите работници също да бъдат на 7-часов работен ден.

Тоест, напълно се солидаризирам с идеята на г-н Нейков, че като че ли не всичко трябва да направи държавата. И не държавата трябва да тика двустранния диалог. Аз винаги съм казвал, че за мен е необяснимо как при създаден Национален съвет за тристранно сътрудничество, една от двете страни може да си позволи да напусне този съвет. Това е абсолютно същото като парламентарна група да напусне Народното събрание. Имам чувството, че това е нещо характерно, това е проява на някаква народопсихологическа черта – като не ти изнася ставай и си заминавай, излез на палатка. Нещо от този род. Само че въпросът е, че това не е начин да се реши конфликтът. Крайният пас, позиция на бездействие, на отказ от борба, за мен не води до никакви плюсове. Ясно е, че държавата не може да напусне. Тя винаги е там. Не говоря за физическия представител – министър, заместник министър-председател, който го оглавява.

Това говори (поне за мен), че ние все още имаме – казвам го със съжаление, дано да не съм прав – ниско ниво на развитие на синдикализма, от една страна; и ниско ниво на развитие на работодателските организации. Което, като цяло, говори за това, което се спомена – ниско ниво на индустриалните отношения. Не искам да влизам в анализ на причините. Въпросът е, че трябва да се търси начин това да се преодолее, защото, както г-н Нейков помоли за евентуални виждания за бъдещето, в един момент социалният диалог ще замре и на двустранно, а оттам и на тристранно ниво.

Мисля, че на една от предишните дискусии с някои от колегите говорихме, че всичко това има своето отражение в отлив от членство в синдикални организации. Дайте да не се лъжем – много синдикални организации имат проблеми, много хора не искат да бъдат синдикални членове, защото по тяхно дълбоко убеждение това не е организацията, която може добре да защитава техните права. Нека да си кажем някои неща очи в очи.

Господинът спомена г-н Чавдар Христов и веднага ще кажа упрек към работодателските организации. Има шест работодателски организации и по негово мнение, аз смея да му вярвам, защото съм го чул от други места, много работодатели членуват и в четирите организации, което е малко парадокс. Може ли един работодател да бъде и в четирите?

**ТЕОДОР ДЕЧЕН /ИИИ/:** Да, може. Това е така наречения модел на поливариантно представителство.

**ИВАЙЛО СТАЙКОВ /НБУ/:** Да, но след това се развива в тристранния.

Това бяха някои от моите съображения.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ /БАЛКАНСКИ ИНСТИТУТ ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА:** Благодаря.

Господин Яначков.

**ВАСИЛ ЯНАЧКОВ /ФЕДЕРАЦИЯ “МЕТАЛИЦИ”/:** Аз искам да кажа, че социалният диалог е проявление на степента на зрялост на демократичността на обществото. И ние смятаме, че можем да водим социален диалог извън реалната среда, която ни създава държавата с нормативната уредба, с бизнес климата, с икономическата среда за производство, за създаване на условия за труд. Според мен всякакъв опит за социален диалог ще бъде нещо, но в никакъв случай няма да бъде пълноценен.

Ако ние бутаме навсякъде държавата да ни решава въпросите, ще бъде грешка. Господин Нейков, вероятно Вие сте повлиян от това, че доскоро бяхте в държавата като министър, но аз искам да Ви кажа, че държавата в никакъв случай



не може да бяга от отговорност за това какво става в обществото. Защото прав е господинът като казва, че има отлив от синдикатите. Защо има отлив? Защото синдикатът не може много ефективно да помогне на работника, от когото искат да работи като скот, искат да работи не 8 (говорите за 7 часа, по този въпрос много трябва да се мисли, да се обсъжда преди да се отива към решение), а в същото време ние имаме случаи, в които се работи далеч над 8-часов работен ден и над 40-часова седмица.

Защо става това? Според мен няма респект от институциите на държавата. Аз много пъти съм казвал, че най-голямото престъпление (в България много се говори за престъпност) е престъплението срещу правата на работника. Хиляди, стотици хиляди хора всеки ден са подложени на унижения, подложени са на издевателства, на потъпкване на техни човешки права. Питам аз: кой нормален човек не би си помислил, че няма смисъл да дава тези 2, 3, 5 лева от мизерната си заплата на някаква организация, която не може да направи така, че в обществото това да се промени. Институциите ги има, има я и Инспекцията по труда, има го и прокурора, има го и Закона за безопасни и здравословни условия на труд, но нека да видим ще го приложим ли в края на годината, изтича му гратисния срок.

Аз твърдя, че държавата България е готова да си затвори очите и законът да не се приложи. Той няма да се приложи. Ако се приложи, трябва да спре да действа.

Какво да направи синдикатът? Ето, синдикатът в металургията трябва да поиска на базата на закона спиране на вредните производства. Е да, но нас моментално работниците ще ни разчекнат, ако поискаме да се спре “Кремиковци”. Не казвам дали трябва да се спре по закона. Къде е държавата България? Трябва ли да чака моята сигнална функция или да се знае и от работодателя, че държавата е готова да поеме моята сигнална функция, моя сигнал и да реагира незабавно.

Ето ми го сигнала, и оде ве го дадох като пример, по “Енергокабел”. В столицата на България се потъпкват човешки права на 220 души. Месец и половина вече работниците са извън портала. Една банка, поради това, че имала да си взема пари от чорбаджията, си слага своя охрана и не пуска работниците. Към всички сме се обърнали, включително и към прокуратурата. Какво да направи синдикатът? Идете и говорете с работниците в “Енергокабел” и ще видите, че те ще кажат, че единствената организация в тази проклета държава, от която все пак чакат някаква правда, е синдикатът. Защото никой не го е еня за това, че тези хора, освен че имат семейства и трябва да ги издържат, те са и хора.

Какво да направи синдикатът, ако щете и работодателската организация? Обадиха ми се между другото от Българска стопанска камара да ме питат какъв е точно случаят, понеже умували дали да не се разграничат категорично с тези работодатели, защото това уронвало престижа на работодателите? Така е.

Аз няма да се разпростирам повече. Това, което исках да кажа тук, господин Нейков, не се различавам с Вас от това, че ние където трябва и където не трябва набутваме държавата. Ние така сме учени. Възпитавани сме много време. Малки са още тези, които не са учени, някой друг отгоре... Ние сме знаели така: ако не се реши въпросът, се обръщаме към партията, към Окръжния комитет, към едн-какво си, отгоре ще дойдат и нещо ще се оправи. Такава е психиката на всички ни, такава ни е нагласата. Сега виждаме, че това трябва да си решаваме ние.

Добре, Вие казвате на базата на диалог да постигнем и намаления работен ден. Аз искам да Ви кажа, че много богат трябва да е този чорбаджия, който ще се договори с нас да намали работния ден, без от това да иска да извлече полза – или да си докара някакъв международен престиж, нещо да спечели. Защо да го прави? Аз разбирам от металургията и вземам нея – ако той намали с един час (ние и сега имаме намалено работно време за една част от местата), но това веднага значи още една смяна. Значи той трябва да назначи още хора.

Защо хората в България казват, че няма смисъл да членуват в синдикати? Днес чета във вестниците, че със запалителни течности, със запалени бутилки миньорите в Полша обстрелват полицията. Вижте, полицията в България пред “Енергокабел” брани охранителната фирма. Какво правим ние? И не се смята, че Бог знае какво е станало. Работниците на Белгия бомбардираха по същия начин управлението на “Рено” във Франция. Стават тези неща.

РЕПЛИКА: То държавно предприятие ли е?

**ВАСИЛ ЯНАЧКОВ /ФЕДЕРАЦИЯ “МЕТАЛИЦИ”/**: Няма значение, че е държавно. Какво като е държавно? Затова, че си измести завода от Белгия в Русия.

Казвам, че самата среда, самата обстановка като държава ни е такава, че теоретично възможностите ние ги имаме – и социалният ни диалог съществува реално, има си и минуси, има си и плюсове, но нагласата на държавата да осигури гражданите на България с възможности да си защитават правата.

Ние не си търсим правата. Сега един колега ми даде да чета, един работник иска кредит. От една страна банката издевателства над работника. Ако ви дам да прочетете какво е написала, че трябва да му подпише работодателят (той трябва да е откачен да му подпише, че ще го гарантира в такава степен); от друга страна работодателят издевателства над него; от трета страна парламентът издевателства. Вчера или онзи ден има решение. Кажете ми, вие вярвате, ли че счетоводителят на неизрядния чорбаджия ще получи разрешение от работодателя да раздава бележки, че не си е платил заплатите? Това са откачени неща. И синдикатът трябва да се пребори с този счетоводител и с този работодател. Парламентът е направил така, че да не може да стане, а синдикатът трябва да го

направи да стане. Как ще стане? Ще стане, ако се хванем гуша за гуша и работодателят види, че няма накъде, ще загуби много повече, ако се бие с нас.

Добре, с тези безброй перипетии непрекъснато кога ще се случи? Не може. Реалната среда за социален диалог е степента на демократичност на обществото. Няма социален диалог. Контактваме и със световни организации, в които членуваме. Знаем какъв е социалният диалог в слаборазвитите страни. Много добре знаем какъв е, доколко го има. Няма го, защото я няма демокрацията.

Така че, като говорим дали има нужда от по-нататъшни дискусии, аз мисля, че две мнения няма. Нещо повече, те трябва да се разраства. И аз съм съгласен с Вас, че ние трябва да излезем от чисто експертно теоретичната схема на водене на такъв диалог, а да влизаме по-дълбоко, да разглеждаме конкретни проблеми, конкретни конфликти, за да ги видим в чист вид стават ли, така ли са, не са ли, да видим кой крив, кой прав.

Ето сега се опитваме в бранша да правим браншов арбитраж. Създадохме и национален. Беше и при нас директорът на Института. Аз искам да ви кажа, че той няма да има работа. Кой е този работодател, който ще се съгласи доброволно да си реши проблемите и ще ходи да се резили? Той ако иска работата да му мине без скандал, той ще се разбере с нас, за какво да ходи при този арбитраж? Ние нямаме нагласата да водим този диалог. Погледнете и начина на постройката. Без структури в страната ние ще очакваме, че този институт ще поеме всички конфликти? Нормално е аз, ако съм в Кърджали, трябва да съм луд да очаквам, че ще ми дойде ред да ми се разгледа в конфликта. Кога да дойда аз от Кърджали, когато не съм щатен синдикален деец, да си подам, да чакам, да участвам тук. Той ще ме уволни. И да си платя.

Това, което създаваме като предпоставки за решаване на тези предпоставки... Държавата ги създава тези работи. Те трябва да са направени така, че да са изпълними. Искам да ви кажа, че в редица случаи работодателят казва така. Има един чорбаджия, който вика: “Толкова се плаща в България, господин Яначков, не мога да платя повече. Ще си създам неприятности. Мога, иначе имам пари.” Казвам го направо – Юмикор. “Нашите работници в Юмикор, производителността им е такава, каквато е в Белгия. В Белгия 2700 долара е средната заплата на синята якичка, а в България е 800, сега гравитира към 1000 лева”. Но тук не говоря за синя якичка, говоря за всички. Защо да членуват хората в синдиката? Всички четем вестници и виждаме какви са заплатите на другите места.

Коя работодателска организация е готова, на базата на обективен поглед да каже кой е мигът, в който ние можем с един нормален пазар на труда да влезем в Европейския съюз?

И един пример за регулацията на държавата. Ако прочетете нормативните документи, ще видите следния парадокс. Трудоустрояват един работник на определено работно място. И след един месец го освобождават по т. 6 за липса на образование. Оказа се, че не са нарушили никакви документи. Всички какво са гледали или не са гледали – не знам. А знаем, че ако трудоустроения работник не заеме мястото, което му е посочено, той не може да го избира, трябва да отиде там в 7-дневен срок или напуска. Назначават го, след един месец го уволняват по т. 6 защото на това място, където са го пратили други и той не може да откаже да отиде, няма нужното образование. Оказа се, че законът не го защитава.

**БОЯН ИВАНОВ /ФЕДЕРАЦИЯ “МЕТАЛИЦИ”/:** Господин Яначков в голяма степен ми помогна. Аз искам само да кажа на господин Нейков и на останалите за репликата, която каза г-н Нейков, че имаме законодателство за чудо и приказ. То наистина е за чудо и приказ – да приказваш за това законодателство от ранни сутрини до късни вечери стига да нямаш да вземаш работна заплата на време, стига да нямаш да взимаш договорености, които си договорил преди това с нормативен акт, който си подписал в един нормативен документ, който се казва Колективен трудов договор, стига да нямаш да вземаш обезщетение, което си придобил за извършените 20 или 28-30 години трудов стаж. И всички тези неща, които няма да ги вземеш – тогава нашето законодателство е чудесно.

Ще се направи сега Арбитражния съд. Такова чудо не сме виждали, ще го видим и него. Тук колегата каза съвсем точно: защо да не се разберем долу, а ще ходим горе? Ние като не можем да се разберем долу, горе да седим по пет пъти на заседания, пак трябва да слезем долу и да се разберем за какво сме отишли горе.

Работодателите в момента притискат всички работници да не членуват някъде, защото тази организация, която е създадена на доброволни начала, която защитава едни и същи интереси на едни и същи работници, които работят в един и същи бранш, тя трябва да бъде репресирана по всички възможни начини – под масата, по кокалчето и т.н., само да не членуваш там, да не се обединяваш, защото утре може да станат всички до един да си поискат правата, тези, за които говорим. Затова хората не искат да членуват синдикатите, защото ще си имат неприятности. Затова някои новосъздадени синдикални формирования на много места биват уволнявани на часа. За да се ликвидира въобще организацията. Значи тези, които имаме, или няма да им обръщаме внимание, или ще ги клатушкаме, нещо ще направим. Затова нямаме и закон за синдикализма. И дотогава в тази държава, която не зная вече как именуваме, едни говорят скапана, други – никаква, трети по друг начин.

Нещата не вървят, защото законността ни в тази държава е на такова положение, че каквото ще да правиш, първо, нямаш гаранция, че това, за което си отдал своя труд и на хората няма да платят, няма да си получат възнагражденията, камо ли да стигнем до нещо по-далече. Държавата е длъжник на собствения си народ и на всички тези проблеми, които са създадени. И щем не щем трябва да сядаме или

на масата на двустранните, на тристранните (не знам колко ще станем в близко бъдеще, като започнем да се договаряме), но все таки тези неща трябва да имат отговор.

Щем не щем в света има две неща – работодатели и синдикати. Е, ще имаме вече и нови форми – работнически представителства. И тях ще ги видим. Нищо страшно няма под слънцето.

Но пак Ви казвам, господин Нейков, Вие бяхте нашия идол във времето, когато създавахме синдикализма, след това минахте на отсрещната врата, защото знаехте по-добре в синдикализма как стават нещата. Аз не съм човек, който дава оценка (*весело оживление*), но законодателство нямаме.

**ПРЕДСЕДЕТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ /БИТСП/:** Правилно, след като започна с работодателите, трябваше да приключиш с мен. Това е естествено.

Заповядайте.

**ГЕРГАНА АНГЕЛОВА /КНСБ/:** Взехме думата явно повече от едно и също предприятие, пак става въпрос, че ще се изкаже позицията на вече опит в “Кремиковци”.

Представете си едно предприятие, което е със стари дългове, дори да е работещо, дори да е на печалба. И е поставено в една пазарна икономика. Това предприятие е с непрекъснат цикъл на производство. Има добивно производство, което има намалено работно време. Поради тази причина има петгрупов график, а не четиригрупов график на работа. Как ще му се отрази един преговор със синдикати за намалено работно време, без да има лост от държавата поне за някаква заинтересованост да се започнат дори някакви преговори.

След това си представете, че без да има едни единни правила като правилник, ред за професионалните въпроси, които ще бъдат разгледани в трудовите спорове, в трудовото законодателство, ние създаваме един закон. След това към него има 4-5 тълкувания. Към тези 4-5 тълкувания пак има индивидуално виждане на въпроса. Как ще бъде разгледан във всяка една област проблем, който досега не е разглеждан? Тоест, отново ще има индивидуализъм, разлика в тълкуванията на нормативните актове.

Дори ако се направи само в София, на едно-единствено място да има място, където да бъдат решавани така наречените трудови колективни спорове, то в основните градове, ако се разделят индивидуалните трудови спорове, това ще бъде облекчение. Но едновременно с това дали пак ще бъде достатъчно да има обобщеност, да има правилник, да има единно мислене. При нас това е основното. Ние влагаме във всяко едно нещо индивидуализъм. Дори един съдия,

който няма точно определен ред, тълкува един и същи закон по свой индивидуален начин.

Има поставен индивидуализъм в разглеждането на даден проблем. И като си представите как, когато възниква един трудов спор, дадена институция, както сме страна синдикатите, ще го постави веднага в трудов спор, той ще отиде към арбитражна комисия. Това е невъзможно. Веднага се отива към лостовете за възможности за вътрешно разрешаване, за да не се изнася проблемът извън предприятието. Тоест, да не напуска рамките на предприятието, защото се чувстваш по-несигурен ако излезе проблемът. Би трябвало да бъде обратното – да си сигурен, че ако излезе проблемът, той задължително ще бъде решен. Сега се опитваме да решим проблема вътре и по този начин ставаме съвсем безсилни.

По време на разговорите (аз бях в Арбитражната комисия), стана въпрос за една възможност, ако може тази Арбитражна комисия да може да се свиква преди внасяне в съда за трудов спор. Тогава тя би била много по-актуална и можеха да се използват нейните лостове за въздействие, за да не се стига до трудов спор. Тоест тя да бъде преговаряне по този месечен срок преди внасяне в съда за трудов спор, а не както е досега, след като се внесе в съда за трудов спор, тогава да се отива към Арбитражна комисия.

Вярно, сега стои законово по-правомерно и по този начин по-малко трудови спорове има, да не говорим, че няма въобще. Никой не смее да стигне до тази крачка трудов спор. Тогава се обезсмисля съществуването на такава Арбитражна комисия. Този страх. По-добре е, ако има начин за лостове за развитие, да бъде обратното – Арбитражната комисия да предхожда внасянето в съда на трудовия спор.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ /БИТСП/:** Благодаря.

**ТЕОДОР ДЕЧЕВ /ИИИ/:** Чувствам се неловко, но ще трябва да опонирам на началника си господин Нейков.

Господин Нейков ни върна направо в първи клас и съсипа резултатите от цялата ни дискусия, поставяйки под съмнение ползата от разпространето на колективните трудови договори. Само че той пропусна това, че ние говорихме не само за целите договори, но и за отделни клаузи на трудовите договори. Нещо, което прави процедурата много по-гъвкава и приемлива, и приложима.

И тук вече ще стигнем до въпроса за ролята на експертите. Той се опита да компенсира разрушителната си дейност върху нашата дискусия с комплимент, че каза “не експерти, а супер експерти”. Супер експертите трябва да убеждават тези, на които са съветници, че това, което са си говорили, е целесъобразно. И аз ще дам пример от нашата дискусия. Стана дума за прословутото съкращаване на работната седмица била тя като работен ден, било по друг начин. И никой не

каза, че всъщност това тръгва от прословутите споразумения, където договорката е съкратена работна седмица срещу задържане на ръста на работните заплати. И че това е станало в една държава, където са си понадвили на масрафа, каквато е Нидерландия и където са сключили буквално сделка работодателите и синдикатите. Работодателите казват: “Добре, трябва по някакъв начин да постигнем да спре ръста на себестойността на продукцията. Виждате глобализация, конкуренция, тигри от Тайван, от Хонконг ни конкурират, дайте да направим нещо.” И тогава стигат до сделка - спиране, ограничаване ръста на доходите срещу повече свободно време и време за лично удоволствие на хората. Значи сделката е тавто за тавто. Аз лично съм дълбок скептик, че в България можем да договорим в настоящия момент нещо такова. Продукцията ни е цъфнала, себестойността, пък сега толкова много са ни доходите, че ще вземе да си осигурим повече свободно време.

Въпросът е, че ако при поставянето на тази дискусия, която вестниците моментално подеха с безумното обяснение, за да можели българите да работели на две места едновременно, затова щели да съкращават работната седмица, ако имаше някой да им обясни за какво става дума, щяхме да видим, че ние може би сега започваме тази дискусия, но имаме да извървим още един дълъг път.

И по въпроса за куриозите. Не става дума за куриоз. Става дума за това, че в страната тази година шест осигурителни прага са били договорени предварително с браншови колективни трудови договори. Какво се оказва? Държавата е лоша, лоша, лоша, обаче тя взела, че разширила в някаква степен дейността дори на бипартизма, защото осигурителният праг в крайна сметка е резултат първоначално на двустранни преговори. След това вече каквото не са договорили се намесва министърът на труда. Шест осигурителни прага са били договорени още в колективни трудови договори. И на практика приемането им от колективния трудов договор в официален документ показва, че те де факто са разпространени върху целия бранш, без изключения. По-ефективно разпространение от това, аз не мога да измисля. Това не е куриоз, това е просто пример, че е възможно, първо, ако има съгласие и добра воля; и второ, ако има инструментариум. Този постоянен апел: “Давайте да направим нещо без държавата”, държавата има безброй кусури, но според мен смисълът на това, което наричаме трипартизъм, е не само в зависимост от разните модели едни от триъгълника да се налагат на други.

Държавата има и една основна функция – тя е на модератор, на успокоител, на някой, който трябва да осигурява другите да си приказват. Най-семплият пример – ето, договарянето на осигурителния праг в строителството. Трябвало е шефът на отрасловия съвет да им се обади, да ги събере и да ги сложи на една маса в министерството и да каже: “Вие се договаряйте, аз ще отида да поръчам кафетата, ама да спазим срока”. Значи един път държавата е обслужила социалните партньори логистично. И второ, тя има модерираща функция. Аз

затова казах, че днешната ни дискусия протече точно по този модел – спор, спор, спор, после някакво избистряне и накрая формулиране на становище.

Искам да кажа само още едно нещо. Мисля, че темата на нашата дискусия, господин Яначков, е социалният диалог, а не класовата борба. Дълбоко уважаваме всички хора, които в Сиатъл, в Генуа и не знам къде веят знамена. Дълбоко не уважаваме тези, които хвърлят коктейли “Молотов”, мятат камъни и т.н. Не е форма на социален диалог замерянето на полицията със запалителни вещи, предмети. Това, ако питаш мен, си е жива класова борба, друг е въпросът, че е малко деформиран. Не е това въпросът. Въпросът е, че започна пак поставяне под съмнение: за какво ни е този арбитраж, какъв ще е този арбитраж? Това е смисълът на арбитража – да извади нещата от съдебната система и да се опитаме преди това да се разберем поне по по-бърз начин. Средно три години трае едно трудово-правно дело.

И понеже всеки даде по един куриозен пример, аз ще дам куриозен пример в държавната сфера. Опитайте се да организирате профсъюзна организация в Националния осигурителен институт. Би било крайно интересно.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ /БИТСП/:** Прав си в това, което каза, че човек не трябва да си спори с началника, включително и с бившия. Но сега няма да продължа дискусията, защото има фундаментална грешка ако ти смяташ, че разпространението на колективния трудов договор може да стане под заплахата от страна на държавата: “Ако вие не се договорите, аз сам ще определя минималните прагове”. Това не е никакво разпределение. Това е просто пренасяне на отговорността. Тази дискусия ще я водим другаде.

Колеги, ние приближаваме към времето, което ни е отделено в рамките на днешния ден за втория ни панел. Ако ми позволите, да направя един опит да структурирам предложенията, които бяха направени и от последващата дискусия, за да видим дали те се споделят от всички участници, или поне част от тези предложения, и да ги предоставим на организаторите, за да могат те по-нататък да продължат работата по изпълнение на проекта.

Заради форума, заради начина, по който провеждаме дискусията ми се струва, че ние нямаме друго правомощие, освен именно в експертното си качество да предложим всеки един на своята организация тези идеи, тези предложения. Иначе не можем да ги предложим на координаторите на проекта, защото не може неправителствената организация, примерно Асоциация “Прозрачност без граници”, не може да вземе тези решения. Тя може да бъде инициатора за дискусията, но тя не може да бъде адресат.

И затова си мисля, че адресът на нашите предложения могат да бъдат самите наши организации. Всеки да има ангажимента да го предаде на своето ръководство. И от тази гледна точка ми се струва може би като участници, като



експерти, да препоръчаме на своите ръководства, на своите организации няколко неща. Те са подредени както излизаха по групите.

Първото предложение – една визия на експертите, че е необходимо да бъде усъвършенстван механизмът за контрол като конкретно това стане чрез активизиране дейността на Комисията за защита на конкуренцията и Инспекцията по труда.

Второто предложение е отново да препоръчаме подготовката на предложения за усъвършенстване на данъчното законодателство с цел стимулиране установяването на безопасни и здравословни условия на труд.

Трето предложение – в експертно качество предлагаме на своите ръководства да инициират създаването към Националния съвет за тристранно сътрудничество на специална, ад хок експертна работна група, която да започне работа по подготовка на нормативна уредба за въвеждането на работническите съвети.

Следващото предложение – да се инициира обществен дебат, тоест организациите на социалните партньори да инициират обществен дебат относно бъдещия модел на работническо участие в управлението на предприятието.

Следващо предложение – предлагаме на ръководствата на организациите да поемат инициативата при определянето на националните приоритети за 2004-2007 г. на предприсъединителния фонд ФАР да се включи развитието на институциите и инструментариума на социалното сътрудничество, тоест да стане национален приоритет, за да може след това да бъдат финансирани такива и много по-широки проекти за развитието на социалното сътрудничество.

Може би тук като елемент, подпредложение или частично предложение стори ми се, че е логично от дискусиата, която се проведе, да предложим създаването или инициирането на система за мониторинг на ефекта от социалния диалог. Ние всъщност не знаем реалния ефект от приложението на действащата законодателна уредба в социалния диалог, действащите добри практики, те не са анализирани. Може да се окаже често, че в рамките на един бранш не всички работодателски или синдикални структури знаят добрите и лошите практики, да не говорим в рамките на държавата. Тоест, самите ние, ако се съгласите с мен, имаме много далечни гледни точки и оценки за едно и също явление, за един и същ елемент или за едно и също събитие в сферата на социалния диалог, а нямаме отговор защо е толкова далечна позицията ни, след като сме участници в това събитие.

Струва ми се, че би могло в рамките на някакъв друг, отделен, нов проект да се мисли и за такъв мониторинг върху ефекта от социалния диалог.

Освен тези общи предложения излязоха и две съвсем конкретни, които може би трябва да бъдат насочени към съответните браншове.

Едното предложение беше: препоръчва се на съответните държавни и контролни органи да предприемат специални мерки относно установяването нивото на безопасността на труда в строителството и съответно за подобряването на тази безопасност.

И второто конкретно предложение: препоръчва се на браншовите организации на работодателите и синдикатите в сферата на селското стопанство да активизират (разбира се това трябва да стане по техен избор) социалния диалог в самия отрасъл.

Ако смятате, че има нещо, което не съм отбелязал, сега е момента да го кажем на организаторите, за да могат те да го имат предвид по-нататък при финализирането на целия проект.

**ТЕОДОР ДЕЧЕВ /ИИИ/:** Изчезнаха етичните кодекси, реализираните добри практики.

**СРЕБРИН ИЛИЕВ /АЛИП/:** Ако сме пунктуалисти, нека в първа и четвърта точка да ги изредим последователно: Комисия за защита на конкуренцията, Комисия за защита на потребителите в търговията.

И тук не става въпрос за подобряване механизма на контрол от страна на държавата, а за включване в механизмите на контрол и други участници.

Не сте ми били началник, но не ми пречи да се противопоставя. И когато в първата част ви казах, че не искаме прекалена намеса на държавата, все пак това е част от обществения дебат, който се води тук от синдикати, господин Дечев го определи като класова борба, аз ще го кажа на един друг език – ние още в обществото не сме си изяснили каква държава, колко държава и докъде държава? И това е част от обществения дебат, никой няма право да ни се сърди.

Затова в първа точка аз държа да се добавят изчерпателно изброените институции, така както ние с г-н Дечев изчерпателно ги изброихме: включване на други участници в контролния механизъм, включително отстъпване от страна на държавата на определени контролни функции. Това е категорично отстъпване на контролни функции на браншовите организации, като тя ще отстъпи тези контролни функции при наличие на тези кодекси за бизнес-поведение, така наречените етични кодекси, които да бъдат съчетани.

И по последната точка от първите четири, господин Нейков, мисля, че не трябва да има само оценка на въздействието на социалния диалог, а ние трябва

императивно да накараме нашата държава да има и превантивна оценка, и въздействие на всички нормативни актове в средата в България.

А за социалния диалог мисля, че то се подразбира. Тоест, всеки един нормативен акт, мечтата на мен, не само на синдикати и на работодатели, е преди да се мисли за един нормативен акт, предварително да се прави оценка за неговото въздействие върху средата. Оттам нататък ще дойде и следващата оценка. Хубаво е да се сравни оценката преди въвеждането на нормативния акт, включително и на тези, които регулират социалния диалог. И след въвеждането на този нормативен акт, да видим как е било, дали сме били прави в първата оценка или след това.

**ПРЕДСЕДЕТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ /БАТСП/:** Първото нещо, което бях си записал на този лист, който казах предложенията, мислех, че трябваше да го спестя, обаче явно, че няма да го спестя. Първото изречение, което съм написал, е да не надценяваме възможностите на нашия форум. Защото иначе оттук можем да отидем най-малко на площад “Народно събрание” и да им кажем какво трябва да се направи. От тази гледна точка, нека да бъдем реалисти. Дайте си сметка къде се намираме – на един диалог в рамките на един проект, инициран, създаден, защитен от една неправителствена организация. Нито е тристранен съвет, нито е икономически съвет, нито е среща между – забележете – ръководства на социални партньори. Става дума за диалог. Това, което направихме, аз допълних и Комисията за защита на потребителите, няма да допълня последното предложение на Сребрин да правим мониторинг на де шо има нормативен акт в страната.

**СРЕБРИН ИЛИЕВ /АЛИП/:** Като принцип.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ:** Не можем като принцип, защото нямаме такава задача.

Не знам даваме ли си сметка колко сериозна работа свършихте в рамките на този ден с тези предложения, които правите. Записал съм: “Има стремеж към създаване на етични кодекси или кодекси на добрите практики сред работодателските организации”.

**ТЕОДОР ДЕЧЕВ :** Свобода на сдружаването.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ:** Ако сте го формулирали като предложение.

**ТЕОДОР ДЕЧЕВ:** Предложението беше ние да не нарушаваме свободата на сдружаването, което...

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ:** Това не може да е предложение. Това е извод. Дай предложение.

**ТЕОДОР ДЕЧЕВ:** Предложението е да има по браншове единни етични кодекси и единни кодекси на добри практики.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ:** Допълваме предложенията с още едно:

Препоръчваме на своите организации да се развие и утвърди практика да разработване на етични кодекси или кодексите на добрите практики на социалния диалог по браншове.

**ТЕОДОР ДЕЧЕВ:** Не само на социалния диалог?

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ:** А на какво? На самите практики за производство на тухли? Не е наша работа, не е работа на нашия форум да се бъркаме на бизнеса как ще си прави самата производствена дейност. Моята оценка е такава.

**ТЕОДОР ДЕЧЕВ:** Първо, това предложение излиза от бизнеса.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ:** Не е излязло от бизнеса. Излязло е от експертите, които представляват бизнеса.

**ТЕОДОР ДЕЧЕВ:** Има логическо противоречие. Ние можем да даваме акъл и на синдикатите, и на бизнеса как да преговарят, а не можем...

**РЕПЛИКА:** Това беше идея на г-н Вълчев от Асоциацията на месопроизводителите. Какво значи не е излязло от бизнеса?

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ:** Това е предложението точно на асоциацията – да имат добрата практика. Той е говорил за самата производствена практика ли?

**РЕПЛИКА:** Не, за етичен кодекс.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ:** Етичен кодекс може да има в социалния диалог, а в производството има добра практика.

**РЕПЛИКА:** Етичен кодекс на отношението на бизнеса към търговската среда...

**РЕПЛИКА:** Във връзка с представителността на браншовите организации. Ставаше въпрос за проектозакона за браншовите организации. Принципно това е залегнало в проектозакона за браншовите организации. При представителността едно от изискванията е именно браншовата организация, която претендира за представителност, да представи свой етичен кодекс.

Естествено, мисля, че и другите организации, национално представените организации имат такъв кодекс. Не мога да си представя, че нямат такъв кодекс, както го има и Съюзът на работодателите в България. Но малко са браншовите организации, които действително имат етичен кодекс. Това не е свързано по никакъв начин със социалния диалог. В етичния кодекс има и много други неща, които залягат. Тук вече говорим за чисто бизнес отношения на самите членове в съответната организация, било то национално представителни...

**РЕПЛИКА:** Тук се консолидирахме около съвсем друга формулировка.

**РЕПЛИКА:** Да, но мисля, че г-н Нейков предлага нещо, което действително има смисъл.

**АНТОНИ МЕТОДИЕВ /КНСБ/:** Това, което казвате е вярно. Ние просто се консолидирахме тук около една друга формулировка. При положение, че в един бранш има повече от една организация, да има един-единствен кодекс. Това беше всъщност формулировката. Това беше идеята. И това съвсем пряко резонира със социалния диалог, защото тогава вече условията са равнопоставени. Тоест, при договорка между синдикати и работодатели, идеята беше и тези, които не членуват в съответната браншова организация да са от същия бранш и да са задължени да спазват тези условия, тогава при договорености между синдикати и работодатели вече има някакви гаранции за спазване въобще на условията от едно КТД, включително и от тези, които са от сивата икономика, странични, необвързани и други подобни. Това беше във формулировката. За това говорим.

**ГЕРГАНА АНГЕЛОВА /КНСБ/:** Аз мога да цитирам точно изречението, което беше казано, защото съм записала всичко: “Единни кодекси по браншове и специалности, като се засегнат световните практики, имайки предвид етичните кодекси и критерии за представителност, ако са повече от един”.

**ТЕОДОР ДЕЧЕВ /ИИИ/:** Мога да Ви кажа, че сте записали всичко друго, освен това, което казах. *(Весело оживление.)*

Смисълът беше във всички браншове да има етични кодекси и кодифицирани добри практики, които да са валидни за всички в бранша. Не да създаваме унитарни браншови организации, в които всички да членуват задължително, а да е задължителен етичният кодекс и да са задължителни кодифицираните добри практики.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ:** На базата на последващата дискусия, ако ми разрешите да прочета резюме.

Ново предложение: да препоръча на своите организации да работят за утвърждаване на практиката за разработване на етични кодекси на взаимоотношенията в браншовите организации и да се пристъпи към

кодифициране на добрите практики за производство, макар че тук нещата не са толкова глобални, както може би някой си мисли. Добрите практики са или за производство на безопасни храни и напитки, или за производство в сферата на химията и фармацевцията. Но да речем, че не сме длъжни да знаем всичко. И да остане: както и за кодифициране на добрите практики за производство в съответните браншове.

Не е много прецизно, но може би това отговаря на вашата идея, която сте обсъждали.

**СРЕБРИН ИЛИЕВ /АЛИП/:** Може ли един пример, господин Нейков, което потвърждава това, което казахте – един кодекс за всеки бранш.

Нашата асоциация реши този начин по-елегантно. Просто участвахме в представянето на глобалния договор на ООН с неговите десет точки. Той е един типичен етичен кодекс, който в неговите десет точки фигурира както каза г-н Нейков, и части от социалния диалог, и по отношение на бизнес практиката, така има части и по отношение на добрата производствена практика. Когато дискутирахме с г-н Дечев именно това беше имано предвид – един подобен по-разширен етичен кодекс.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ ИВАН НЕЙКОВ:** Благодаря на всички за участието.

Точно с половин час просрочихме нашата дискусия.

Радвам се, че се видяхме днес и до следващи срещи!