

**КОЛЕКТИВНОТО
ТРУДОВО
ДОГОВАРЯНЕ**

ЗНАНИЯ, ПРАКТИКИ, СТРАТЕГИИ

КОМЕНТАР
С ПРАКТИЧЕСКА НАСОЧЕНОСТ

A 02 - 00873

Под ръководството и съставителството на
д-р Желязко Христов

СОФИЯ, ноември 2001 г.

Темите са разработени както следва:

Чавдар Христов:

част I - тема 5; част II - теми 1.4 и 1.9.

Елена Василева:

част I - тема 3; част III - тема 5.

Н.с. д-р Екатерина Рибарова:

част I - тема 2; част II - тема 1.7; част III - теми 1 и 2.

Добромир Стефанов:

част II - тема 1.2.

Недка Колева:

част II - тема 1.3.

Тодор Тодоров:

част II - тема 1.5.

Асия Гонева:

част II - тема 1.6.

Николай Ненков:

част III - тема 4.

Н.с. д-р Любен Томев, Н.с. д-р Надежда Даскалова:

част III - тема 3.

Емилия Маркова:

част I - теми 1, 2.4 и 4; част II - тема 2.

Величка Микова:

част II - теми 1.1. и 1.8.

Красимир Георгиев:

част II - тема 1.10.

Настоящият Коментар с практическа насоченост обхваща най-важни проблеми на колективните преговори и колективното трудово договаряне, като основен елемент на индустриалните отношения на обществото в преход. Той отразява промените в областта на колективното договаряне, породени от влизането в сила на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ДВ, бр.25 от 2001 г.). Особено внимание е обърнато на съдържателната част на колективния трудов договор. Включени са теми, отнасящи се до актуални и нестандартни, непознати до сега форми и модели на договаряне. Наръчникът е обогатен е със знания, средства и техники за водене на успешни преговори. Предназначен е за синдикалисти на всички нива - предприятие, бранш, отрасъл, за мениджъри и специалисти във фирми, за директори по човешки ресурси, работодатели и всички, които искат да разширят познанията си в тази област.



СЪДЪРЖАНИЕ

Ползвани съкращения	7
---------------------------	---

ЧАСТ ПЪРВА

КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ В БЪЛГАРИЯ И ЕВРОПА. НОВИТЕ МОМЕНТИ ПРОИЗТИЧАЩИ ОТ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КТ	11
1. Кратък исторически преглед на колективното трудово договаряне в България	11
2. Европейски стандарти, опит и норми регулиращи колективното договаряне	15
3. Колективното трудово договаряне и колективният трудов договор-основен инструмент на двустранното сътрудничество - общи бележки, състояние и развитие.	26
4.Промените в нормативната уредба на колективното договаряне, произтичащи от Закона за изменение и допълнение в Кодекса на труда	32
5. Промени в нормативната уредба на тристранното сътрудничество	39

ЧАСТ ВТОРА

КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ НА РАЗЛИЧНИТЕ РАВНИЩА - СТРУКТУРА, РАЗДЕЛИ, СЪДЪРЖАНИЕ	45
1. Структура, раздели и съдържание на колективните трудови договори.	45
1.1. Преамбюл и общи положения	47
1.2. Трудова заетост, обучение и квалификация	48
1.3. Работни заплати и други плащания.	56
1.4. Работно време, отпуски, почивки	69
1.5. Здравословни и безопасни условия на труд	73
1.6. Осигурителни отношения	77

1.7. Условия за синдикална дейност	83
1.8. Доброволно уреждане на колективните трудови спорове	86
1.9. Присъединяване към колективния трудов договор	89
1.10. Допълнителни, преходни и заключителни разпоредби (клаузи)	98
2. Колективен трудов договор в община	101
ЧАСТ ТРЕТА	
СПЕЦИФИЧНИ ВЪПРОСИ НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ.	
СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА ЗА ВОДЕНЕ НА ПРЕГОВОРИ	111
1. Колективни преговори и сключване на колективни трудови договори в микро-, малки и средни предприятия.	111
2. Колективните преговори и колективното договаряне в многонационални компании.	118
3. Производителност на труда-заплащане-работни места и колективно договаряне	127
4. Колективни преговори в условията на несъстоятелност	139
5. Стратегии и тактики за водене на преговори.	143
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	158
ПРИЛОЖЕНИЯ	159
ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА	171

ПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

БКТД	Браншов колективен трудов договор
БРС	Български работнически съюз
ЕКП	Европейска конфедерация на профсъюзите
ЕС	Европейски съюз
ЕСХ	Европейска социална харта
ЗЗБУТ	Закон за безопасни и здравословни условия на труда
ЗЗД	Закон за задълженията и договорите
ЗИДКТ	Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда
ЗКПО	Закон за корпоративното подоходно облагане
ЗНА	Закон за нормативните актове
ЗОб	Закон за общинските бюджети
ЗОДФЛ	Закон за облагане на доходите на физическите лица
ЗТФ	Закон за творческите фондове
ЗУДБ	Закон за устройството на държавния бюджет
ЗУКТС	Закон за уреждане на колективните трудови спорове
ИССИ	Институт за синдикални и социални изследвания към КНСБ
КЗОО	Кодекс за задължително обществено осигуряване
КРБ	Конституция на Република България
КТ	Кодекс на труда
КУТ	Комитет по условия на труд
МВФ	Международен валутен фонд
МНК	Многонационални компании
МОТ	Международна организация на труда
НИПА	Национален институт за помирение и арбитраж
НОИ	Национален осигурителен институт
НРПС	Независим работнически професионален съюз
НРС	Независим работнически съюз
НСФ*МЕ*	Национална синдикална федерация „Метал-електро“
ОКТА	Отраслов колективен трудов договор

СБУ	Синдикат на българските учители
СвОРСС	Свободен общ работнически синдикален съюз
СИФ	Световен икономически форум
СО	Синдикална организация
ФНСДУО	Федерация на независимите синдикати от държавните учреждения и организации
ФНСМ	Федерация на независимите синдикати на миньорите
ФНСС	Федерация на независимите строителни синдикати

Уважаеми читатели, скъпи приятели,

Пред Вас е поредната книга, съставена и написана от екип от автори-експерти в КНСБ. Това е третата книга, която КНСБ издава в рамките на две години. Появата ѝ на бял свят бе предизвикана от измененията и допълненията в Кодекса на труда, които влязоха в сила от 31 март 2001 г. Тя е последната ни творческа проява в годините след четвъртия конгрес на КНСБ.

Ето защо посвещаваме тази книга на V Конгрес на КНСБ.

Амбициозната задача, която си поставихме с нейното издаване, бе да дадем знания и насоки с оглед на по-нататъшното развитие на колективното трудово договаряне. Известно е, че чрез поредните промени в Кодекса на труда бе направена крачка напред в нормативната му уредба. Социалните партньори - представителните организации на работниците/служителите и работодателите, както и държавата завяха чрез тези промени желанието си да развият и усъвършенстват не само правната процедурна рамка на договарянето, но и съдържанието на колективните договори. Това добре се вижда от измененията и допълненията, внесени в други раздели на КТ.

Намираме се в качествено нова обстановка, както по отношение на детайлизацията на равнищата на договаряне и прецезирането на сроковете на договорите, така и по отношение на действието им спрямо членовете на синдикалните членове и присъединилите се работници/служители и необходимостта от превръщане на колективното договаряне в постоянен процес.

Подписано е и **Националното споразумение** между представителните организации на работниците/служителите и работодателите, с което ще бъде зададена същността и процедурната рамка на отрасловото/браншовото договаряне. В него виждаме предтечата на един бъдещ национален колективен трудов договор, на една дългоочаквана нова архитектура на колективното трудово

договаряне в нашата страна. Архитектура, която надявам се, ще ни доближи до практиката по колективното договаряне в страни, като Германия, Австрия, Белгия и скандинавските държави.

Сега обаче ни предстои да развием новите хоризонти на колективното договаряне, очертани чрез измененията и допълненията в правните норми, които го уреждат. Това изисква от наша страна познаване на закона и навлизане в дълбочина на проблематиката на колективното договаряне, не само като процедура, но и в неговата предметна същност.

Надявам се, че сме постигнали реализацията на тази цел. Ще ни се книгата да бъде добър помощник и съветник преди всичко на синдикалния актив на нашите основни членове, включително и на ръководствата на синдикалните организации в предприятията. Едва ли обаче сме успели да обхванем всичко онова, което би било нужно и полезно за всяко едно предприятие, в което има синдикална организация на КНСБ. Даваме си сметка, че това не е възможно. В тази връзка искам да Ви уверя, че сме намерили и формата на продължението на връзката ни с онези, които биха искали да питат и по този начин да навлизат още по-надълбоко в сложната материя, свързана с колективните трудови договори. На всеки поставен въпрос, чийто отговор не е намерен в книгата, ще отговорим от страниците на нашето списание „Синди труд“, или пък директно, чрез писма, подготвени от експертите на КНСБ.

Използвам случая да благодаря от сърце на авторите на тази книга и на нашите приятели от фондация „Фридрих Еберт“ за подкрепата, която ни оказаха при издаването на книгата. Надяваме се на тази подкрепа и за други наши идеи във връзка с овладяване на майсторството на колективното договаряне.


Председател на КНСБ:
(д-р Желязко Христов)

ЧАСТ ПЪРВА

КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ В БЪЛГАРИЯ И ЕВРОПА.

НОВИТЕ МОМЕНТИ, ПРОИЗТИЧАЩИ ОТ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

1. Кратък исторически преглед на колективното трудово договаряне в България

Колективното трудово договаряне и колективният трудов договор¹, като вътрешен нормативен акт на предприятието, имат определено място в историята на синдикалното движение и развитието на стопанската дейност в България от времето на капиталистическите преобразования до наши дни.

Подемът в стопанския живот в страната в началото на XX век, развил главно занаятчийски, земеделски и чиновнически центрове, е съпътстван и с начало на обособяване на работническата класа, а впоследствие - и с организиране на работническото движение. Историята на профсъюзните борби показва, че колективните преговори се явяват опорна точка на легалните средства на реформисткото синдикално движение при защита на икономическите интереси на работещите хора на умствения и физическия труд. Това се отнася за колективното трудово договаряне, разглеждано в неговата цялост, като процедура и като краен продукт-договор.

Тук следва да открийм общата стачка на работниците от софийските частни печатници, проведена през 1905 г. Излъчена е т. нар. „тарифна комисия“, която провежда преговорите със собствениците и провъзгласява работническото искане за приемане на печатарска тарифа. В резултат на продължил

1. Под колективно трудово договаряне разбираме процеса и процедурите, свързани с изясняване на проблемите, подготовката, преговорите и т.н. вкл. и подписването на колективен трудов договор. Колективният трудов договор е плод и достижение на колективното трудово договаряне, негов а цел.

53-дневен стачен конфликт, се подписват предложението от Тарифната комисия на стачкуващите печатари „Условия за реда и задълженията между господарите и работниците в Софийските частни печатници“. Това по същество е **първият колективен трудов договор на българския пролетариат**. В седем глави той урежда основни трудови и социални права на работещите: глава 1. „работно време“; глава 2. „извънредна работа“; глава 3. „заплата и изплащане“; глава 4. „уволнения и напусания“; глава 5. „за ученичеството“; глава 6. „права, задължения и отговорност“; глава 7. „обща разпоредби“.

Кое родее първия подписан документ с днешните КТД?

На първо място - извоюван е в резултат на преговори.

На второ място - работниците се представяват от свои избрани представители - членовете на т.н. тарифна комисия.

На трето място - проектът е разработен от работническите представители.

На четвърто място - договорени са клаузи, много близки по съдържание до днешните.

Промените в стопанско-икономическото развитие на страната от 30-те години, съпроводено и с разочарование от СвОПСС и НРПС, постепенно налагат идеята за реформиране на обществото. В синдикалното пространство на преден план излиза, /макор и на приливи и отливи за краткото си време на съществуване/ Съюза на НРС. Той прокламира необходимостта от създаване на трудово законодателство в страната, гарантиращо основни придобивки за българското работничество и педира за превърнането на държавата в регулатор на стопанския живот и на обществените отношения. Според НРС, трябва „да се определят материалните и правните отношения между капитала и труда **чрез колективни и други договори**, в чието изработване да вземат пряко участие и работниците“.

Една от централните задачи на новоизградената след преврата от май 1934 г. Български работнически съюз /БРС/ е разширяване на мрежата от преговори по колективното договаряне и тяхното законодателно устрйоване. Издадената

с Указ № 382/01.09.1936 г. „**Наредба-закон за колективното трудово договаряне и уреждане на трудовите конфликти**“ институционализира колективния трудов договор и представлява по същество **първият нормативен акт на колективното трудово договаряне** у нас. Член първи урежда колективния трудов договор като „съгласие между представителите на законноустановените професионални работнически организации и отделните работодатели или представителите на техните законноустановени професионални организации, чрез което се установява съдържанието на бъдещите индивидуални трудови договори между работниците и работодателите“. Съгласно *член втори*, колективният трудов договор „може да се сключва за едно предприятие или група предприятия от един и същ бранш, в определени райони“. На тази основа, в страната по това време се сключват и редица браншови КТД (например на работниците от памучно-текстилната индустрия, на дипломираните аптечни работници-фармацевти и пом.-аптекари) в цялата страна, както и КТД по професии в отделни градове (например относно условията на труда на хотелиерите в София, относно условията на труда и минималните надници на яйчарските работници в Лом и пр.).

Известният по онова време юрист Райко Ошанов през 1937 г. е автор на кратко указателно разяснение „Колективният трудов договор и трудовият арбитраж“. След отдалата му се възможност да изучава тези въпроси през едногодишния си престой в Международното бюро на труда в Женева и в резултат на голяма проучвателна дейност, през 1940 г. той издава книгата „Колективният трудов договор като правен институт“. В нея се проследяват социално-икономическите предпоставки и историческото развитие на КТД /Англия, Франция, Германия, Италия, Съветска Русия, България/, правната регламентация, съдържанието и действието на КТД.

Изменената роля на Профсъюзите в годините на социализма и свеждането им главно в помощен апарат на държавните и стопански органи и трансмисия за реализиране на партийната политика, дават отражение върху пътищата и

механизмите на осъществяването от тях защитна функция, в т.ч. върху същността и съдържанието на договорната система и сключването на колективни трудови договори в предприятията.

В периода на демократични промени след 10.11.1989 г. индикатите заеха свое място и завоюваха територии в трудната борба за приемлива социална цена на пазарния преход. За това е огромна и ролята на постепенното хармонизиране на трудовото ни законодателство с европейските социални стандарти и норми и с практиката на развитите индустриални държави, преди всичко - съобразяването с Конвенциите и Препоръките на МОТ, ревизирания вариант на Европейската социална харта и др. Така постепенно в страната си проби път и започна да набира скорост (макар и не резултатно на всеки етап и равнища) социалният диалог и партньорството. В системата на индустриалните отношения все по-важно място започна да заема двустранното сътрудничество с основен елемент колективното трудово договаряне.

Постановление № 129 на Министерския съвет от 1991 г. и приета с него Наредба за договаряне на работната заплата (ДВ, бр. 55 от 12.07.1991 г.) уредиха нормативно преминването към договаряне на работната заплата. За първи път в страната, на ръководствата на предприятията и организациите, които ползват наемен труд, независимо от формата на собственост, бе уредено задължението „да създават необходимите условия за своевременно провеждане на колективното договаряне на работната заплата“ /чл. 1, ал.2/. Синдикалните организации бяха нормативно определени като партньори в процеса на договаряне. Чрез чл.1, ал.2 бе заявена необходимостта от предварителното споразумяване за „начина, целите, сроковете, и взаимодействието за договаряне на работната заплата“. Органите на държавната власт и общините бяха задължени да оказват необходимото съдействие на предприятията и организациите при подготовката на договарянето на работната заплата.

Измененият през 1992 г. Кодекс на труда (глава четвърта) легитимира правната материя на **колективния трудов договор**

в неговите най-важни части - предмет, страни и представителство, задължение на работодателя за преговаряне и за предоставяне на информация, сключване, вписване и др.

Нова законодателна рамка на колективното преговаряне и колективните трудови договори, отговаряща в по-пълна степен на реформите в обществото и потребностите и реалностите в развитието на икономиката, даде **Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда** /в сила от 31.03.2001 г./, приет от 38-то Народно събрание, с активното участие на експерти на КНСБ в работата на постоянната Комисия по социални дейности.

2. Европейски стандарти, опит и норми, регулиращи колективното договаряне

Колективните трудови преговори и колективното трудово договаряне са основени елементи в системата на индустриалните отношения в европейските страни. В зависимост от особеностите на икономическото развитие, традициите и социалните структури, са се обособили различни модели на индустриални отношения и колективни преговори, валидни за една или друга част на Европа - авгლოსаксонски /който е разпространен и в значителна част от развитите страни извън Европа/, скандинавски, централноевропейски и др. Въпреки различията в отделните страни и региони на Европа, в индустриалните отношения и в частност в системите и механизмите на колективните преговори има и редица общи аспекти. Част от тях намират отражение и в развиващите се системи на индустриални отношения в страните от Централна и Източна Европа.

2.1. Основни фактори, влияещи върху европейските индустриални отношения и системи на колективни преговори и договаряне.

Факторите, влияещи върху индустриалните отношения и конкретно - върху колективното договаряне в Европа, могат да

бъдат обособени в няколко основни групи: икономически, технология и структури, институционални, вътрешно - организационни за съответните субекти на колективно договаряне и др. Важна роля в европейските индустриални отношения имат икономическите фактори. Това са:

- **Цикличността на развитие на икономиката като цяло и на конкретния бизнес или дейност, в частност.** Редуването на развитието в етапи на зараждане, растеж, развитие, стабилизация, застой, рецесия и евентуално - прекратяване за някои дейности, е естествен процес за всеки вид бизнес или дейност, който в някои аспекти се повтаря и в макроикономически план. Това оказва влияние върху процесите на трудовия пазар, върху финансовата и икономическата стабилност на отделните предприятия и сектори, а оттам - и върху нагласите на работодателите да приемат едни или други искания на синдикатите в процесите на колективни преговори. Факт е, че в периоди на рецесия в редица сектори в европейските страни се наблюдават рестрикции в колективните преговори и трудности в постигането на нови придобивки за наемните работници;

- **Глобализацията на икономиката и засилването на конкуренцията в европейски и световен мащаб** са фактори, които са значими за европейските системи на колективно договаряне след Втората световна война. От една страна, развитието на Европейското икономическо пространство, свободата на движение на стоки, капитали, услуги и хора и насърчаването на свободата на конкуренцията между предприятията в Западна Европа поставят нови предизвикателства пред индустриалните отношения, включително и проблемът за координацията на действията между националните синдикати. Не случайно синдикатите в Западна Европа през последните години развиват форми на координиране на процесите на колективни преговори и договаряне, изразяващи се в съгласуване на действията по искане на информация, поставяне на нива на заплащане, заетост, мерки в машиностроенето между синдикатите на Германия, Холандия, Белгия и др. Така например, германският синдикат ИГ "Метал" е започнал подобна координация и с

някои от сродните синдикати от Източна Европа - от Полша, Чехия, Словакия, Унгария, Словения. В същото време насърчаването на свободата на търговията в световен мащаб и засилването на конкуренцията от страна на други развити страни извън Европа е предпоставка за пренасяне на модели и опит в индустриалните отношения от други развити страни (САЩ, Япония) в Европа и обратно.

- **Преструктуриране на отделните сектори на икономиката, появата на нови индустрии и дейности и изчезването на някои от досегашните, както и промените в технологиите и организацията на труда предизвикват сегментация на трудовия пазар.** Появяват се нови професионални групи и групи заети в нови дейности. Същевременно намаляват или изчезват някои от досегашните професионални групи. Разширяването на сферата на услугите води до поява както на множество заети с некавалифициран или нискоквалифициран труд, така и на висококвалифицирани специалисти, които са с твърде различни нагласи и ценности от досега съществуващите традиционни професионални групи. Увеличава се и броят на заетите в нестандартни форми на трудови договори - непълно работно време, споделена заетост, срочни и сезонни трудови договори, договори с комисионни и др. Индустриалните отношения и колективното договаряне, като правило, са се зародили и развивали в условията на фордистки модел на организация на производството и труда, който се отличава с предприятия за стандартно промишлено производство, в които большинството заети са работници на пълна работна ден, в чиято квалификация и образование, и съответно нагласи и ценности дори и да има различия, все пак не са драстични. Съвременните условия предполагат все по-голяма диференциация между отделните професионални групи, както между отделните отрасли и дейности, така и между предприятията в рамките на един и същи бранш и вътре в рамките на едно предприятие, и правят консолидацията на интересите в процеса на колективни преговори все по-трудна;

- **Върху трудовия пазар влияят и редица предпоставки от социален и демографски характер.** В Западна Европа се

наблюдава засилено навлизане на жените в пазара на труда, особено през последните 20-25 години. Навлизането на нови генерации в трудовия пазар, въпреки демографския спад, също е факт, а те са носители на нови интереси и ценности, имат и, като правило, по-високо образование и квалификация. В същото време, през целия период след Втората световна война в трудовия пазар в страните от Западна Европа участват и мигранти - от други страни на Западна Европа, от други континенти, главно от арабските страни, Африка, Карибския басейн, Източна Азия. Напоследък някои страни приемат и доста имигранти от централна и източна Европа и бившите съветски републики. Имигрантите, особено онези, произхождащи от страни извън континента, като правило, са носители на различен тип култура и ценности, някои от тях са със сравнително по-ниско образование или неподходяща квалификация, което ги прави трудно адаптивни към изискванията на съвременното производство и често ги поставя предимно на работни места с нискоквалифициран труд. Промените в социално-демографския състав на работната сила също затрудняват процесите на консолидация и намиране на адекватна рамка на общите интереси при воденето на колективни преговори на различните равнища:

- **Важна група фактори, влияещи върху процесите на колективно договаряне в Европа са институционалните, а именно - системата от закони, регулиращи трудовете и осигурителни отношения, политиките и действия на различните власти (законодателна, изпълнителна, местна, съдебна), както и наличието и степента на развитие на независими институции за регулиране на индустриалните отношения.** Като правило, в повечето западноевропейски страни, колективните преговори отдавна са поставени в законова рамка, но тя варира от силно либерална / Великобритания / до строго регламентираща / Германия /. Намесата на държавата обаче може да повлияе както насърчително към процесите на колективни преговори / Франция след узаконяването им на ниво предприятие /, така и да остане без особени резултати / Испания /. В някои страни все още е силно значението на трипартизма и обвързването

му с колективното договаряне / Ирландия, скандинавските страни, Италия, Белия /. В страни, като Великобритания и Ирландия се предпочита по-либералното законодателство и по-добре развита система на помирение, арбитраж и посредничество, както и трудови съдилища за решаване на споровете по колективните трудови договори. В болшинството западноевропейски страни от началото на 80-те години се наблюдава процес на дерегулация на индустриалните отношения, т.е. намаляване на намесата на държавата, отнасяване на значението на трипартизма в индустриалните отношения за сметка на бипартизма и колективното договаряне;

- **Важни фактори в процеса на колективни преговори и договаряне са характеристиките и степента на организираност на субектите - работодателите и синдикатите.** В повечето западноевропейски страни има добре развити и структурирани работодателски организации, което исторически е допринесло за развитие на колективното договаряне в отраслите и браншовите, а в някои страни - и в регионите. В същото време специфично значение за колективното договаряне на равнище предприятие има възприетият стил на управление от мениджърския екип и политиката по управление на човешките ресурси. В компании, в които преобладават традиционният или патерналистичният стил на управление, както и известният „laizes faire“ /който може да се преведе като волунтаристичен/, колективното договаряне е твърде затруднено, а често - и невъзможно. По-добри условия за колективно договаряне съществуват в компании, в които управляващите екипи предпочитат конституционния, консултативния или стандартния модерен стил на управление. Действията в областта на човешките ресурси и новите подходи, които се използват, са също сериозно предизвикателство за синдикатите и за системите на колективни преговори на равнище предприятие.

Степента на организираност и преговорна сила на синдикатите, както и развитите традиции и ценности имат решаващо значение за резултатите от колективните преговори. Факт е, че въпреки икономическата рецесия и

дерегулацията на индустриалните отношения през 80-те и 90-те години, в редица страни, в които синдикатите са добре организирани, консолидирани и има натрупан опит в колективното договаряне негативните ефекти на други фактори не са повлияли много. Такива са Германия, скандинавските страни, в по-малка степен - Италия и Великобритания.

2.2. Предметна област на колективните преговори и колективните трудови договори.

Традиционно, в Западна Европа съдържанието на колективните преговори и на КТД засяга най-вече заплатите, условията на труд, работните места, работното време. През последните 15-20 години тези аспекти остават като основни приоритети при преговорите, но се модифицират и комбинират по един или друг начин, в зависимост от условията. Колективното договаряне все повече е съобразено, както с местното законодателство и нормите на Международната организация на труда, така и със Социалната харта на Съвета на Европа и документите на Европейския съюз (договори, директиви, препоръки и решения), със споразуменията, постигнати от европейските структури на синдикатите и работодателите.

Какво е характерното в предметната област на договарянето?

- На първо място, заетостта става все по-важна и като приоритет на политиката на правителствата, и като аспект на индустриалните отношения и колективните преговори. С оглед на запазването на работните места и създаването на нови, се търси баланс между работните места, доходите и гъвкавостта на работното време, като се приемат различни компромисни варианти - намалено работно време, работа в почивни дни, непълно работно време, отказ от коледни и годишни премии, гратисни периоди за увеличаване на заплатите и др.

- Второ, работното време става все по-важен аспект на колективните преговори и колективното договаряне - с оглед

на задържане и растеж на заетостта и с оглед увеличаване на извънработното време за подобряване на квалификацията, професионалния растеж и качеството на живота на работната сила. В колективните преговори се включват, както традиционните аспекти на намалено работно време, така и съвременни гъвкави форми като удължено работно време, седмично, месечно и годишно изчисляване на отработените часове, сбита работна седмица, плаващ график и др.

- Трето, важни аспекти на колективното договаряне са условията на труд и качеството на трудовия живот;

- Четвърто, договарянето на заплатите и останалите плащания и придобивки все повече се обвързва с подобряване на производителността и качеството на труда, подобряване на организацията, приложението на гъвкави форми на заплащане и стимулиране;

- Пето, качеството на работната сила вече е приоритет на колективното договаряне;

- Шесто, в колективното договаряне се включват редица аспекти на индивидуалните човешки и трудови права, например правата на работещите по атипични форми на заетост, правата на жените, младежите, семейните, на малцинствата, инвалидите, лицата с различно от най-разпространените вероизповедания и лицата с различна сексуална ориентация. Широко приложение намират нормите за недопускане на дискриминация и равно третиране на работните места, залегнали в точка 13 от Договора за Европейската общност от Амстердам, 1997 г., нормите на Европейската социална харта за правата на семейните, за размера на отпуските и др.

2.3. Структури и механизма на колективното договаряне

Като правило, в повечето западноевропейски страни има поне 2 равнища на договаряне - отраслово и /или браншово и на ниво предприятие. В някои страни се е запозило и националното договаряне - скандинавски, Италия, а в Германия важно значение има регионално-браншово и /или

регионално-отрасловото договаряне, докато договарянето на ниво предприятие има далеч по-малка роля. Въпреки това, някои големи компании, включително и многонационални, предпочитат да имат собствени КТД /например Фолксваген/. От началото на 80-те години в повечето страни се наблюдава децентрализация на колективните преговори и договаряне. Въпреки, че се запазва отрасловото и браншово, а в някои случаи и регионално договаряне, основните аспекти все повече се договарят на ниво предприятие. В някои страни между различните нива на преговори и договаряне има субординация - например, Германия, Швеция, а в други - Италия, Великобритания те са относително независими.

Традиционно, в повечето страни сключените на ниво отрасъл, бранш или регион колективните трудови договори се разпростират като задължение на всички работодатели от съответния бранш или отрасъл. Това разпространение обаче на ниво предприятие, обикновено се отнася и за всички работещи. Въпреки условията на рецесия и дерегулация от началото на 80-те години, както и високата безработица, обхватът на колективно договаряне в някои страни се разширява. Включват се нови сектори /Холандия/, търсят се форми за преговори за работещите в малки и микро-предприятия, където синдикалното членство е индивидуално /Италия, Франция и др./. За съжаление, не винаги разширяването на обхвата на колективното договаряне е съпътстван с повишаване на синдикалната плътност, с изключение на скандинавските страни (Швеция, Норвегия). Обратно, в някои страни, като Белгия, в период на известен застой в колективното договаряне синдикалната плътност се запазва и дори увеличава, тъй като синдикатите имат и други функции и механизми на влияние.

Като правило, преговорите се водят от представителните синдикални организации, което не изключва участие и на останалите, или правото им на вето /Франция/, ако в КТД не са спазени изискванията на закона или на споразумения и КТД, към които сключваният КТД следва да е в субординация.

2.4. Колективното договаряне - международни стандарти и норми за регулиране

Макар и накратко, заслужава да отбележим, че колективното договаряне има своя история и в международен план. С най-важно значение, с оглед целите на тази книга, са Конвенциите на **Международната организация на труда**².

Още чрез Филаделфийската Декларация за целите и задачите на МОТ /10.05.1944 г./ се подчертава работата по подпомагане на различните държави за **„действително признаване на правото за колективни преговори и сътрудничество между работодателите и работната сила за постоянното подобряване на организацията на производството, както и сътрудничеството между работодателите и трудещите се в изработването и прилагането на социалната и икономическата политика“** /раздел III, т. "е"/.

С най-важно значение за колективното договаряне е **Конвенция № 98** на МОТ „За прилагане на принципите на правото на организиране и колективното преговаряне“. Тя е приета на 32-та сесия на МОТ на 8.06.1949 г., и е ратифицирана от България на 21.02.1959 г. В член 4 Конвенцията определя: „Когато е необходимо, се вземат подходящи мерки, за да се поощри и съдейства за по-пълното развитие и използване на процедурите за доброволно водене на преговори за сключване на колективни трудови договори между работодателите и организациите на работодателите, от една страна, и организациите на трудещите се, от друга, с цел да уредят по този начин условията на труда“.

На следващо място, в чл.2 от **Конвенция № 154** на МОТ „За защита на преговорите между работодателите и профсъюзите за сключване на колективни трудови договори“ /1981 г./ е записано, че колективното трудово договаряне „обхваща всички преговори между работодател, група работодатели или една, или повече организации на работодатели от една страна, и една или повече организации на работниците - от друга за:

a/ определяне условията на труд и заплащането; и/или

2. България е член на МОТ от 06.12.1920 г.

б/ регулиране на отношенията между работодателите и работниците; и/или

в/ регулиране отношенията между работодатели или техни организации и една, или повече организации на работници."

МОТ третира широкоаспектната природа на колективните трудови договори между организациите на работодателите и трудещите се и в **Конвенция № 94** за трудовите клаузи в договорите, сключени с публичната власт /приета на 29.06.1949 г. и ратифицирана от България през 1955 г./, в **Препоръка № 91/1951 г.** относно колективните трудови договори, в **Препоръка № 94/1954 г.** относно сътрудничеството в предприятията, в **Препоръка № 113/1960 г.** относно сътрудничеството на отраслово и браншово равнище, в **Препоръка № 163/1981 г.** относно колективното трудово договаряне и др.

Социалните аспекти на икономическия растеж Европейският съюз дефинира още при създаването си през 1957 г. с подписването на Римския договор. В тази връзка важна е ролята на учредения през 1961 г. Европейски социален фонд, като един от петте структурни финансови инструмента на ЕС. Приемането на **Европейската социална харта** през 1989 г. регламентира, наред с правата за справедливо трудово възнаграждение, условия на труд и живот и др. и **правото на организиране и колективно трудово договаряне**. Член 6 на ЕСХ /ревизирана/ „Право на сключване на КТД“ урежда различни аспекти на консултации въз основа на общия интерес, на колективни договори, арбитраж и помирение и т.н. Сред общите принципи на европейското социално пространство, приети с **Препоръка 92/144** на Комисията на ЕС, е и признаването и ефективното упражняване на правото на сдружаване и колективно трудово договаряне. **Договорът от Маастрихт** съдържа самостоятелно Споразумение за социална политика (1993г.), гарантиращо в чл.1188 развитие на диалога между социалните партньори /работници и синдикалисти/.

2.5. Альтернативни форми на представителство.

Заслужава, накрая на този кратък преглед на колективното договаряне в страните от Западна Европа, да отбележим, че системата на колективни преговори **съжителства с алтернативни форми на представителство** в предприятията, които са разпространени в почти цяла Западна Европа.

От средата на 90-те години те намериха разпространение и в няколко страни от Централна и Източна Европа - Словения, Хърватска, Унгария. Това са **работническите съвети или комитети** в предприятията, както и други форми на представителство-комитети по условия на труд, делегати на персонала /за малките предприятия/, представители на персонала в надзорните и управлените органи на предприятията. В някои страни съотношението между двете форми на представителство е ясно разграничено в закон и в механизмите и равнищата /Германия, Австрия/ и е улеснено от сравнителната консолидация на синдикалите и наличието, като правило, на една синдикална организация във всяко предприятие.

В други страни, в предприятието има повече синдикални организации и тяхната представителност определят резултатите от избори за работнически съвети или комитети, а колективните преговори често се водят на ниво предприятие /Франция, Испания, Белгия, Холандия/ и понякога има затруднения в разграничаването на функциите по представителството и предметната област. Нов момент са европейските работнически съвети, които съществуват от средата на 80-те години в многонационалните компании и чрез които работещите в отделните фирми са представени на ниво компания. В някои компании /Фолксваген/ са изградени дори световни работнически съвети, тъй като имат филиали извън Европа. Чрез двата типа работнически съвети може да се набира достатъчно информация от работодателите, която да бъде използвана в процеса на колективни преговори, още повече, че значителна част от техните членове са синдикалисти. В тази връзка е деликатен въпросът за съчетаване на спазването на фирмената тайна и представителството на интересите на наемните работници,

но успехът на този процес зависи от качествата на синдикалните представители и доверието, с което те се ползват от своите членове.

Разбира се, тази кратка информация за алтернативните форми на представителство не означава, че синдикалните организации, като субекти на правото на договаряне, са загубили или губят предназначението и смисъла на съществуването си.

3. Колективното трудово договаряне и колективният трудов договор - основен инструмент на двустранното сътрудничество: общи бележки, състояние и развитие.

3.1. Колективното трудово договаряне - израз на двустранния диалог. Колективният трудов договор - основен инструмент за уреждане на двустранното сътрудничество.

Индустриалните отношения са неразделна част от обществено-икономическата система. Те пренасят принципите на политическата демокрация и пазарната икономика в областта на икономическите и социални отношения. В основата им стои общата воля на страните за взаимодействие. Тя произтича от техния общ интерес да създават условия и предпоставки за нормално функциониране на производството, за задоволяване на жизнените потребности на хората, за постигане на нормални условия на труд. Основните форми на индустриални отношения, които се прилагат в световната практика, а от няколко години и у нас, са две:

Тристранни /трипартитни/. В тях участват три обособени и самостоятелни страни: 1/държава; 2/представителните организации на работниците и служителите и 3/представителните организации на работодателите. Те се определят като форми на взаимоотношения, които разрабатват и прилагат икономическата и социална политика.

Двустранни /бипартитни/. Исторически, като философия и практика, двустранните отношения предхождат

тристранните. В тях участват две обособени и самостоятелни страни - на ниво предприятие: 1) работодателят; 2) синдикална и/или организация и/или на работниците и служителите, и на национално, отраслово, браншово и общинско ниво: 1) представителни организации на работодателите; 2) представителни организации на работниците и служителите.

Основен инструмент на бипартитното сътрудничество са колективните преговори (колективното договаряне).

Колективното трудово договаряне се характеризира със сложна и многоаспектна природа. Негова цел е регулирането на трудовите и непосредствено свързани с тях отношения, както и на осигурителните отношения. Подписаният колективен трудов договор е краен продукт на колективните преговори.

По същество, колективният трудов договор изразява **общо съгласие** между работодателя и работници и служители, представлявани от техните синдикални организации, насочено към уреждане на **права и задължения** по най-важни и актуални за тях въпроси.

В зависимост от гледната точка, можем да определим няколко подхода, които разкриват по различен начин същността на колективното трудово договаряне и КТД:

- **търговски подход** - определя КТД като споразумение между продавач и купувач. Купувачът е работодателят, който наема работната сила, а продавачът са работниците и служителите, които продават на определена цена и при определени условия труда си;

- **юридически подход** - според него КТД е инструмент на трудовото право или метод за регулиране на трудовите отношения;

- **конфликтологически подход** - разглежда КТД от гледна точка на конфликтите и противоборството, предизвикани от противоположността на интересите на работодателите и работниците и служителите;

- **политически подход** - приема КТД като метод за съвместно определяне на политиката в сферата на труда и трудовите отношения от работодателите и работниците и служителите.

Необходимо е да се прави **разлика между колективен трудов договор и споразумение**. Колективният трудов договор обикновено се възприема като комплексен документ, с който се уреждат едновременно и във взаимна връзка всички основни въпроси, влизащи в договарянето. Споразумение има тогава, когато се подписват отделни договорености, които стават неразделна част или продължение на КТД и се отнасят до самостоятелни проблеми, решаване на допълнителни проблеми, останали „открити“ или възникнали след сключването на КТД.

Според съдържанието, степента на регламентация, конкретността и продължителността на действие, КТД и споразуменията могат да бъдат:

- **рамкови** - имат продължително действие, или са безсрочни и регламентират клаузи с по-постоянен характер. Най-често рамкови се наричат споразуменията на национално ниво, тъй като определят минимално допустимите граници /рамки/ по най-главните или злостъпни проблеми на колективното договаряне, които имат задължителна сила за договарянето на по-ниските нива;

- **нормативни** - определят точни параметри на договореностите, поради което се наричат още „тарифни“ договори (за заплати или надници, параметри и нормативи на безопасните и здравословни условия на труд, социални помощи, преквалификация и пр.).

Част от подготовката за колективни преговори е подписването на **съпътстващи споразумения**, чиято функция е да облекчат преговорите и сключването на основния КТД. Такава са:

- **споразумение за синдикално представителство** - прилагат се при наличие на повече от една синдикална организация и уреждат начина на общото им представителство на всеки един етап от преговорите с работодателя;

- **споразумение за предоставяне на информация** - уточнява информацията, изисквана за водене на преговорите - коя информация е достъпна, формата и на предоставяне,

кога и на кого ще се предоставя и т.н.;

- **процедурни споразумения** - установяват процедури, чрез които се осигуряват хармонични взаимоотношения между страните в договарянето.

Колективното трудово договаряне е процес, който условно може да се раздели на следните групирани етапи:

А) Подготовка на договарянето. Обхваща всички действия, които са насочени към следващите етапи-преговори и най-вече - сключване на КТД. Тук можем да отнесем изучаване на проблематиката; запознаване със състоянието на предприятието; определяне на групите, които ще водят подготовителната работа и преговорите; подготовката и депозирането на покана за преговори и исканата информация; изясняване на въпросите, свързани с легитимността на организацията; връзките и взаимодействията с други синдикални организации, ако такива има; определяне на типа поведение, което преговарящите ще спазват и демонстрират по време на преговорите; прерсоналните ангажменти на преговарящите (определяне на ролите) и други подобни. Важна част от подготовителната работа е определянето на **стратегия и тактика** (вж. Стратегия и тактика на водене на преговорите, Част III, т. 5 и следващите) на действията и в тази връзка - на сценарии за преговорите, както и подходите за информационното обезпечаване на преговарящите. Към подготовителния етап следва да отнесем и подготовката на проект на КТД, евентуалното привличане на външни експерти за участие в разработката, проиграване на връзките с федерацията (синдиката) вкл. и със средствата за масова информация. Изключително съществено момент е свързан с евентуалната арбитражна роля на Общото събрание в случаи, че в предприятието има повече синдикални организации и те не съумеят да подготвят единен проект за КТД. Без да се впускаме в подробности, ще посочим че е наложително този период да бъде отделно **планиран**.

Б) Провеждане на преговори. Същинската дейност при този етап се състои във воденето на преговори. В теорията и в практиката са описани и се срещат различни начини на водене на преговорите (става дума за воденето на

преговорите от представителите на работниците и служителите) от гледна точка на избрания подход за защита и отстояване на позициите. Възможностите в тази посока варират от твърдо зазвани и отстоявани позиции до омекопени и отстъпчиви позиции, с възможни комбинации в двете крайности. Във всички случаи от съществено значение е не само да се демонстрира сила и неостъпчивост, а да се излагат аргументи и търсят мотиви за едно или друго решение. Да се търсят варианти (алтернативи) на решения. Добре ще бъде след всеки тур (кръг, заседание) да се прави обективен анализ на перминалия кръг и да се извеждат конкретни правила и насоки за следващия тур. В тази връзка и с оглед на предварителното разпределение на отговорностите (ролите), да се анализира индивидуалното участие на всеки един от групата преговарящи, с цел да се търсят коригиращи насоки за индивидуално поведение. Няма пречка, в процедурен план, да се правят паузи и прекъсвания, когато това е наложително.

В рамките на преговорите могат да се търсят различни подходи за конкретно изясняване на приемливите и неприемливите решения. Според нас, най-добре е да се открий спорното от безспорното и по този път да се върви към финализирането им. Периодично следва да се поднася информация на синдикалните членове, с оглед да се търси обратна връзка и съдействие от тях.

В) Сключване на колективния трудов договор. От гледна точка на времетраене, това е сравнително най-краткият етап. Обхваща сключването на колективния трудов договор. Приемаме, че към него можем да отнесем действията, свързани с оповестяването и вписването му. Доколкото този, макар и условно определен, етап е нормативно най-добре изяснен, тук не се налагат подробни разяснения по него.

Г) Изпълнение на сключения договор. Най-дългият етап, макар и най-спорен от гледна точка на това дали може да се включва в рамките на колективното договаряне. Поради редица съображения, които няма да излагаме тук, приемаме че изпълнението на КТД е етап в процеса на колективното договаряне. Най-вече поради това, че промените в КТ правят колективното договаряне перманентен (постоянен) процес.

Още с подписването на договора би следвало да започне подготвителната работа по сключването на следващия КТД. В този смисъл, периодът на изпълнението на КТД е и период на наблюдения, с оглед на подготовката на следващия цикъл на преговори. В това се заключава и значението на този етап от процеса на колективното договаряне.

3.2. Колективното трудово договаряне в системата на КНСБ.

Усилията на КНСБ през последните 10 години биха насочени към трайното утвърждаване на колективните преговори и колективните трудови договори в системата на индустриалните отношения в нашата страна.

Какво сочат цифрите по отношение на колективните трудови договори в края на 2000 г. и началото на 2001 г.?

С колективни трудови договори са обхванати над 50 % от наемните работници. През 2000 г. действаха 5562 колективни трудови договори от общо 6727 предприятия, в които има изградени синдикални организации на КНСБ. Това предсавява 82.7 % обхват. В 67 % от федерациите, синдикатите и съюзите, членувачи в КНСБ (тези с най-голяма численост и в структуроопределящите отрасли) - НФТ „Химия и индустрия“, ФНСМ, ФНСДУО, НСФ „МЕ“, ФНСС и др. - този обхват е 100 %. Висок е и делът на сключените колективни трудови договори в приватизирани предприятия - от 1095 приватизирани предприятия с действащи синдикални организации на КНСБ, договореност има в 989 от тях, или над 90 %.

Подписани са и действат и **13 отраслови колективни трудови договора и 47 браншови колективни трудови договора.** Повечето от федерациите и синдикатите на КНСБ са в открита процедура на преговори за ОКТД и БКТД, отразяваща качествените промени и изисквания на новия ЗИДКТ.

На равнище община действат общо 109 КТД и споразумения. От тях 48 са сключени от регионалните структури, главно в областните и други по-големи градове, а 61 - от общински структури на КНСБ и нейни основни членове,

в т.ч. в малки по население и дейност общини. В отраслов разрез, най-голям е относителният им дял в сферата на образованието - 90.1 %, в бюджетни дейности и материална сфера - 6.6 %, в сферата на здравеопазването - 3.3 %.

4. Промени в нормативната уредба на колективното договаряне, произтичащи от Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда

Законият за изменение и допълнение на Кодекса на труда въведе редица значителни промени в съдържанието на колективното трудово договаряне. Всички те са плод на близо 10-годишния период, в който колективното трудово договаряне се развиваше и укрепваше - плод на натрупан опит и на зряла потребност от промени в правната рамка на колективното договаряне.

Една част от промените произтичат от утвърждаването на пазарния преход в страната. Друга част от тях са отражение на съвременните индустриални отношения, при които все по-често представителите на работниците и служителите и на работодателите постигат максимално съгласувани решения (договорености) по пътя на преговорите, консултациите и взаимните компромиси. На трето място, тези промени ни доближават до стандарти и практики в колективното договаряне, които дават добри резултати в страните с утвърдена демокрация.

Ще се спрем накратко на по-важните нови моменти в правната уредба на колективното договаряне³.

4.1. По отношение на минималните изисквания към клаузите на колективните трудови договори и по-големите възможности за договаряне.

Член 50(1) КТ определя, че „с колективния трудов

3. Виж подробен коментар по измененията в правната рамка на колективното договаряне в Коментар на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда, стр.51-73, издание на КНСБ, март 2001г.

договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни законови разпоредби” и „Колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, разпоредби на закона, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона, или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан”. Добавянето на текста „КТ, с който работодателят е обвързан” регламентира ясни задължения за работодателя на ниво предприятие.

Очевидно е, че добавката във втората алинея на чл.50 КТ е насочена основно към КТД в предприятията, т.е. на най-ниското, или първоначалното ниво. Тя се отнася за съотношението между КТД в предприятие и КТД на нивата бранш и отрасъл. **Колективния трудов договор в предприятието** не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите в предприятието от тези:

1. в КТД на равнище бранш, с който работодателят е обвързан, и
2. в КТД на равнище отрасъл, с който работодателят е обвързан.

На следващо място ще отбележим, че с някои разпоредби КТ подсказва необходимостта от колективно договаряне, с което подчертава неговото значение и роля. Такива например, „ако е уговорено в колективен трудов договор”, или „ако друго не е уговорено в колективен трудов договор” съществуваша по отношение на уговоряне на по-големи размери на платения годишен отпуск (член 155), на допълнителния платен годишен отпуск (член 156), служебни и творчески отпуски /чл.161(2)/, а сега са въведени по отношение възможността да се уговори само в КТД платен отпуск за две и повече живи деца /чл.168 (1)/.

Нови са възможностите при някои други текстове:

- „*доколкото в колективния трудов договор не е предвидено друго*” - при удряване на работното време /член 136а - нов/, установяване на ненормиран работен ден /

чл.139(4)-допълнен/ и др.;

В други случаи, съществуването на запис в колективния трудов договор е **задължително**, например:

- „според предвиденото в колективния трудов договор“ - при определяне на възнаграждение за ползване на отпуски за граждански задължения /чл.157 (2), т.1/ и др.;

- „при условия и по ред, установени с **колективен трудов договор**“ - съдържа се при уреждането на право на информация в случаи на масово уволнение /чл.130а - нов/ и механизма на присъединяване към КТД /чл. 57 (2)/.

Всe в тази връзка е и режимът на „**предварително съгласуване с представители на работници и служители**“ или „**след консултации с представителите на работниците и служителите**“, **въведени** при непълно работно време /чл.138 (2) - нова; чл.139 (4)-изменена/.

4.2. По отношение на новите характеристики на равнищата на колективно преговаряне

В система от текстове ЗИДКТ урежда колективното договаряне на отделните нива, с което подчертава тяхната значимост и роля в общата архитектура на колективното договаряне.

Член 51 (1) КТ очертава новата структура на равнищата на договаряне и сключване:

- а) по предприятия;
- б) по браншове и отрасли;
- в) по общини

Отпадна текстът от КТ от 1992 г. , допускащ сключване на: 1/ КТД по професии и 2/ КТД по административно-териториални единици.

Новост е и постановката на ал. 2 на член 51 КТ, според която „**На равнище предприятия, бранш и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор**“. На ниво община законодателят е допуснал сключването на повече от един договор. Спецификата на договарянето по общини, която се определя от източника на финансиране на

определени дейности, действително предполага възможността за сключване на повече от един КТД на това равнище.

Новият член 51а урежда **колективния трудов договор в предприятието**, който се **сключва между работодателя и синдикална организация**. Текстът дава възможност КТД да се сключи и със синдикална организация извън предприятието. Такова хипотеза може да възникне за малки предприятия, в които няма образувана синдикална организация, но работници или служители от предприятието членуват в териториална синдикална организация.

Проектът на КТД се **изготвя и представя от синдикалната организация**. Само от нея. Така формулиран, текстът очевидно не позволява работодателят да инициира преговори за сключване на КТД чрез изготвяне и представяне на синдикалната/те организации на негов проект за КТД.

Когато в предприятието **има повече от една синдикална организация**, те представят **общ проект на КТД**. В случай, че такова съгласие не се получи, то работодателят, в съответствие с ал.3 на чл.51а „**сключва КТД със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите /събрание на пълномощниците/, с мнозинство повече от половината от неговите членове**“.

Новият член 6а ЗИДКТ разпорежда, че общото събрание „само определя реда за своята работа“, от което следва, че синдикалната организация има интерес да бъде активна страна в процеса на иницирирането, изграждането и определянето на правилата на работа и дейността на общото събрание.

По качествено нов начин е уредена правната материя на **колективния трудов договор на отраслово и браншово равнище**, сключван между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите /член 51б/. За първи път в член 51б, ал.1 е поставено изискването националните им ръководства да подпишат **споразумение**, чрез което да определят общи положения относно обхвата и процедурната рамка на

отрасловите и браншовите договори. Проектът на ОКТД и БКТД се изготвя от съответните **представителни синдикалните организации, които представят общ проект** на представителните организации на работодателите.

Новост в правния мир у нас е разписаната клауза в ал. 3 чл. 51б за **разпространение** на ОКТД или БКТД. В какво се състои тя? Във възможността *„когато колективният трудов договор на отраслово или браншово равнище е сключен между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша, по тяхно общо искане министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора, или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша“*.

Дадената възможност за разпространение на КТД сред работодатели от съответния бранш/отрасъл, които не са членове на работодателските структури, е качествено ново положение за индустриалните отношения у нас. Тази практика предстои твърда да се създава и развива. Така записан, текстът поражда и някои въпроси: как ще се процедира, ако някоя представителна синдикална или работодателска организация не е съгласна да се включи в общото искане, отправено до министъра; в случай, че министърът откаже да разпростре договорите - възможни ли са тогава действия на обжалване, и т.н.

В отделна разпоредба е уредено и сключването на колективни трудови договори по общини /чл. 51в, ал.1/. Определено е, че те се сключват за „дейности, финансирани от общинския бюджет“. Става дума, както за дейностите на бюджетна издръжка от съответната територия, така и за тези от материалния сектор, като всички те обаче са кореспондиращи с бюджета на общината. Страни по КТД в община са **местните поделения на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите**. Важно е да се разбере, че за разлика от досегашната практика, кметът на общината, /въпреки, че е разпоредител с общинския бюджет/ не е страна по КТД! Няма пречка обаче, той да участва в сключването на такъв договор,

като гарант за изпълнението му, що се отнася до средствата от общинския бюджет. В тази връзка, няма пречка предварително, чрез заседания на общинския съвет за тристранно сътрудничество, да бъдат обсъдени и изяснени параметрите на такива договори.

Аналогично на другите нива на договаряне, **проектът на КТД в община** се изготвя от местните структури на организациите на работниците и служителите и се представя на местната структура на организацията на работодателите.

4.3. По отношение на времетраенето на КТД

Една от най-радикалните промени се отнася до въвеждането на *срочност* на колективните трудови договори. Законът сложи край на възприетата практика на подписване на безсрочни КТД и тяхното непрестанно последващо актуализиране с анекси. Според изискванията на член 54 (2), законодателят предвиди, че *„колективният трудов договор се смята сключен за срок от една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но за не повече от две години“*. Предоставена е възможност - по споразумение между страните - за отделни клаузи да се договаря и по-кратък срок на действие.

За да не се получи прекъсване в действието на КТД, нормативно бе предвидена и процедура, задължаваща страните за започване на преговори, според която *„преговорите за сключване на нов колективен трудов договор започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор“*.

На следващо място, отчитайки ускорените процеси на реформи в икономиката, за случаите на промяна на работодателя /чл.123 КТ/, законодателят разписа продължаване на действието на заварения колективен трудов договор в случаите на: 1/ сливане на предприятия; 2/ вливане на едно предприятие в друго; 3/ разпределяне на дейността на едно предприятие между няколко предприятия; 4/ преминаване на обособена част от едно предприятие към

друго; 5/ смяна на собственика; 6/ при отдаване под наем, аренда или на концесия - когато, както е известно трудовото правоотношение с работника или служителя не се прекратява, завареният КТД ще *"... действа до сключването на нов КТД, но за не повече от една година от датата на промяна на работодателя"* /член 55, нова (2)/.

4.4. По отношение на предоставянето на информация

Важно място е отделено на задължението на работодателя за предоставяне на *"своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на КТД"* /чл. 52 (1), т.2"б"/. Тъй като критериите за тази информация не са конкретизирани, двете страни трябва да извършат предварително уточнение на това, каква информация е нужна, в какъв срок /периодичност/, на кого, как ще да се подава и т.н. Това може да бъде уредено в предварителната подготовка на процеса на договаряне, в т.ч. и с подписването на споразумение между страните специално по тези въпроси. По решение на работодателя, *"предоставянето на информация, разпространяването на която би могло да нанесе вреди на работодателя, може да бъде отказано или направено с искане за поверителност"*. Въведена е норма, според която при започване на преговорите работодателят може да поиска от синдикалната организация да му бъде предоставена информация за действителния брой на синдикалните членове в предприятието /член 52 нова (4)/.

Работодаателят **има право** да поиска информация за броя на синдикалните членове на организацията (организациите) с които преговаря, тъй като членовете ѝ/им са тези, които реално ще ползват клаузите на КТД след сключването му. Едва ли биха могли да бъдат проведени какъкви разчети, например по отношение на допълнителни възнаграждения или отпуски, ако няма точни данни за това, колко работници и служители ще ползват договореното относно възнаграждения, отпуски, квалификация и т.н. Следователно, исканата информация е необходима не само на работодателя, но и на преговарящите

от синдикална страна, тъй като без нея те не могат да направят точни изчисления и разчети относно исканията си.

Накрая трябва да отбележим, че е **променен подхода за предявяване на иска за недействителност на КТД** /нов член 60/. За разлика от досега действащото законодателство, когато това можеше да направи синдикалната организация, както и всеки работник или служител, страна по договора, сега право да предявят такъв иск имат *"всяка от страните по колективния трудов договор, както и всеки работник или служител, спрямо който КТД се прилага"*. С други думи, и работодателят, и синдикалната организация, както и всеки работник/служител, спрямо който КТД действа, може да предяви такъв иск, ако счете, че има противоречие или заобикаляне на закона. Това може да си извърши за целия КТД или за отделни негови клаузи.

Следва да добавим накрая, че има и някои други промени, например по отношение на действието на КТД, на които ще се спрем по-нататък в изложението.

5. Промени в нормативната уредба на тристранното сътрудничество

5.1. Същност и основни характеристики на тристранното сътрудничество.

Познаването на всички въпроси, свързани с колективното договаряне, предполага детайлно познаване на системата за тристранното сътрудничество. Основно чрез нея се реализира **принципът за социален диалог, заложен в новия чл.2 КТ**.

Тристранното сътрудничество, като социален процес и съответната му нормативна уредба, стартира през 1993 г., чрез създаването на чл.3 КТ. Близо 9 години след това начало настъпи време за ново развитие на нормативната му база. Приетите нови членове /от 3а до 3е КТ/ създават цялостна система осигуряващи по-нататъшното развитие на тристранното сътрудничество.

Според изменения текст на чл.3 КТ (1), *„Държавата осъществява регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.“* Всъщност тристранното сътрудничество се състои и се характеризира със **сътрудничеството и консултациите**, чрез които представителните организации на работниците и служителите и на работодателите участват в регулиране на посочените отношения от държавата. Отговорността за регулацията на тези отношения КРБ е предоставила на държавата (разбирана, като изпълнителна и законодателна власти). За социалните партньори - организациите на работниците/служителите и работодателите е отредена ролята на обществен коректив.

Според втората алинея на чл.3, *„Процедурата по ал. 1 задължително се осъществява при приемането на нормативни актове в областта на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и по въпросите на жизненото равнище.“*

Тя (процедурата) е задължителна и предвижда осъществяване на консултации и сътрудничество при приемането на нормативни актове. Това всъщност е *„... процедурата по ал.1 ...“* според израза възприет от законодателя във втората алинея на чл.3 КТ. Това е и новото в чл.3 КТ.

Чрез съответните съвети тристранното сътрудничество се осъществява на няколко **равнища** - национално, отраслово, браншово и по общини.

5.2. *Национален, отраслови, браншови и общински съвети за тристранно сътрудничество*

Националният съвет за тристранно сътрудничество се създава на национално равнище (чл.3а, нов). Той се състои

от по двама представители на МС, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите и се ръководи от заместник министър-председател. Представителите на МС, както и на работниците/служителите и на работодателите се определят от самите тях.

Отрасловите, браншови и общински съвети за тристранно сътрудничество се създават по отрасли, браншове и общини (чл.3б, нов). Те осъществяват тристранното сътрудничество на съответните нива.

В съставите им се включват по двама представители на съответното министерство, друго ведомство или общинска администрация, на представителните организации на работниците/служителите и на работодателите. Представителите на съответните организации, вкл. министерствата, се определят от техните органи, за министерствата - от съответния министър. При тях обаче, председателите им се определят не от закона (както е при НСТС), а от съответния министър, ръководителя на друго ведомство или кмет на община **след консултации** с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите в съответните съвети за тристранно сътрудничество.

Под консултации в случая следва да разбираме вземане на мнение. Определящо ще е решението на съответния министър, ръководител на друго ведомство или кмет.

Няма пречка консултацията да бъде проведена и писмено, а не на нарочна среща между определящия и съответните ръководители на организациите на работниците и служителите и на работодателите.

Законът допуска за председател да бъде определено и лице от квотата на представителните организации на работниците/служителите или работодателите, тъй като не сочи от коя квота или какъв следва да бъде председателстващия съответния съвет. Логично е да предположим, че той ще е един от представителите на страните, участващи в съответния съвет, но дали ще е от квотата на държавата или от тази на синдикатите или работодателските организации - ще реши съответният

министър, ръководител на ведомство или кмет, след проведена консултация с ръководствата на съответните представителни организации.

5.3. Организация на дейността, заседания, решения на съветите за тристранно сътрудничество

Тези въпроси са уредени в новите членове 3г и 3д КТ. Всички съвети, независимо от равнището, се свикват на заседание от председателите им. Те определят и дневния ред на заседанието. Законът допуска възможността съветите да се свикват и по искане на представителите на всяка от организациите на работниците/служителите или на работодателите. В тези случаи те предлагат и дневния ред на заседанието.

Заседанията на съветите се ръководят от техните председатели. Те организират и насочват дейността им в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните. Под „организиран и насочват“ трябва да разбираме не само обща отговорност за организационно-техническото осигуряване на работата. При изпълнение на ръководните си функции те трябва така да организират дейността на съветите, така да ги ръководят, че да реализират идеите, заложили в чл.2 КТ и въобще в тристранното сътрудничество.

Заседанията на съветите са редовни, ако присъстват не по-малко от две трети от техните членове, между които представители и на трите участващи в тях страни. Решения се приемат с общо съгласие. Като цяло организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество - на всички равнища - се уреждат с правилник, който се приема от НСТС⁴. В него подробно са конкретизирани въпросите, свързани със свикването на съветите от председателите им и от представителите на социалните партньори, реда за провеждане на заседанията, провеждането на обсъжданията, ръководството на заседанията от страна на председателите на съветите и редица други.

4. Правилникът за дейността на НСТС е приет на заседание на НСТС с консенсус състояло се на 29 май 2001г., обновен в ДВ, бр.67 от 2001 г.

5.4. Функциониране на съветите за тристранно сътрудничество

Функционирането на съветите е уредено в чл.3в (нов) КТ. Националният съвет обсъжда и дава мнения по законопроекти, проекти на подзаконовни нормативни актове и решения на Министерския съвет по *...регулирането на трудовете и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище.*"

Основната форма на работа на НСТС е обсъждането. В резултат на него се явява **мнението**, което НСТС дава по посочените проекти за нормативни актове, по реда и при организацията на работа, уредени от чл.3д. Мнението определя смисъла на съществуването на НСТС и останалите съвети и отразява отношението на НСТС, като цяло и на отделните организации, представени в него, по съответните нормативни актове. Мнението е продукт на обсъждането. То обаче се приема от съветите чрез решение, или **актът с който се приема мнението е решение. Обсъждането е пътят по който се стига до мнението.** Чрез решението, мнението намира своята публичност и се довежда до знанието на съответните органи.

Мнение от НСТС могат да поискат Президентът на Републиката, председателят на Народното събрание, както и министър-председателят. Няма пречка мнение да се подготви и по инициатива на някои от участниците в НСТС извън държавата, като участник в НСТС.

Отрасловите, браншовите и общинските съвети обсъждат и дават мнение при уреждането на специфичните въпроси на трудовете и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище. **но за съответния отрасъл, бранш или община.** И за тях важи казаното по-горе относно формата и продукта на работата им и възможността мнение да се даде не само по искане на държавния орган, който урежда **съответните** въпроси (разбирай - за отрасъла, бранша или общината), но и по инициатива на всяка една от организациите на работниците и служителите и на работодателите. Последното

е недвусмислено предвидено в третата алинея на чл.3в КТ за отрасловите, браншовите и общинските съвети, докато подобната възможност за НСТС е заложена в чл.3г, ал.2 КТ.

Според чл.3д КТ, решенията на съветите за тристранно сътрудничество се предоставят на съответните органи, както следва:

1. решенията на Националния съвет за тристранно сътрудничество - на министър-председателя или на съответния министър или ръководител на друго ведомство;

2. решенията на отрасловите и браншовите съвети за тристранно сътрудничество - на съответния министър или ръководител на друго ведомство;

3. решенията на общинския съвет за тристранно сътрудничество - на кмета на общината или на председателя на общинския съвет, според компетентността за приемане на окончателен акт по обсъжданите въпроси.

Следва да отбележим нещо съществено. **Държавните и общинските органи, на които са предоставени мнения на съвет за тристранно сътрудничество, са длъжни да ги обсъдят при приемането на решения в рамките на своята компетентност.**

Решенията на съветите се приемат с общо съгласие (чл.3д, ал.3). Под „общо съгласие“, следва да разбираме, че всички присъстват на дадено заседание, ако са налице условията на ал. 2, са гласували за решението. В този смисъл и трите страни са го приели.

И накрая, **дейността на съветите за тристранно сътрудничество се финансира от "... съответните държавни и общински органи, участващи в тях ..."** (чл.3е, ал.2 КТ). Разходите за дейността на съветите са предназначени за елементарна издръжка на дейността, свързана с канцеларски материали, евентуална употреба на технически средства, помещения и други подобни, които именно са за сметка на съответните държавни и общински органи, участващи в тях.

ЧАСТ ВТОРА

КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ НА РАЗЛИЧНИТЕ РАВНИЩА - СТРУКТУРА, РАЗДЕЛИ, СЪДЪРЖАНИЕ

1. Структура, раздели и съдържание на колективните трудови договори.

Диалогът и взаимните компромиси, намиращи проявление в колективното договаряне, установяват баланс във взаимоотношенията между труда и капитала. Поради това казваме, че колективният договор е основен инструмент за регулиране на отношенията в системата организации на работници/служители - работодател(и). Както вече видяхме, предметът на преговорите варира в много широки граници, както в отделните страни, така и в нашата страна, на ниво предприятие, бранш, отрасли и община. Както у нас, така и в международен план, той включва въпроси относно:

- заплащането на труда;
- работното време; отпуски и почивки;
- здравословни и безопасни условия на труд;
- условия за постъпване на работа, уволнения, обезщетения;
- квалификация и преквалификация;
- синдикални права;
- разрешаване на трудови конфликти;
- пенсионно и здравно осигуряване;
- социално-битово и културно обслужване и др.

През 80-те и началото на 90-те години, в страните с развити индустриални отношения, по настояване на **работодателите** в КТД се включват и **нови въпроси**, отнасящи се главно до:

- взаимни задължения на страните за увеличаване на производителността на труда;
- гарантиране на по-високо качество на продукцията;

- намаляване на продължителността на работната седмица;

- прилагане на сменен режим на работа;
- запазване на социалния мир, и др.

Примери за това са т.нар. „договори за повишаване на производителността“, сключвани в Англия и САЩ, известните във Франция „договори на прогреса“ и др.

От друга страна, по настояване на **синдикатите** също се включват **нови въпроси**, свързани със смекчаването на социалните последици от технологичните нововъведения, а именно:

- гарантиране на сигурността на работните места;
- удължаване на срока за предизвестие при уволнение по технологични причини;
- допълнителни компенсации за безработица;
- преквалификация на освободените работници за сметка на работодателя;
- допълнително пенсионно осигуряване и застраховки и др.

С тази разработка не си поставяме задача да даде изчерпателен, типов образец на колективен трудов договор на различните равнища на договаряне. В следващите страници ще се опитаме да дадем в най-общ план примерна структура на колективен трудов договор, виждания и предложения по нейното съдържание и да очертаем възможности за договаряне.

Примерната структура на КТД, независимо от това за какво равнище се отнася, може да включва следните **раздели**:

- Преамбюл (въведение, уводна част);
- Общи положения;
- Трудова заетост, обучение и квалификация;
- Работни заплати и други плащания;
- Работно време, отпуски, почивки;

- Здравословни и безопасни условия на труд;
- Взаимодействие на страните за повишаване на производителността на труда;
- Договаряне на осигурителните отношения;
- Условия за синдикална дейност;
- Доброволно уреждане на колективни трудови спорове;
- Присъединяване към КТД;
- Допълнителни разпоредби и заключителни разпоредби;

Какво може да обхваща по същество всеки раздел от посочената примерна структура на колективен трудов договор ще се спрем на него?

1.1. Преамбюл и общи положения

В **преамбюла (уводната част на договора)** се посочват **датата, страните** (в т.ч. от кого те се представляват) и **правното основание** за сключване на колективния трудов договор.

В общите положения обикновено се сочи **предметът на КТД** - въпросите на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения в предприятието, отрасъла, или бранша, които не са уредени с повелителни законови разпоредби и **целта** на КТД - поддържане и развитие на отношения на взаимно зачитане и уважение между договарящите се страни, добронамерено уреждане на проблеми от взаимен интерес и предотвратяване на спорове и конфликти. Тук изрично се подчертава, че отношенията между тях се основават на **принципа на равнопоставеността**.

Посочва се обхватът на **действие** на КТД, т.е. по отношение на кои лица той се прилага. Добре е страните да запишат, че КТД се прилага за всички членове на синдикалните организации, които са го подписали, както и за присъединилите се при условията и реда на съответния раздел на КТД, уреждащ присъединяването. Възможно е да се изтъкне, че КТД е резултат на конструктивни преговори и отразява постигнатия разумен баланс между исканията на работниците и служителите и възможностите на предприятието.

1.2. Трудова заетост, обучение и квалификация

Ще започнем с кратък преглед на **актулните проблеми на европейската стратегия по заетостта**. Подобен подход ще бъде от полза в общата ориентация за съдържанието на този раздел на КТД.

Европейският съюз признава, че безработицата е тежък проблем не само за социалната система, а и **тежък икономически проблем**. Приблизително един от всеки десет души от работната сила в Европа, т. е. около 18 милиона души, са безработни.

През юли 1997 г. европейските лидери се споразумяха в Амстердам да поставят **проблема за работните места в центъра на цялата европейска политика** и да **координират националните си политики по заетостта** чрез единна **европейска стратегия по заетостта**.

Днес постигането на висока степен на заетост е главна цел на ЕС, а политиката във всички други области отчита въздействието, което биха имали върху заетостта.

Европейската стратегия по заетостта предполага **обвързване на икономическата политика** на Европа за стабилност и растеж **с конкретни действия за разкриване на работни места**.

Нейните **цели** са:

1. Добра подготвеност за работа на хората, която да ги предпази от съкращения и изолация от обществото.

2. Създаване на климат за разкриване на нови работни места, чрез модернизиране на организацията на труда, усъвършенстване на системата на социални плащания и данъчната система.

В изпълнение на тези цели, всяка година всяка страна в ЕС разработва Национален план за действие с участието на социалните партньори. Ежегодно се прави преглед и сравняване на резултатите от Европейската комисия и Съвета на Европа.

Гъвкавостта на труда и новите форми на организация на труда се признават като ключови за бъдещия ръст на

заетостта. Европейската комисия счита, че „преобладаването на стандартна работна седмица, стандартен договор или стандартна кариера с пожизнено работно място постепенно намалява“.

През 1997 г. в Зелената книга на Европейската комисия „Партньорство за нова организация на труда“ гъвкавостта беше поставена като първа стъпка към развитието на ново рамково споразумение за модернизация и реорганизация на труда. Постави се въпросът за необходимия баланс между гъвкавост и сигурност на работата. В този дух са Договорът от Амстердам и Насоките за заетост от 1997 г., в които на социалните партньори се определя важна роля в договорянето на всички равнища на споразуменията за модернизиране на труда. Насоките се основават на 4 стъба: подобряване на пригодността за заетост, развитие на предприемачеството, насърчване на адаптивността на бизнеса и заетите в него и осигуряване на равни възможности. Към страните-членки беше поставено изискването за разработване на План за действие във връзка със заетостта.

В Европа частично заетите достигат до 30% за отделните страни. Частично заети са тези, които имат трудов договор или са в отношения на заетост, определени по закон (или с КТД), но не временно заети. Тяхното нормално седмично или годишно работно време е по-малко от това на заети в същата дейност на пълно работно време, или по-малко от установеното със закон (КТД).

През 1997 г. синдикатите и работодателите на европейско ниво преговарят по условията на нова Директива за частично заетите работници (part-time). Споразумението съдържа принципи и минимални изисквания за ликвидиране на дискриминацията на частично заетите и дава възможност за доброволно частично работно време.

Въвежда се понятието **работни часове в течение на живота** - много хора в Европа днес работят до 70 000 часа за придобиване на право за пенсиониране. ЕКП счита, че те трябва да бъдат намалени до 50 000 и предлага политиката по работното време да си постави като цел 4-дневна работна седмица, с намаление на работното време в рамките на 30-

32 часа седмично.

Непътното работно време става централен елемент на политиката по заетостта. Въведена е задължителна статистика на часовото работното време.

Часовото отчитане на работното време позволява да се въведат нови стандарти за гъвкава заетост, подготовка за пенсиониране, съчетаване на семейния и трудовия живот, развитие на кариерата и повишаване на квалификацията.

Европейският модел на заетост е изправен пред необходимостта от по-гъвкава заетост на основата на разнообразяване на трудовия статус, работното време, режимите на работа, формите на организация на труда и системите на заплащане на труда. Това рефлектира в промяна на модела на регулация - в създаването на такава система на регулиране на трудовите отношения, при която **нараства ролята на социалните партньори в създаването на трудовите норми.**

В рамките на централно договорена стратегия за **икономическо развитие**, обхватът на колективното договаряне трябва да се разширява с оглед на потребностите на модернизация на пазара на труда - **актуализация на съдържанието на професиите, професионално развитие (кариера), професионално обучение и реорганизация на работното време.**

Стратегията се базира на хармонизиране на икономическото развитие, конкурентноспособността и заетостта и цели:

- реорганизация на функционирането на пазара на труда;

- повече инвестиции в образование, преквалификация и социална защита, с цел да се подобрят уменията на работниците и да се избегне социалното изключване.

Развитието на заетостта се основава на децентрализиране на равнищата на регулация - от законодателството **към отрасловите и фирмени споразумения и договори.**

На фона на обстановката и очертаващите се тенденции

в страните от Западна Европа, нека видим какво бихме могли да договаряме в нашите условия относно **възможните мерки, касаещи запазването, развитието и преразпределението на работната сила.**

1.2.1. Договаряне по развитието на заетостта

В колективното договаряне действията и възможностите на синдикалната организация до голяма степен се определят от финансово-икономическото състояние на **предприятието.**

Ако фирмата е **просперираща**, възможно е предмет на колективното договаряне да бъде обвързването на нейната политика на растеж със стабилитет на заетостта, като се отиде и по-нататък - разкриване на нови работни места. Страните могат да поемат ангажменти в тази посока при усъвършенстването на организацията на труда, модернизирването на технологичния цикъл, внедряването на нови информационни системи и т.н.

Професионалната квалификация на работната сила, като критерии за нейното качество, е приоритет на колективното договаряне. Изграждането на партньорство в сферата на пожизненото обучение е характерно за стратегиите за заетост. Те поставят предизвикателството за осигуряване на непрекъснато повишаване на уменията и компетентността на работниците чрез развитие на партньорство между съвети по обучение в предприятията, коледжите и работодателите. Включването на синдикатите в Съветите по обучение в предприятията и в подкомиситите по браншове осигурява възможност работниците и работодателите да възприемат обучението и развитието на уменията като сериозна и постоянна грижа. В територията на региона синдикатите могат участват и в развитието на по-широки стратегии за местно икономическо развитие.

Ангажиментът да се осигури задоволително ниво на програмите за обучение, въвежда синдикатите в дейности на двустранна и тристранна основа по използване и предоставяне на информация за местните условия на пазара на труда и развитието на секторите, в които те работят.

Преговорите по проекти за развитие на уменията и квалификацията дават друго измерение на партньорството при разработването и осигуряването на финансиране за:

А) Приемане на политика за обучение и развитие на персонала в **предприятието и бранша (отрасъла)**.

Б) Създаване на буферни фондове за обучение и преквалификация - **отраслови(браншови) и фирмени** - за развитие на персонала и неговата квалификация при кризи, когато трябва да се пристъпи към съкращения.

В) Изграждане на **Регионални центрове** за професионално образование, обучение и преквалификация, организирани **чрез партньорство** на синдикатите, бизнеса, местното управление, училища, колежи и университети.

Важно значение има приемането на програма за обучение като неразделна част от КТД в предприятието, чрез която да се осигурят повече инвестиции от страна на работодателя за образование, квалификация и преквалификация на персонала чрез провеждането на курсове, школи и пр., в т.ч. и гарантиране на изпреварващото им провеждане. Добре е придобитата по-висока степен на квалификация или образование да се обвърже със степента на професионален растеж, т.е. тя да се утвърди, като фактор за развитие на кариерата.

За регулиране на въпросите по заетостта в предприятията е добре да се постигне договореност в КТД за изграждане на **постоянна комисия „Заетост и професионална квалификация и подбор на фирменния персонал“**, включваща представители на двете страни - на мениджмънта и на синдикатите. В нея се договаря постъпването на регулярна, обективна и надеждна информация за финансовото и икономическо състояние на предприятието, за реалните намерения и очаквания за бъдещото му развитие и перспективи. На тази основа, комисията извършва анализ на заетостта и на нетното създаване на работни места. Нейна задача е разработването на план за преминаването на работниците към друго работно място или друг вид заетост. Правото на информираност на работниците и служителите може да се реализира и чрез приложението на чл. 130 КТ.

Двустранната комисия в предприятието може да работи във връзка и сътрудничество с общинския съвет за тристранно сътрудничество. Може да участва и в разработването на програми за заетост и професионална квалификация и преквалификация, в случаите на приватизация и реструктуриране на собствеността, технико-технологично реструктуриране, продуктово реструктуриране, пазарно реструктуриране, реструктуриране на работната сила и др., което се осъществява от Областния съвет за заетост. Двустранните комисии от няколко предприятия в бранша могат да излъчат свои компетентни и действащи в практиката представители в постоянни работни групи по заетост и професионална квалификация при **браншовото колективно трудово договаряне**.

В случаите на **реструктуриране**, когато се **намалява броят на работните места**, обект на договаряне може да бъде предварителното изготвяне на програма за съвет за заетост, да се уточняват:

- критериите за съкращения на персонала в този период;
- преустановяване на приема на външни кадри;
- незаетите работни места да се предлагат първо на работещите в предприятието;
- пренасочване и осигуряване на работа на тези, които са полезни на предприятието;
- поемане на задължение от работодателя за предварителна преквалификация на подлежащите на пренасочване или освобождаване работници и служители и т.н. В тази връзка, страните договарят приемането на планове за преквалификация на тези кадри.

Ръководейки се от Европейската стратегия за заетост и промените в ЗИДКТ, израз на добра воля и от двете страни е възможността за договаряне на преразпределение на работното време, която да включва клаузи за гъвкаво работно време, доброволно намаляване на работното време, обучение в рамките на работното време. Правилно ще бъде споразумяването на мерки за социална защита и адаптивност на съкратените работници и служители, с оглед избягване на

по-сетнешна изолация от обществото и страха от евентуална безполезност. Това, разбира се, са задачи за колективното договаряне на равнище отрасъл (бранш). Възможно е обаче в по-големи предприятия подобни и ограничени договорености да бъдат реализирани и в КТД на това равнище. В тази връзка, опитът от досега съществуващите законови предписания за целево изграждане на временни комисии при масови уволнения (само за съответните случаи) показва, че ако няма договорена постоянно действаща структура / двустранна, или тристранна/, ангажирана с проблемите за съхраняване и развитие заетостта на работната сила, „спешните действия“ обикновено се свеждат единствено до рутинно освобождаване на хора от работните им места.

При установен диалог и декларирана обща загриженост за съдбата на предприятието страните в колективните преговори могат да договорят разработването и реализирането на:

А) **при приватизация на предприятието** - програма за заетост и квалификация в приватизационния договор;

Б) **при производство по несъстоятелност** - програма за заетост и квалификация, съобразно приетия от кредиторите план за оздравяване;

В) **при ликвидация** - програма за заетост и квалификация на местния пазар на труда.

Утвърждаването на колективното трудово договаряне на различни равнища, като **инструмент на политиката по заетостта**, е свързано и с:

А) **Разширяване** на колективното договаряне, с оглед отчитането на потребностите на модернизация на пазара на труда - актуализация на съдържанието на професиите, професионално развитие (кариера), професионално обучение и реорганизация на работното време.

Б) Постигане на **споразумения за създаване на работни места на браншово ниво**, а ако това не бъде постигнато - на равнище предприятие. (напр. чрез **намаляване на социално-осигурителните вноски от работодателя в случай на увеличаване на нетната заетост във фирмата**).

1.2.2. Договаряне на клаузи за информиране

В този раздел на КТД трябва да бъде обособено и правото на информиране, процедура по информиране и обхват на необходимата информация по заетостта.

Право на информация, процедура по информирането и обхват на необходимата информация.

Съгласно чл. 130 от КТ, работодателят е длъжен да предоставя информация за своето икономическо и финансово състояние на работника или служителя, която е от значение за трудовите му права и задължения. Информацията се предоставя **при всяко изменение на трудовото правоотношение**.

В чл. 123 от КТ се посочват случаите на запазване на трудовото правоотношение при промяна на работодателя. Работодателят е задължен в двумесечен срок преди настъпването на възможни правни, икономически и социални последици за трудовата заетост и условията на труд, да уведоми представителите на работниците и служителите, а **когато се предвиждат мерки по отношение на работниците и служителите, работодателят е длъжен преди уведомяването да проведе консултации** с представителите на работниците и служителите.

Чл. 130а от КТ определя **режима на информиране** от страна на работодателя, когато **той има намерение** да извърши масово уволнение - той трябва своевременно да информира представителите на работниците и служителите **по ред и по начин, установени в колективния трудов договор**. Информацията трябва да съдържа:

- причините за планираното уволнение;
- броя и категорията на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
- периода, през който ще се извърши уволнението;
- предвидените критерии за подбора на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени.

Информацията е необходима за превантивната работа на постоянните комисии по заетост и професионална

квалификация в предприятието, бранша и общинските съвети за тристранно сътрудничество.

Чл. 329 от КТ дава право на работодателя на подбор при закриване на част от предприятието, съкращаване на щата или намаляване на обема на работата. Той може, в интерес на производството или службата, да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Това налага да се предвидят механизми за защита на синдикалните членове.

Възможностите са различни. Преди всичко, в КТД в предприятието трябва да се търси режим на възстановяване на текстовете по съзия член от КТ, преди неговото изменение и допълнение от 2001 г. Освен това, наложително е да се обоснове участието на синдиката в комисиите за подбор на фирмен персонал, както при освобождаване на работници и служители, така и при тяхното назначаване. По същество, подобна дейност отрежда място на синдикалните експерти в процеса на управление на човешките ресурси и съуправление на предприятието.

1.3. Работни заплати и други плащания.

Отрасловите или браншови КТД в стопанските дейности традиционно съдържат договорености по възнагражденията и обезщетенията, като преобладават съдържателните аспекти на механизми, ред и условия за типични ситуации и, много по-рядко, се включват конкретни параметри и числа. Такъв подход бе оправдан, поради разнообразните форми и съотношения на собствеността, прилаганата регулация върху нарастването на заплатите в държавните и общински предприятия, необходимостта да се отчита различната производствена и финансово кондиция на отделните дружества.

В предстоящите преговори на отраслово или браншово равнище с особено внимание следва да се обмислят предложенията свързани с:

1.3.1. Определяне на минималната заплата за отрасъла или бранша

Масова практика е минималната заплата за отрасъл (бранш) да се определя чрез договорен коефициент за завишението спрямо минималната заплата за страната. Доколкото тази заплата доскоро растеше изпреварващо, обвързаността бе логична и обоснована, тъй като се поддържаше умерено преференциално отношение към минималните доходи.

Вече почти две години се прилага нов механизъм при определяне на минималната работна заплата за страната. Нейното увеличение се извършва на шест месеца, като се ползва процентът на нарастване на средната заплата в общественния сектор през две съседни полугодия. Именно това обстоятелство вече влияе задържащо върху промените на минималната заплата за отрасъл или бранш и на тази основа има последващ негативен ефект за надстройката от начални работни заплати, за допълнителните трудови възнаграждения или други плащания, ако се определят на базата на минималната заплата.

Ако този механизъм се запази, отрасловите и браншовите синдикати ще бъдат принудени да внасят нови предложения, с които се осигурява не само реално нарастване, а и приближаване до обективната цена на обикновения прост труд. Възможните решения в тази посока са, както увеличение на коефициента спрямо минималната заплата за страната, така и въвеждане на допълнителна зависимост с други обективни величини, като: очаквана инфлация за годината, стойност на прага на бедност, увеличение на данъчните и осигурителни удържки. Достъпни информационни източници са преди всичко изданията на ИССИ на КНСБ.

Както сочи миналият опит, фиксирането на конкретен размер на минималната заплата за отрасъла(бранша) е изпълнима задача и няма причини за отстъпление от този синдикален приоритет. Нещо повече, при договаряне на по-висока минимална заплата съобразно допълнителните критерии, винаги е възможно да се включи текст за обстоятелства и ситуации, при които отделно дружество не прилага договореностите.

1.3.2. Нарастване на работните заплати

Преговорите относно процента на нарастване на заплатите са обикновено най-трудни, тъй като се налага едновременно да се отчитат различни и често - диаметрално противодействащи фактори, обстоятелства и оценки, както и очакваното влияние на множество фактори върху стабилността и просперитета на дружествата. Като успешни може да се оценят договорености в бранша относно механизъм за определяне ръста на възнагражденията, както и на самия процент на увеличение, валиден за периода на действие на КТД.

С механизма за определяне на нарастването на заплатите се създава относително траен регламент и се въвежда яснота: какви са отпразните позиции, кои очаквани параметри имат водещо значение, кога се налага преразглеждане, при какви условия е допустим отказ от прилагане и т.н. Самият механизъм със своята конкретност ще служи за по-прецизно аргументиране на синдикалните искания за процента на увеличение. При формиране на синдикалните предложения трябва да се отчитат, като минимум:

- постигнато номинално нарастване на нетните заплати (минимална, средна, начални основни), без данък и лични осигурителни вноски спрямо предходен период-база; реалното изменение (нарастване/намаление) на нетните суми при понесената инфлация; дялът на нерегулярни плащания (премии, добавки, награди), както и на стойността на лично получавани социални облаги в годишните брутни възнаграждения; динамиката на разходите за труд през съседни години, вкл. с оценка дали не се дължи на промени в средносписъчния състав, регулярност на плащанията и т.н.

- прогнозираната инфлация за бъдещия период на КТД; увеличението на общата лична осигурителна тежест; известните или очаквани промени в данъчното облагане на доходите на физическите лица; стойността на издръжката на живота към момента на преговорите, изчислявана от ИССИ на КНСБ; стойността на прага на бедност, обявен официално или по синдикални изчисления; оповестени национални очаквания за нарастване на заплатите за страната;

предвиждания на работодателските съюзи и на независими или държавни институции за основни производствени и икономически показатели на бъдещото развитие на отрасъла(бранша) и т.н.

1.3.3. Съотношения между основните заплати по категории персонал и препоръчителни размери за типични работни места

Отрасловите и браншови КТД през последните години не предлагат пример за договорени конкретни размери на възнаграждения за типични професии или работни места. Такива договорености (по често като съотношения) бяха факт в началото на колективните преговори в условията на предимно държавна (общинска) собственост. Пред синдикалните формирования сега отново стои дилемата - дали да заделят ресурс от време за преговори в тази посока или да се задоволят с отраслова и браншова защита за минималната заплата и за нарастването на възнагражденията. Важна е и позицията на работодателските структури и готовността им да се обединят около задължителни или препоръчителни минимуми.

От синдикална гледна точка, предимствата при успешни преговори са несъмнени, тъй като се установяват съотношения и/или размери, гарантиращи подкрепа и еднаква стартова позиция за КТД в предприятията. С въвеждане на подобни минимални стандарти се прави стъпка към хомогенност на дейността и равнопоставеност на субектите, вкл. и на тези, които не са обвързани с работодателски организации. Допълнителен ефект може да се очаква и по линия на ограничаване на нежеланата конкуренция вътре в бранша и легитимиране на част от сенчестото производство.

Синдикалните предложения се формират на основата на разполагемата и целево събрана фактическа информация за бранша или по предприятия, възприети критерии и показатели за самостоятелна оценка на отделните работни места и начина за сравняване и ранжиране, параметрите на желания максималистичен вариант и съгласуваните стъпки към постигане на компромис. Тъй като съществува яснота за

категориите персонал, проблеми вероятно ще възникнат при уточняване на типичните работни места или професии, обект на минимални стандарти за заплащане. Тук е важен не толкова количествения измерител, а извеждането на работни позиции с определяща роля в технологичния процес и значимост за изпълнение на производствената програма. Ориентацията към подбор на работни места само в основната (и спомагателна) производствена дейност е печеливш ход спрямо очакваната съпротива на работодателите.

1.3.4. Системи на заплащане на труда и възнаграждения при удължено работно време и при непълно работно време

Синдикатите и работодателските организации на отраслово или браншово равнище са заинтересовани, макар и в нееднаква степен, от договаряне на приложими системи на заплащане за отделни категории персонал. Включването на клаузи по този въпрос изразява преди всичко съгласие по подхода за обвързване на производствените и икономически резултати на дружествата със заплащането за вложения труд. Когато с браншовия КТД се въведе препоръчителна унификация, облекчавана се работата на синдикалните организации в предприятията по конкретизиране на системите за заплащане и за ограничаване, в нужната степен, на желаната от много работодатели свобода при разработване на вътрешни правила за работната заплата. Създават се и предпоставки за уеднаквяване на практиката в малки и микро-предприятия, в които понякога липсват КТД и най-често се нарушава трудовото законодателство

Относно заплащането при удължено работно време трябва да се водят преговори на отраслово и браншово равнище, с оглед да се установят своевременно правила, балансиращи интересите на работодателите и на наемните работници. В зависимост от честотата на прилагане на удължения работен ден и на времевото му компенсиране впоследствие, последните са различни, но отсега е ясно, че месечните brutни възнаграждения поне на работещите

при сделна система ще се различават съществено именно по тази причина. Полагащите се обезщетения по КЗОО и КТ и възнаграждението за платен отпуск пряко зависят от динамичните brutни суми и работодателите ще се стремят да се възползват от това. Безспорно, всякакви браншови договорености, касаещи полагането на труд при удължено работно време, са в защита на интереса на наемните работници. Нужни са синдикални предложения, дори във варианти, за организацията на този режим на работа и за формиране на възнагражденията така, че да не се допусне текущо ощетяване на работещите и ограничаване на правото им на адекватно социално осигуряване. Не е маловажно и търсенето на решение за заемащите длъжност с ненормирано работно време, особено при масово използване на удължен работен ден близо до максимума за месец и за година. По отношение на заплащането, няма пречка да се развие и предложи схема за постепенно увеличение на ставките, или на специфично доплащане (в зависимост от общо отработените в повече часове за месеца) или над определен таван (допълнително часове или отработени дни с удължено време), или дори за всеки отработен час.

Въвеждането на непълно работно време винаги ще е в ущърб на работниците, както за дните на прилагане, така и по отношение на бъдещи осигурителни права. Като прибавим редукцията на социалните придобивки и вероятността да се забавя месечното изплащане на възнагражденията, усилията следва да се насочат към постигане на защитни механизми за текущите възнаграждения и за евентуалните обезщетения. Добре е да се подготвят предложения за договаряне на по-висока минимална заплата за предприятието, респ. основни възнаграждения по работни места (на база часово възнаграждение), приложими само през период на непълно работно време.

Поначало, договореностите по работната заплата и други плащания на персонала в **предприятието** трябва да са предмет на периодично оценяване с оглед на формирането на нови синдикални искания. Очевидно е, че

дори неспазването на договорени изменения на заплатите е достатъчно формално основание за синдикална инициатива. При симптоми за подобряване на финансовото и икономическо състояние на предприятието, вниманието трябва се насочи към оформяне на убедителни аргументи пред работодателя за адекватно повишаване на заплатите. Макроикономически промени (инфлация, валутен курс) с негативни последици за заплатите, както и нормативни решения с обща валидност са също причина за обмисляне на синдикални предложения в областта на заплащането на труда. Ще разгледаме типични ситуации, налагащи подготовка за колективни преговори, като спрем вниманието върху извеждането на аргументи към предложенията за проект на КТД.

1.3.5. Неактуализирани трудови Възнаграждения с последващо обезценяване и изоставане от динамиката в бранша

Стремехът на всеки работодател е да задържа възнагражденията на едно и също равнище за възможно дълъг срок, с което се облекчават текущите разходи на дружеството. Обикновено, афишираните причини са несигурност на годишната производствена програма, неритмичност на поричните постъпления, опасения от нарастване цените на материали, енергия и услуги. Синдикалната позиция и съответни искания имат равностойна противодействаща сила, когато се представят необорими факти и обосновани изводи и предложения.

Синдикалните изводи и претенции може да се формулират на основата на:

- Сравнение на достигнатата средна заплата в дружеството със заплатата през предходни години или периоди, така че тази динамика да се оцени от гледна точка и на съответствие с промените по други резултативни показатели на дружеството. Информацията, с която трябва да разполага синдикалната организация, е обемна и разнородна, но като минимум са нужни данни,

характеризиращи: средносписъчния състав; общата промишлена продукция на едно лице; реализираната готова продукция на лице от персонала; разходите за 100 лв. (или единица) произведена продукция; делът на средствата за работна заплата от общите разходи или приходите от продажби. Проследяването на тези показатели дава достатъчно опори за констатации и изводи относно:

- дали, доколко и кога са подценявани заплатите;
- съкращението на персонала намира ли адекватно или поне частично отражение върху размера на заплатите;
- в каква степен ограниченото коригиране на заплатите е повлияло за подобряване на крайните финансово-икономически резултати;
- следва ли се някаква подоходна политика в дружеството и т.н.

• Оценка на загубите заради понесената инфлационна тежест, т.е. изчисляване на реалните работни заплати спрямо избрана година. Реалните размери може да се пресмятат както за средната заплата за дружеството, така и за средните възнаграждения по основни категории персонала, особено ако съществуват факти или съмнения за нееднакво третиране - за едни замразяване, за други масово повишаване на индивидуалните заплати. Реалното нарастване или спад се изчислява или средно за годината, или към края на годината.

Припомняме пресмятането чрез произволни конкретни числа:

Исходни данни

В края на годината	1997	1998	1999	2000
1. средна заплата, лв.	128	135	135	146
2. индекс инфлация с/о предх. година, %	678,6	101,0	106,2	111,4
3. индекс инфлация с/о 1997 г., %	100,0	101,0	107,3	119,5

- Първо се изчислява номиналното нарастване на средната заплата спрямо съответната предходна година, напр. 1998/1997 => $135/128 \times 100 = 105,5\%$. По същия начин

се прави нарастването спрямо 1997 г., напр. 2000/1997 => $146/128 \times 100 = 114,1 \%$.

1а. Номинално нарастване спрямо предходната година, %			1б. Номинално нарастване спрямо 1997 година, %		
1998	1999	2000	1998	1999	2000
105,5	100,0	108,1	105,5	105,5	114,1

- Второ, реалните размери се изчисляват, като процентите на номиналното нарастване се делят на съответния индекс на инфлация, както следва: числата от 1 а с индексите от р.2 на **ИЗХОДНИ ДАННИ**, напр. за 1999 г. $100,0/106,2 \times 100 = 94,2\%$; числата от 1 б с индексите на инфлация спрямо 1997 г. т.е. р.3 на **ИЗХОДНИ ДАННИ**, напр. за 1999 г. $105,5/107,3 \times 100 = 98,3 \%$.

2 а. Реално нарастване спрямо предходната година, %			2 б. Реално нарастване спрямо 1997 година, %		
1998	1999	2000	1998	1999	2000
104,5	94,2	97,0	104,5	98,3	95,5

Числата в 2 а показват, че през 1998 г. заплатата бележи реален ръст спрямо 1997 г. от 4,5 %, а през 1999 г. и 2000 г. е допуснат реален спад от съответно 5,8 % и 3 %.

Числата в 2 б убеждават, че през 1999 г. вече е „изяден“ реалният ръст от 1998 г. и се постига реално намаление от 1,7 %, а през 2000 г. то се увеличава на 4,5 %.

• Доказателства за сериозни различия при заплащането в сходни дружества от бранша. Различаващите се заплати в отделни предприятия от един бранш са резултат от многогодишното влияние на обективни фактори (конюнктура на пазара, техническо и технологично равнище на производството, наследени задължения по банкови кредити) и на способността на управляващия екип да осигури стабилност и просперитет на дружеството.

От една страна, задържането на разходите за труд дава определени предимства за конкурентна цена на изделията на предприятието и за запазване (или увеличаване) на пазарните позиции. От друга, занижените разходи за труд може да се третира като дъмпинг и неелoyalно отношение спрямо другите в бранша. Последното трябва да тревожи и самите работодатели и да е предмет на обсъждане и конкретни решения в рамките на браншовите работодателски структури. И за тях е важно да възстановяват и поддържат равнопоставеността между повечето производители, да предотвратяват напускане на квалифицирани работници и на такива с дефицитни специалности, заради по-високи възнаграждения другаде. Естествено е синдикатите да се стремят към постепенно сближаване на възнагражденията за една и съща професия или работно място, за равен труд и функции.

Договарянето на браншови базови стандарти по отношение заплащането на труда е близка синдикална цел и прелюдия към постигането (по-късно) на задължителност на отделни клаузи за всички предприятия от бранша.

Дотогава е важно да се следи текущото развитие на средната заплатата за бранша като ориентир за исканията към работодателя в предприятието. Сравненията по заплати и определянето на мястото на дадено предприятие в браншовата стълбца на средните възнаграждения е допълващ обективен индикатор за необходимостта от синдикална активност и служи за обосноваване на позицията при колективни преговори. Взаимната информираност на синдикалистите от един бранш помага за адаптиране и ползване на чужди аргументи и предложения, приложими в собственото предприятие.

1.3.6. Нормативни промени на национално равнище с последици върху трудовите възнаграждения

Специално внимание изискват онези промени в нормативната уредба, които имат пряко влияние върху начините за определяне на отделни видове плащания или техните размери.

Като *първи основен въпрос* може да се разгледа **минималната заплата за предприятието**. Обикновено в КТД се ползва зависимост (чрез коефициент) с договорената минимална заплата за отрасъла (бранша), по-рядко - директно с минималната заплата за страната.

Разсъжденията относно минималната заплата за отрасъл или бранш са валидни и в предприятието. Наложително е в проекта на КТД за предприятието да се включат нови текстове, касаещи увеличаване на коефициента спрямо минималната заплата за бранша, респ. за страната и / или въвеждане на допълнителна зависимост с други обективни величини-критерии, като инфлация, издръжка на живота или праг на бедност. Възможно е да се договаря и съотношение „минимална заплата / средна заплата (или най-високата начална заплата)“ в предприятието, с което се изразяват предпочитанията към определен вид подоходна политика - приоритет за ниските заплати, или акцентирано нарастване на средните и по-високи възнаграждения (получавани обикновено от квалифицираните работници и служители с висше образование), или балансирана компромисна схема.

На второ място, винаги актуален за синдикалистите е проблемът с **допълнителните трудови възнаграждения**. Още през 1999 г. при изменение на Наредбата за допълнителните трудови и други възнаграждения бяха установени абсолютни стойности за доплащанията със задължителен характер. През изминалия период тези минимални размери не са коригирани с нормативен акт. Договореностите в КТД на предприятието вероятно се различават съществено и са по-високи от тези минимума. Макар че работодателите все по-трудно приемат нарастващи размери на допълнителните възнаграждения, особено на т.нар. клас, нужно е да се обмислят и преценят варианти на синдикални предложения.

Рецепти по отношение на размерите на допълнителните възнаграждения не са възможни, а може би и не са полезни. Синдикалната организация трябва да има свое виждане - дали усилията да се насочат към договаряне на по-високи доплащания, респ. на механизми за определяне на размерите, или акцентът да се пренесе върху устойчиво

нарастване на основните трудови възнаграждения и установяването на механизми за периодични надбавки за постигнати резултати. Непреднамерената оценка по същество накланя везните в посока на основните възнаграждения и премиалните плащания. За това съществуват повече аргументи, промените биха били по-осезаеми и общият ефект става значим. Синдикатът трябва да проявява настъпателност и неотстъпчивост главно при договаряне на допълнителни възнаграждения с компенсиращ характер - за неблагоприятни и специфични условия на труд, за работа през нощта, за извънреден труд и д.п. Въпросът за отмяна на доплащанията за прослужено време сега не е актуален. Дори работодателските организации да успеят в прокарването на някои свои идеи в бъдеще, възможно е легално синдикално противодействие и прилагане на системи, отчитащи професионалния опит и трудовия стаж и с доказана ефективност в други държави.

На трето място, като неотложен и изключително важен следва да се третира въпросът с нарастващите **лични осигурителни вноски**. От 2002 г. осигурителната тежест върху трудовите възнаграждения за сметка на работника ежегодно се увеличава с 2.1 процентни пункта. Паралелно се облекчават разходите на работодателя и се освобождават средства за предприятието. Очевидно е нужно своевременно договаряне на справедливо решение за балансиране на увеличените удържки на работника и на икономите на работодателя. За работещите е важно да получават съответна компенсация чрез увеличение на основните заплати, така че да се запази нетният размер на получаваните суми, т.е. след удържките за лични осигурителни вноски и за данък върху дохода. Предвидената пълзяща промяна в съотношението на осигурителните вноски от работодател и от работник има напълно самостоятелно значение като основание за преговаряне на възнагражденията.

И накрая, нов момент в нормативната уредба, който оказва определено влияние върху заплащането е правната възможност за въвеждане на **удължено работно време и на непълно работно време**. Предвиденото в Кодекса на труда

съгласуване на работодателското решение с представителите на работниците и служителите едва ли е достатъчната защита. Потребни са нови договорености в КТД, които да регламентират конкретни ред и условия, както за въвеждане на удължено работно време, така и за заплащането на труда. Освен другото, нужна е яснота и подходящи правила, с които да се обхванат евентуални особености по отделни структурни звена, за различните категории персонал, за прилаганите системи на заплащане. Предвид очакванията, че удълженото работно време ще стане удобен и ефективен прием на работодателя, още при първото договаряне би могло да се предвиди и умерено завишено заплащане за отработени последователно в повече часове за месеца над определен таван.

Значително по трудно ще се договорят конкретни текстове за възнагражденията при използване на непълно работно време. Предложенията на синдиката може да се концентрират върху договаряне на минимален праг, под който да не спадат индивидуалните възнаграждения по трудов договор за срока на непълното работно време. Целта е не само да се минимизират текущите шети (дори с риск временно да се наруши диференциацията на заплати), а и да не се допусне бъдещо ощетяване, поради нисък размер на осигурителния доход. Възможно е да се предлагат вариации на базата на минималната заплата за предприятието по работни места и категории персонал с различни системи на заплащане. Отсега се съзира опасност отделни работодатели преднамерено да редуват периоди на удължено работно време с непълно работно време - така, че да извличат максимална изгода от икономии на заплати и обезщетения, особено ако предвиждат и намаляване на наетите. Сполучливи ограничителни клаузи в КТД ще послужат за защита на интересите на наемните работници.

Изключително важно е още сега да се даде обоснован отпор на работодателските намерения да игнорират напълно заплащането за положен извънреден труд, като дават превес на удължаване на работното време. С риск да се възпроизведат законови текстове в КТД, не е излишно изрично

да се упоменат ситуации, при които отработеното време е извънреден труд със съответното му заплащане.

Както по разгледаните въпроси, така и за останалите елементи на раздела за трудовите възнаграждения от КТД, трябва да се разшири детайлността и подробното регламентиране и по този начин да останат ограничени полета за третиране във Вътрешните правила за работната заплата.

1.4. Работно време, отпуски, почивки

Настъпните изменения и допълнения в ЗИДКТ по отношение на работното време отпуските и почивките, дават някои нови възможности за договаряне. Ще се спрем на тях. Приемаме, че досега съществували и продължаващи да съществуват възможности за договаряне в това направление са познати и не се нуждаят от допълнително разясняване.

1.4.1. По работното време

По реда на текстовете в КТ на първо място стои чл.136а КТ, уреждащ **удълженото работно време**. Какво може да се договаря?

Първата алинея допуска договаряне относно начина на провеждане на консултации с представителите на работниците и служителите.

А) Какво означава изразът „... доколкото в КТД не е предвидено друго ...“ в чл.136а ,ал.1 КТ? Дали става дума за възможност да се уговори клауза, според която работодателят няма право да въвежда удължено работно време или законът има нещо друго предвид? Според нас този израз следва да бъде разбиран, като допускащ в КТД да се уговори друг ред или форма за обмен на мнение. Например, че консултациите се провеждат с нарочна група от синдикалното ръководство, чийто състав е постоянен, или пък че мнение от синдикалното ръководство (или нарочната група) се взема писмено, след писмено уточнени намерения на работодателя за въвеждане на удължено работно време. Няма пречка обаче, ако

работодателят се откаже от правото си, възможността за въвеждане на удължено работно време да бъде подчинена на клаузи от КТД (вж. по-долу б. "Д").

Б) Може да се уговори, че компенсирането на удълженото работно време се извършва по дневно в часове и по изключение, и при изричното съгласие на работника/служителя уговорено в писмено споразумение, може да се компенсира в дни. Следва да се има предвид обаче, че такъв вариант на компенсиране не е изгоден за работниците/служителите, чиито трудови възнаграждения се формират въз основа на изработеното, т.е. по норми. Възможно е такава клауза да бъде атакувана и като недействителна, тъй като формално правното тълкуване на чл. 136а КТ, по-скоро води до извода, че компенсирането следва да е „огледално“, т.е. работното време се удължава с часове и се компенсира с часове, а не с дни, натрупани от часове.

В) Би могло да се уговори минимален срок преди въвеждането на удълженото работно време, в който следва да се проведат консултациите, или предвиденото друго в КТД.

Г) Разпоредбата на чл. 136а, ал. 3 КТ, така както е формулирана, допуска и договаряне на по-малък брой дни за въвеждане на удължено работно време (до 60 работни дни), както и за по-малки по продължителност периоди от време (максимално допустимо и последователно до 20 работни дни).

Д) И накрая следва да отбележим, че няма законна пречка в КТД да се уговори въвеждане на удължено работно време след съгласуване, т.е. след съгласие, а не след консултации с представителите на работниците и служителите. Отделен въпрос е дали работодателят ще е съгласен да ограничи правото си, чрез КТД (същото важи и за предходната б. "Г").

На следващо място е текстът на чл. 138, ал. 2 и 3 КТ, уреждащ възможността за **едностранно въвеждане на непълно работно време**, но след съгласуване с представителите на работниците и служителите.

А) Важно в тази посока е да се заложи приблизително следния текст:

„Съгласието (чл. 138, ал. 2 КТ) се дава писмено, подписано от всички представители на работниците и служителите и се обявява публично по подходящ начин“.

Струва ни се, че идеята на подобен запис е ясна и няма да я коментираме.

Б) Няма пречка и по отношение на непълното работно време да се уточни състав на постоянна група, излъчена от синдикалната организация с решение на синдикалния комитет или синдикалните комитети (при повече от една СО), която да дава съгласие в случай на нужда и по искане от страна на работодателя.

Ето един примерен текст:

„Синдикалната(те) организация(и) определя(т) своя постоянна група в състав до ... човека, която дава съгласието по чл. 138, ал. 2 КТ и провежда предвидените в КТ консултации с представителите на работниците и служителите. В състава на групата задължително се включва един представител на работниците и служителите, които не членуват в синдикалната организация, страна по КТД.“

В) Възможно е да се договори процедурен ред за искане на съгласието и неговото даване, в това число и срокове, в които това следва да стане.

Г) Разпоредбата на чл. 138, ал. 3 КТ, така както е формулирана, допуска договаряне на минимална норма часове за работа, т.е. да се договори например, че работодателят не може да въвежда непълно работно време за по-малко от 6 работни часа. Отделен въпрос е дали работодателят ще е съгласен да ограничи възможността да въведе непълно работно време, т.е. да намали работното време до 4 часа дневно, чрез КТД.

Какви са възможностите за договаряне относно **определяне на длъжностите, които работят при ненормиран работен ден** (чл. 139, ал. 4 КТ)?

А) Текстът допуска договаряне в КТД по подобие на възможностите, описани по-горе в 1/А.

Б) Възможно е да се договори, че определянето на тези категории работници и служители ще става ежегодно или на

други периоди от време, вкл. в края на предходната или началото на текущата година.

1.4.2. Договоряне на отпуски

Новите текстове в КТ разширяват възможностите пред КТД.

А) На първо място това се отнася за **отпуските по чл. 157 КТ** - кръводаряване, сключване на брак и смърт на близък роднина. Дали ще бъдат платени или не, зависи от това дали плащане ще бъде договорено в КТД. Внимателно следва да се обмисли и какъв да бъде размера на плащането при тези отпуски.

Б) Същото се отнася и за отпуски **по чл. 168 КТ** - платен за отглеждане на две и повече деца. Този отпуск може да се запази, само ако е уговорен в КТД. Следователно тук въпросът не е само да е платен този вид отпуск, а въобще да съществува.

В) Добре е да се договори чрез КТД, отпуски **по чл. 161 КТ** - служебни и творчески отпуски. Тук например е възможно да се запише следният текст:

„По предложение на синдикалната(ните) организация(ии) работодателят разрешава служебен (творчески) отпуск в размер до ... работни дни в следните случаи :

- при участие в мероприятия на синдикалната организация, свързани с повишаване на квалификацията вкл. и по отношение на трудовото и осигурително законодателство;

- „

Г) По отношение на отпуските за обучение (по чл. 169, чл. 170 и чл. 171).

В тази посока могат да се търсят варианти за клаузи, чрез които да се въведе някакъв преходен или облекчен режим за заварените случаи, за които КТ предвижда, че също могат да ползват платени отпуски след съгласие от страна на работодателя. Това може да се направи и при уговорката **„... по предложение на синдикалната организация.“** При същата уговорка може да се уговори задължително по силата

на КТД даване на съгласие за определен кръг лица, т.е. само ако са предложени от синдикалната организация.

Д) Като цяло, по отношение на размерите на платения отпуск (основен и допълнителен) следва внимателно да се прецени доколко настоячиво ще се търсят по-големи размери на тези отпуски. Преценката следва да се изгражда въз основа на полагаемите се отпуски за 2001 г. и сравнението им с натрупаните непозлзвани отпуски за минали години. Едва ли ще бъде разумно при голям брой отпуски, натрупани като непозлзвани за минали години, да се настоява за по-високи размери на платените отпуски.

В тази връзка е добре да се потърсят възможности, вкл. и чрез клаузи към КТД, за въвеждане на плановото начало при изграждането на прогнозата за ползване на отпуските в предприятието за всяка календарна година. Без такъв предварително определен план трудно ще бъде прилагана новата хипотеза в чл. 173, ал. 4 КТ, при която работодателят може да даде отпуск без да е желан от работника/служителя, след като го е поканил и той не е поискал да ползва отпуската си за съответната година.

1.5. Здравословни и безопасни условия на труд

Конституцията на Република България, измененията на Кодекса на труда от 1992 и 2001 г., приети през 1997 г. Закон за здравословни и безопасни условия на труд, както и редица международни актове - Конвенции и Препоръки на МОТ, европейски директиви, норми и стандарти - задействаха една особено сложна съвкупност от регулатори в сферата на безопасността и здравето при работа.

Като широкопрофилна материя, здравословните и безопасни условия на труд се намират в сложно взаимодействие с всички компоненти на трудовите правоотношения и затова следва да **намерят своето място във почти всички раздели** на колективния трудов договор. Така например, на различните етапи на масата на преговори може да се поставят за обсъждане следните въпроси:

А) Специалните изисквания за притежавана

правоспособност и квалификация, за здравен статус, възраст, а в отделни случаи и пол (без да се приемат като дискриминационни), трябва да намерят място във вътрешнофирмените актове, а чрез КТД да бъдат закрепени като условие при подбора и движението на трудовия ресурс. Включването на подобни клаузи в раздел „Трудова заетост, обучение и квалификация“ е продиктувано от грижата и отговорността на двете договарящи се страни за опазване на живота и здравето не само на определени категории трудещи се, но и на техните колеги, за които конкретните условия на труд представляват допълнителен рисков фактор.

Б) В раздел „Работно време, отпуски и почивки“, ако синдикалният комитет разполага с пълна и точна информация за отделните фактори на работната среда, за рисковете на всяко работно място и възможностите, или невъзможността за цялостното им премахване, както и ако добре познава законовите и подзаконовите нормативни актове, може да търси договаряне на по-благоприятни за работниците и служителите параметри по отношение продължителността на работния ден и седмица, основния и някои допълнителни отпуски, по броя и размера на част от вътрешносменните почивки.

Предмет на договаряне в хода на колективните преговори може да бъде:

- Въвеждане на по-кратко от законоустановеното работно време - за определени работни места и професии, които не са включени в акт на МС, третиращ намаленото работно време за работа при вредни и опасни условия на труд. Тук на изпитание ще бъдат подложени аргументите на синдикалната организация относно запазване на трудовото възнаграждение или минимизирането на загубата.

- Договарянето на допълнителни отпуски за работа при вредни и опасни условия на труд в размери, по-високи от предписаните в КТ и Наредбата за отпуските /съответно 5 и 8 работни дни/.

- Договаряне на броя /честотата/ и продължителността на вътрешносменни почивки или физиологични паузи, наложени от характера на труд или препоръчани от здравните органи.

Въпрос на баланс и аргументация е възможното договаряне за включването на тези почивки в общата, законово определена продължителност на работния ден.

Трябва да се подчертае, че и трите възможни решения, като правило, се отразяват върху макар и частично разрешаване на проблемите на трудовата заетост във фирмата. На браншово, отраслово и национално равнище те могат да окажат осезаем принос.

В) В раздела, касаещ заплащането на труда, за редица предприятия, браншове и отрасли и в близка перспектива ще остане актуално договарянето на размера на доплащанията за вредни и специфични условия на труд. В това отношение синдикалните организации - страни по договора, трябва добре да познават методиката за комплексна оценка на условията на труд, да разполагат с пълна и точна информация за състоянието на факторите на работната среда и резултатите от оценката на риска, да търсят оптимална левова равностойност за всяка точка по комплексната оценка. Доколкото въпроса с доплащанията за вредни и опасни условия на труд ще търпи развитие в посока на постепено им отпадане, целесъобразно е там, където условията позволяват, доплащанията в техния абсолютен размер да се трансформират в доплащания за **нарушен физиологичен комфорт**. Тази стъпка е необходимо да бъде съпроводена и с условия за отнемане на тези допълнителни възнаграждения, ако работникът не ползва предоставените му лични защитни средства и специални работни облекла. Такъв подход би бил стъпка във върна посока, без работниците видимо да е осъщени.

Г) В раздел „Социално осигуряване“ може да бъдат постигнати специални договорни клаузи, свързани с осигуряването за трудова злополука и професионална болест, застраховането на отделни работници или групи работници за риска „трудова злополука“. Тук възможностите са насочени предимно в посока на контрол по изпълнение на задълженията на работодателя за деклариране и разследване на причините за трудови злополуки, в т.ч. постигане на договореност за представителство чрез включване на постоянен представител на синдикалната организация и/или комитета по условия на труд.

След изложеното до тук остава въпросът „Какво остава да се договаря в раздела „Безопасни и здравословни условия на труд?“ Като че ли - не много. Това на пръв поглед е така, защото нормативната уредба на страната (а тя и днес е твърде голяма) по безусловен начин предписва на работодателите спазване на минимални стандарти, аналогични с тези на ЕС. Затова в този раздел трябва да намерят място договорни клаузи, които чрез управленски, организационни, кадрови и финансови инструменти да **гарантират спазването на нормативната уредба**. Тук могат да се договарят:

- срокове, състав на екипи, участие на синдикални експерти в процеса на идентификация и оценка на рисковете на работното място;

- разработването на краткосрочни и средносрочни програми за подобряване на условията на труд, премахване или минимизиране на риска, като се посочат сроковете и ресурсната обезпеченост на мероприятията. Няма пречка страните по договора да включат тези програми като неразделна част от КТД, с взаимни ангажменти за пълната им реализация;

- осигуряването на **трудова-медицинско обслужване** на работниците. Необходимо е включване на всякакви форми на улеснение и подобряване на здравното обслужване на заетите, чрез издръжка на собствени медицински и стоматологични кабинети, респ. специалисти; осигуряване на регулярни посещения на лекари-специалисти; провеждане на имунизационни кампании в началото на зимните периоди или при конкретен повод, и д.п. Трябва да бъде поставен и въпросът за периодичните и профилактични прегледи, честотата и обхвата им, ресурсното им осигуряване - особено за производствата с висок професионален риск. При възможности на фирмите, може да се договори изграждане на фирмена Служба за трудова медицина или интегриране на усилията с други фирми за изграждане на междуфирмена/браншова служба.

Особен акцент следва да намерят въпросите свързани с **изграждането, укрепването и функционирането на**

Комитетите и групите по условия на труд; ресурсното им осигуряване и перманентното обучение на техните членове; създаването на благоприятна среда за функционирането им, в т.ч. осигуряването на закрила за членовете им; популяризиране на дейността им и т.н.

В процеса на преговори договарящите се страни е възможно да поемат взаимни ангажменти за изграждане на **цялостна система за управление** на безопасността и здравето при работа, както в предприятието, така и за бранша/отрасъла.

Отправна точка за ефективни преговори е споразумяването за обема, сроковете и вида на **информация** - по условията на труд, оценка на риска, показателите на трудовия травматизъм, професионалната и парапрофесионална заболяемост и пр., която работодателят ще предостави на синдикалната организация или на екипите за преговори.

1.6. Осигурителни отношения

Според определения в закона предмет на колективните трудови договори, осигурителните отношения на работниците и служителите са обект на колективно договаряне. Това решение на законодателя е закономерно и разбираемо, тъй като тези отношения са свързани и производни на трудовите и конкретното им съдържание. Една или друга договореност по който и да е от основните параметри на трудовите отношения (работно време, размер на заплатата), неминуемо може да даде косвено или директно отражение върху правата на заетите, произтичащи от техните осигурителни отношения.

В досегашната практика на колективното трудово договаряне сферата на осигурителните отношения бе по-често изключение, отколкото правило, а там, където я имаше - договореностите въобще не касаеха задължителната форма на социално осигуряване. Такава нагласа е обяснима и от днешна гледна точка. Просто осигурителните отношения в тяхната задължителна част са ясно и почти изчерпателно

регулирани от закона. **Но, ако такава нагласа може да бъде обяснена, това в никакъв случай не означава, че тя е оправдана.**

Промененото само преди година и половина осигурително законодателство създаде висока степен на обвързаност между материално-правните норми и тяхното информационно-техническо осигуряване. Основни критерии и параметри за осигурителните права, като самия факт на осигуряване, т.е. внасяне на осигурителните вноски в съответния обем, размера на осигурителния доход на работниците и служителите и зачетения осигурителен стаж, обвързани с точни имена и лични данни на лицата, следва да се регистрират ежесечно в информационната система на НОИ. И това е предпоставката, както за функционирането безпрепятствено и качествено цялата осигурителна система, в т.ч. частните задължителни пенсионни фондове, така и за ползването на осигурителните права от всеки работник и служител. Не на последно място, редовното подаване на необходимите данни е критерий и за изпълнение на възложените от закона ангажменти на работодателите към осигурителната система.

От тази гледна точка, независимо че осигурителните отношения в задължителната държавна осигурителна система запазват своята ниска степен на свободно регулиране, постигането на договорености относно тези отношения (или по-скоро контролиращи и правещи ги прозрачни) на практика създава предпоставки и гаранции за осигурителните права на работниците и служителите.

Възможното творчество при договарянето в сферата на осигурителните отношения, според нас, може да включва **преди всичко** процедури и механизми на информиране за състоянието и изпълнението на изискваната по внасяне на осигурителните вноски и подплатяването им с необходимите задължителни данни за осигурените лица. **На следващо място**, могат да се предвиждат механизми и/или процедури на контрол, в т.ч. и за правата на работниците и служителите, предвидени в закона, и **на трето място** - регламенти и процедури, свързани с доброволното осигуряване, където има

пълна свобода на договаряне - вид осигуряване, обхват, подялба на вноската, осигурителна компания, срокове и т.н..

Тук е мястото да отбележим, че поради упомената по-горе специфика на осигурителните отношения те **трудно се подават на колективно-договорни интерпретации и ангажменти на отраслово и браншово равнище**, особено що се касае до ангажменти по допълнителни доброволни осигуровки. Това обаче не означава невъзможност. Практиката в страните от Европейския съюз дава примери за това. Но за момента толкова нееднородни (като състояние и възможности) са у нас предприятията от един и същи бранш, респективно отрасъл, че **по-добре е тези преговори да се съсредоточат на равнище предприятие**.

Разбира се, няма никаква пречка, и при браншови, и при отраслови колективни преговори да се постигат договорености по указаните по-горе механизми и процедури относно задължителното държавно обществено осигуряване. Нещо повече, залагането (на отраслово или браншово равнище) на ангажменти на работодателите периодично да „се отчитат“ пред своите работници и служители - директно или чрез посредничеството на синдиката - прави отговорностите и на двете страни по КТД изключително високи. Като задължени да спазват постигнатите договорености, те няма как да не изградят специфичен механизъм за следене на изпълнението на посочените договорености, което пък гарантира тяхното изпълнение.

По този начин контролът по спазването на осигурителното законодателство се обогатява със значим обществен елемент, осигурените работници и служители стават все по-заинтересовани и информирани относно собственото си осигуряване и права, а работодателите - все по-уверени в съпричастността на работещите към текущата дейност и отговорностите на предприятието.

Процедурите и механизмите за информиране на работещите относно изпълнението на задължителните законови изисквания, свързани с тяхното осигуряване, би следвало да обхващат:

- навременното и коректно внасяне на осигурителните вноски;
- навременното и коректно подаване на данните за осигурените лица;
- при наличието на натрупани задължения към задължителното обществено осигуряване - намерения и възможности за погасяване. При постигнато вече разсрочване на задължението по законовия ред, информирането ще касае коректното изпълнение на утвърдения погасителен план за издължаване към осигурителната система.

Посоченото дотук напълно се отнася и за допълнително и доброволно осигуряване от всякакъв вид (пензионно, здравно, при безработица и т.н.), там където има такова.

1.6.1. Процедури и механизми за информиране

Процедурите и механизмите за информиране на заинтересованите работници и служители следва да дават яснота за конкретния подход на предоставяне на информацията (чрез огласяване, проверка от оторизирани представители от средите на синдикалния актив, в директни срещи и събирания и т.н.), за сроковете - текущи и етапни, за поведението на страните при нарушения на договореното. Тук синдикалните представители имат много широко поле на изява - като се започне от просто наблюдателска функция до директно участие, което включва следене на процеса на осигуряването по документите, на сроковете за плащане на заплати - вноски, подаването на данните, намеса, огласяване на констатациите и т.н..

Ще припомним, че през 2001 г. Националният осигурителен институт за първи път ще е в състояние да върне обобщената информация и данните за осигурените лица, съгласно чл. 9 от Инструкция № 1 на НОИ за цялата 2000 г. Тези данни трябва да стигнат до всеки работник и служител, за да може сам лично да се увери във верността и пълнотата на подаваната от работодателя информация за неговия осигурителен доход, осигурителния стаж, съответните лични данни, обхвата на

осигуряването и т.н. На тези, които биха се затруднили да „разчетат“ и сверят предоставената им информация, синдикалната структура и лидерите ѝ следва да окажат нужната помощ.

1.6.2. Механизми и процедури на контрол по спазване на изискванията на осигурителното законодателство, касаещи правата на осигурените

Договореностите по тези механизми и процедури в една или друга част пътно се доближават и дори в известен смисъл се препокриват с договореностите, които касаят информирането на осигурените. И това е естествено, тъй като за да има конкретна информация относно издължаването на вноските, подаването на данните за осигурените и погасяването на евентуалните стари задължения, целият процес на взаимоотношенията с националната осигурителна институция следва да се наблюдава, за да може и да се контролира.

Поради това, най-добре би било да се търси „симбиоза“ при решаването на тези два проблема, т.е. да се търсят договорености, при които набирането на информация за коректното осигуряване на работниците и служителите да става по пътя на запознаване с оригиналните платежни документи за вноските, респ. информационни носители с данните за осигурените. По този начин се въвежда и своеобразен контрол, при това текущ. Целият въпрос тук е: този механизъм да се допълва от прегледна процедура или технология за изясняване на причините, когато има проблем и за довеждане на този проблем, и вижданията за неговото по-нататъшно развитие и разрешаване до знанието на заинтересованите работници и служители, ако се налага.

Като елемент от контролните механизми с участието на синдикалните представители, може да се имат предвид и подходящи форми за ангажирането им при ревизии от контролните органи на социалното осигуряване. По време на такива ревизии се контролират и разходите, направени от предприятието за реализиране на правата на осигурените, което е от безспорен интерес за самите тях и за тези, които

ги представяват. От друга страна, при подобни задълбочени и професионални проверки става изцяло ясно доколко коректно се изпълняват задълженията по осигуряването на работещите, респ. доколко ефективно са действали синдиканите представители, на които е било възложено да участват в договорените механизми за информиране и контрол по осигурителните отношения.

Една друга част на договореностите, свързани с контрола върху осигурителните отношения, е редно да се посвети на директна защита на материалните права на осигурените работници и служители. Типичен пример е защитата, свързана с приложението на чл. 46 от КЗОО. В тази норма законодателят е посочил случаите, в които не се изплаща обезщетение при временна неработоспособност. Известно е, че изплащането на обезщетенията е възложено на работодателите. Следователно, ако не са налице механизми и процедури за защита, респ. за проверка и доказване на наличието на посочените в КЗОО обстоятелства, осигурените могат да бъдат лишавани от обезщетение единствено по преценка на работодателя.

Ето защо, за всеки отделен случай в колективните договори следва да има определени ангажменти на синдиканата страна за участие в преценката и установяването на фактите по посочените в закона нарушения или обстоятелства и институционализирано заключение (в писмена форма) по конкретния случай. Вероятно, една доста сполучлива форма на реализиране на подобен защитен механизъм би било изграждането на специализирана комисия от равен брой представители на работодателя и на работниците и служителите, т.е. на синдиканата организация, без проверката и произнасянето на която да не може да се отнема парично обезщетение при временна неработоспособност.

1.6.3. Регламенти и процедури за доброволно допълнително осигуряване

Доброволните форми на осигуряване дават широк простор за творчество при колективното договаряне - от

избора на вида (пенсионно, здравно, за безработица) до избора на осигурителната компания и начина на плащане на осигурителните вноски.

Преди всички конкретности и детайли, обаче, е важно да се постигне убеденост и договореност по финансовите възможности на предприятието, нуждите и желанията на колектива. Дори когато не е налице ясно изразена воля или намерения за доброволно осигуряване, важно е да се търси и постига споразумяване, според което двете страни по КТД (работодател и синдикати) няма да предприемат никакви самостоятелни действия и инициативи в тази насока, а ще действат съвместно по предварително уговорен помежду им сценарий. По този начин във всеки момент, когато се появи възможност и/или интерес към допълнителна и доброволна форма на осигуряване, ще бъдат гарантирани прозрачни действия, публичност и съпричастност към проблема от страна на всички засегнати.

Като специфичен елемент на допълнително осигуряване може да се разглежда и застраховането на всички или отделни групи работници и служители, чиято дейност предполага повече рискови за здравето и живота им ситуации. Няма пречка, до определянето от Министъра на труда на списъците на професии и работни места, за които задължително се правят рискови застраховки, това да става в КТД. Разбира се при обективен и аргументиран подбор на обхванатите.

1.7. Условия за синдикална дейност

Една от важните и „горещи“ точки на колективните преговори, особено за тези на равнище предприятие, са условията за синдикална дейност. По правило, работодателите, които са партньорски настроени и които по принцип приемат синдикатите като даденост и свой равностоен партньор, не изключват априори тази сфера на преговори, още повече че тя не изисква големи финансови средства. Но това би могло да бъде конфликтна сфера в преговорите, тъй като става дума за права и ресурси за влияние, с които синдикатите разполагат според

законодателството, но които могат да бъдат разширени с договореностите в колективните трудови договори.

Някои работодатели могат да не възприемат голямото разширяване на правата на синдикалистите, особено на избраните в рамките на синдикалните структури в предприятията. За други, които прикриват своя антисиндикализъм, отказът от предоставяне на допълнителни права е начин елегантно да намаляват влиянието на синдикатите, без да дразнят излишно редовите синдикални членове и останалите работници, тъй като могат да не оспорват основната част от предложенията по КТД.

Ето защо **преговорите за допълнителни условия за синдикална дейност са тест за склонността на работодателите да признават „де факто „ правата на синдикатите**, като равнопоставен субект в индустриалните отношения на всички равнища. Това е сфера, в която при преговорите не би следвало да се отстъпва, като синдикалните представители могат да се позоват на ниските, понякога - незначителни финансови разходи за реализацията на поставените цели и в същото време да подчертаят необходимостта от наличието на тези условия, за да осъществяват ефективно своята дейност.

Кои са основните аспекти на условията на синдикална дейност, които могат да намерят място в колективните трудови договори на равнище предприятие?

А) Конкретизация на средствата, които работодателите (съгласно чл.46 от КТ) са длъжни да предоставят на синдикатите за осъществяване на тяхната дейност, като:

- предоставяне на помещения - това са както работни помещения - офиси за постоянно ползване, така и помещения за дейност за временно или постоянно ползване (заседателни зали, клубове и др.). В организации и предприятия, чиито ресурси позволяват това, синдикатите могат да изискват да им бъдат предоставени /а някои синдикални структури и сега разполагат с това/ обекти за постоянно ползване и дори за извършване на разрешена от закона стопанска или друга дейност за подпомагане осъществяването на техните цели;

- предоставяне на технически и други средства за оборудване на офисите - телефони, факсове, компютри, осигуряване на електронна поща и Интернет-връзки;

- осигуряване на условия за участие в синдикални действия /конференции, конгреси, митинги/ чрез осигуряване на транспорт или поемане на транспортните разходи;

- осигуряване на условия за участие в синдикални семинари и курсове или други форми за повишаване на квалификацията чрез признаване на командировъчни разходи; осигуряване на условия за участие на синдикалните представители в курсове за подпомагане на общата им професионална квалификация /езикови и компютърни курсове и др.;

Б) Предоставяне на по-голям размер на платени отпуски за синдикална дейност извън предвидените 25 часа по Кодекса на труда:

- Предоставяне на по-голям размер на платени отпуски за изборни синдикални представители;

- Предоставяне на определен размер на платени отпуски за синдикална дейност за всички членуващи в синдикалните организации, като се отчитат спецификата на организацията на труда, режимът на труд и почивка и отдалечеността на предприятията от населените места;

В) Осигуряване на допълнителна закрила за синдикални дейци чрез:

- удължаване на периода, през който не могат да бъдат уволнявани без съгласието на съответните синдикални ръководства, от 6 на 12 месеца след изтичането на мандата;

- въвеждане на правила за равно третиране и недопускане на дискриминация за заемащите нещата изборна синдикална длъжност за всички равнища на синдикалната система по отношение на разпределение на работа, заплащане, условия на труда, квалификация и професионален растеж, зачитане на достойнството на работното място и др.;

- въвеждане на правила за ползване от щатните изборни синдикални дейци, които са на длъжности в основните

организации, на равнопоставени с останалия персонал права - ползване на средства от фонд СБКО, евентуално предоставяне на годишни премии и др.

Тъй като се срещат и такива, според които подобни на посочените уговорки не следва да се съдържат в КТД, накрая следва да изясним, че няма формално-правна пречка за включване на такъв раздел в КТД. Законът не забранява такива и други подобни записи да бъдат направени в КТД. Ето защо и досега в КТД на различни равнища те се съдържат, разбира се, като се отчита нивото на договаряне.

1.8. Доброволно уреждане на колективните трудови спорове

Колективният трудов договор може да съдържа самостоятелен раздел, посветен на начините за разрешаване на възникнали колективни трудови спорове между страните по договора - синдикалната организация в предприятия и работодателя.

В КТД (на всички равнища на договаряне) могат да се договорят клаузи, чрез които да се развият мирните средства за уреждане на колективни трудови спорове, в.т.ч:

- преговори в оптимални срокове;
- търсене на посредничество за решаване на споровете от националните представителни организации на работниците и служителите и работодателите, както и от независими посредници;
- излъчване на посредници и арбитри за отрасъла, специфично бранша;
- отнасяне на спора към доброволен арбитраж и приемане на решенията на независими арбитри, определени от страните по договора или чрез Националния институт за помирение и арбитраж;
- други форми и начини на доброволно уреждане на споровете в оптимални срокове и взаимен интерес.

Какво представлява трудовия спор? Според чл.357 КТ,

който дава легално определение на това понятие: *"трудова са споровете между работника или служителя и работодателя относно възникването, осъществяването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения, както и споровете по изпълнението на колективните трудови договори"*. Съобразно предметът на спора, трудовоправните спорове се делят на:

- **индивидуални трудови спорове** - това са трудови спорове между работника или служителя, от една страна и работодателя, от друга относно възникването, осъществяването, изпълнението и прекратяването на индивидуалното трудово правоотношение;

- **колективни трудови спорове** - това са трудови спорове, които възникват по повод сключването, изменението и изпълнението на колективните трудов договори.

Важно е да се знае, че с оглед на правното естество на трудовия спор той може да е спор за **права** или спор за **интереси**. Основната разлика между тях се състои в обстоятелството, че при споровете за права става въпрос за нарушени права, установени със закон или подзаконов акт и редът за тяхното възстановяване е само **исков**, а при споровете за интереси /неправни спорове/, които възникват по въпроси, неуредени с императивни норми на закона, решаването им може да стане по **неисков път**.

Желателно е, когато в предприятието възникне колективен трудов спор, страните по КТД да потърсят най-подходящите средства за неговото мирно уреждане. Ето защо е необходимо самият КТД чрез набор от клаузи да посочи способите за доброволно уреждане на възникнали колективни трудови спорове.

Няма пречка в съдържанието на КТД да се запише и доброволна процедурата за решаване на възникнали индивидуални трудови спорове за интереси.

Какви са възможните средства за несъдебно доброволно решаване на индивидуални и колективни трудови спорове според договореностите на КТД?

На първо място, има възможност страните да запишат, че той може да бъде решен по пътя на **непосредствените преговори**. Когато по този ред не успеят да постигнат съгласие по спорния въпрос, те могат да изберат за решаването му един от следните правни инструменти - **посредничество** или **доброволен арбитраж**.

За да станат приложими на практика посочените по-горе способи за решаване на трудовите спорове, е необходимо страните по колективния договор изрично да уговорят с клаузите на КТД начините и средствата, с които ще ги решават, като напр.: **„Страните по КТД се задължават да разрешат възникнал колективен спор между тях по пътя на преговорите, а в случай че не се постигне съгласие въпросът може да се реши по реда на посредничеството или арбитража.“**

Какво точно представляват посредничеството и арбитражът като инструменти за решаване на колективния трудов спор?

Посредничеството се състои в избора на страните да наемат трето лице- посредник, което да им посредничи при решаването на възникналния между тях спор със съвети и да ги насочи да вземат правилно решение, като преодолеят сами разногласията по спора, без самият посредник да влияе пряко върху решението на страните.

Втората възможност е страните да отнесат спора **пред доброволен арбитраж**, с което се задължават да изпълнят решението, постановено от арбитража.

С последните изменения и допълнения на КТ в сила от 31.03.2001 г. бе променена уредбата в Закона за уреждане на колективните трудови спорове, касаеща решаването на колективен трудов спор чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от синдикални и работодателски организации и/или от Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА). С това законодателят даде още една допълнителна правна възможност, освен по пътя на посредничеството или арбитража, колективния трудов спор да може да се отнесе за решаване от новосъздадения

Национален институт за помирение и арбитраж. Съгласно Закона за уреждане на колективните трудови спорове, институтът има за основна цел да *„... съдейства за доброволното уреждане на колективни трудови спорове между работници и работодатели“*. „Доброволно уреждане“ означава уреждане на спора не под натиск или по съдебен ред, а по пътя на диалога, с участието на трета страна-посредник, или по пътя на предоставяне на спора за решаване на независима от тях компетентна институция, каквато е доброволният арбитраж. Съгласно чл.5 ал.4 от ЗУКТС, арбитър или член на арбитражна комисия може да бъде само лице, включено в поимения списък на арбитрите, утвърден от надзорния съвет на НИПА, който се изменя и допълва по реда на неговото приемане.

Следователно страните по КТД имат свободата да договорят средствата и реда за доброволен решаване на възникнали колективни трудови спорове в предприятието. Клаузите на КТД трябва да бъдат съобразени с новите тенденции в законодателството ни за успешното решаване на колективния трудов спор по пътя на мирните средства, като преговорите, помиренията или доброволния арбитраж.

1.9. Присъединяване към колективния трудов договор

Колективният трудов договор има особен характер. Той има страни, предмет, сключва се за определен срок и т.н., но всъщност се различава от индивидуалния трудов договор и облигационните договори (наричани още граждански). Определянето му в теорията, като **нормативно съглашение** не разкрива напълно всичките му особености. В случая нас ни интересува неговото действие по отношение на лицата, т.е. на тези, за които КТД поражда последици.

Колективният трудов договор е типичен договор в полза на трети лица. **И двете страни** договарят не въобще, за всички работници и служители в предприятието, а за строго определени трети лица - **членовете на синдикалната организация-страна по договора**. За работодателя това произтича от чл.57, ал.1 КТ, според който *„Колективният трудов договор има действие спрямо работниците и*

служителите, които са членове на синдикалната организация-страна по договора." За синдикалната организация, освен от посочения текст, това е напълно естествено и произтича и от целта на нейното учредяване - да защитава правата и интересите на работниците и служителите, които са упражнили конституционното си право на сдружаване.

Синдикалната организация не може да уговаря права и да приема задължения за всички работници и служители. Такива пълномощия тя няма. Следва да имаме предвид, че записаното в чл. 50 КТ, според което с колективния трудов договор се уреждат въпроси на **трудовете и осигурителните отношения на работниците и служителите**, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, се отнася основно за лицата по чл. 57, ал. 1 КТ - *„ работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора.*". Ако и доколото страните са уговорили условия и ред за присъединяване към КТД и ако такова е настъпило, договарят ще породи правни последици и за останалите работници и служители (чл. 57, ал. 2 КТ).

Като страна по КТД, работодателят поема задължения спрямо членовете на синдикалната организация, включително и към нея като организация. Поеитите задължения обаче са **с оглед на трудовото правоотношение**, в което е с работника/служителя, за когото КТД действа по силата на чл. 57, ал. 1 КТ.

Членството в синдикалната организация и КТД са мостът, между работодателя и работника, по който минават допълнителни права към работника, над установените в закона и индивидуалния трудов договор, без той директно да ги договаря. Вместо него и за него договаря синдикалната организация, т.е. нейното ръководство и екип от експерти.

Договорените условия и ред за присъединяване са мостът по който останалите работници и служители могат да ползват КТД. По начало, синдикалната организация и работодателят договарят за тях, но с оглед на условното им присъединяване, а не с оглед на директно ползване на права от КТД, както това е за членовете на синдикалната

организация-страна по договора.

Промяната в чл. 57, ал. 2 КТ предполага в колективния трудов договор да се оформи отделен раздел. Няма пречка той да бъде озаглавен например така: „ Условия и ред за присъединяване към КТД”.

Необходимостта от него **произтича директно от чл. 57, ал. 2 КТ**, съгласно който присъединяването става *„... при условия и по ред, определени от страните по договора...”*. Законът дава отговор на въпроса относно съдържанието му - **условия и ред** за присъединяване.

1.9.1. Условия за присъединяване.

Какво следва да разбираме под **условия за присъединяване**, т.е. какво би могло да се уговаря?

Условието е **изискване, предпоставка** (вж. Български пъковен речник, БАН - 1993г., стр. 997). В договора следва да бъдат уговорени определени условия, т.е. **изисквания, на които присъединяването се следва да отговаря, които да изпълни или с които да се съобразява, за да породи договорът действие и за него**.

Такова например може да бъде изискването за заплащане на вноски за присъединяване. Сочим него за пример, тъй като именно такова условие бе широко използвано до края на 1992 г., пък и след това, с оглед присъединяване към КТД. Уговарянето на присъединителна (солидарна) вноска (еднократно или разсрочено), нейния размер и начините за нейното плащане, акумулиране на средствата и т.н., е една от възможностите за условия за присъединяване.

В тази връзка би могло да се обсъжда и договори създаването на вътрешен (само в предприятието) и пряко свързан с присъединяването фонд, директно набран към касата (като депозит) на синдикалната организация или по сметка на работодателя, на други приходоизточници, например вноски от страните по КТД, дарения, други източници, на управление, отчетност и т.н.

Що се отнася до размера на вноската, следва да се

прецени какво се цели чрез нея - мотивация за синдикално членство или възмездяване на усилията (пълно или частично) на синдикалната организация и на страните по КТД. Струва ни се, че **размерът на вноската следва да е поносим са присъединяващите се. Чрез вноската основно целим да възмездим** (макар и частично) положения за сключването на договора труд и изразходвани средства. Вноската цели още да направи ползването на допълнителните права по КТД не плод на „ладнало от небето благо“, а постигнат резултат, който и присъединяващият се може да ползва, като чрез парична вношка изрази уважението си към труда на другите.

Като условия за присъединяване може да се предвиди изискването за работа в предприятието повече от една година (или друг срок).

Според нас възможно е още :

а) да се уговори действие на отделни клаузи само за синдикални членове;

б) отделни клаузи в КТД да са свързани и да се реализират, като допълнителни права по и след предложение на синдикалната организация (синдикалния комитет) само спрямо определени лица. Чрез подобни текстове фактически ще се ползват права по КТД само по предложение на СО и то - за определените (предложениите) от нея лица.

Няма пречка да бъдат поставени и други условия, като се спазва изискването на чл.57, ал.2 КТ „... **да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави** ...“.

В тази връзка няма пречка да се уговори, че присъединяването не се отнася към отделни клаузи на КТД, тогава когато те се насочени изключително към синдикални членове - например за отпуски на синдикални дейци, за участие в синдикални мероприятия, за средства насочени към синдикалната организация и т.н.

1.9.2. Ред за присъединяване

Какво следва да разбираме под **ред за присъединяване**, т.е. какво в тази посока може да се договаря?

Ред, това означава процедура, последователност в действията и т.н. Става дума преди всичко за процедурните изисквания.

Във връзка с промяната в чл.57, ал.2 КТ, относно това до кой се подава заявлението за присъединяване, е необходимо да има клаузи, гарантиращи взаимното уведомяване за присъединяване. До сега присъединяващият се, следваше да подаде заявление и до двете страни по договора. Според промяната, заявлението може да се, подаде само до едната страна по договора. По избор на присъединяващия се това може да е или работодателя, или синдикалната организация-страна по договора. По наше мнение този текст на закона е явно недомислен, тъй като допуска възможността за скрито от едната страна присъединяване, при което може да не са спазени договорените в КТД условия и ред за присъединяване. Ето някои насоки с оглед на реда за присъединяване:

А) С оглед на алтернативата в подаването на заявлението за присъединяване, може да бъде уговорено например следното:

„Страната, до която е отправено заявлението за присъединяване, незабавно уведомява другата страна по КТД. Договорът поражда действие за присъединилия се работник/служител от момента, в който другата страна е уведомена за присъединяването“. Или: „Договорът има действие за присъединилия се от датата на получаването на заявлението от двете страни.“

Б) С оглед на реда, бързината и недопускането на проточено във времето присъединяване, може да се уговори:

„Извън другите условия, присъединяването към КТД може да се осъществи, ако заявлението бъде подадено и до двете страни по КТД в срок 1 месец от датата на подписването на КТД.“ Подобен текст крие в себе си и мобилизиращ заряд, тъй като може да стимулира към бързо и всеобщо присъединяване, разбира се съобразно останалите договорени условия.

В) Няма пречка да се въведе нарочен регистър, в който да се отразява моментът на подаване на заявлението за

присъединяване, независимо от това кога то е получено от едната или другата страна. Действие спрямо присъединения се КТД ще поражда от момента на вписването в регистъра.

Г) С оглед на решаването на възможни спорове между страните по присъединяване би могло да се уговори например следното:

„Всяка страна по КТД може да направи писмено възражение до другата по присъединяването на даден работник/служител, когато не са спазени условията и реда за присъединяването. Направеното възражение спира действието на КТД за присъединения се от момента на получаването на възражението от другата страна до момента, в който страните уточнят становищата си по конкретния случай. Моментът на получаването е датата, на която възражението е регистрирано като изпратено (или моментът в който е регистрирано в съответния деловоден регистър на другата страна).“

„При липса на единно мнение за спазени ред и условия по присъединяването, спорът се отнася до независим арбитър или се урежда по пътя на посредничеството на доверени на страните лица. Присъединеният се (кандидата за присъединяване) се поканва при изсяняването на спора.“

Съществен момент с оглед на новия ред за присъединяване, е свързан с изискването условията и реда за присъединяване, които страните са договорили „... **да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накръпват добрите нрави...**“

Изразът е заимстван от чл.26, Закона за задълженията и договорите (ЗЗД)⁵ и следва да се разбира най-общо в смисъл, че:

А) Условията, които страните договарят с оглед на присъединяването, **не могат да противоречат** на други закони, т.е. не могат да уреждат по противоречив на императивно уреден в друг закон начин на дадено отношение, права или задължения. Така например не може да се постави като

⁵ Член 26 ЗЗД гласи: “Никога не са договорите, които противоречат на закона или го заобикалят, както и договорите, които накръпват добрите нрави, включително и договорите върху неоткрити наследства.”

условие за присъединяване декларирането от страна на присъединяващият се, че ако пожелае да членува в синдикална организация, той няма да членува в друга синдикална организация, освен тази, която е страна по КТД, или че няма да членува в партия или друго сдружение с нестопанска цел. Такова условие противоречи на свободното право на сдружаване по чл.44 и чл.49 от Конституцията. Или че няма право да участва в стачка - такова условие пък противоречи на чл.50 от Конституцията и на ЗУКТС. Наличието на такова противоречие лесно може да бъде установено, ако се сравни договореното условие със съответния законен текст, като в случая под закон следва да разбираме не само и единствено закон, а и подзаконови нормативни актове.

Б) Второто условие изисква клаузите на договора **да не заобикалят закона**. Под „заобикалят“ следва да разбираме такива условия, които привидно са в съответствие със закона, привидно са допустими, но водят до нежелан от съответния закон резултат. Налице е едно прикрито, маскирано като законосъобразно противоречие със закона. То ще се измерва не по начина на формулиране и изпълнение, а по крайния резултат от изпълнението на условието.

В) Условието за присъединяване не бива да накръпват и **добрите нрави**.

Законът има предвид договорености в противоречие с общоприетите морални норми. Добрите нрави е друг израз, чрез който законодателят ни насочва към моралните категории и поведение, към морала. В този смисъл условията, които страните по КТД договарят, следва да са в съответствие с общоприетия обществен морал. Сравнително лесно е да се установи дали дадено условие за присъединяване е в противоречие с морала или не. Така например не е в съответствие с моралните норми да се поставят унизителни за честа и достойнството на присъединяващия се условия.

Във всичките тези случаи възниква въпросът: какъв правен ефект пораждат, условията и редът договорени в КТД, ако не отговарят на новите изисквания на закона? Отговорът е ясен: такива клаузи в договора са **недействителни**. На недействителност присъединяващия се може да се позове,

за да не изпълнява съответното условие, ако тя е прогласена от съда. Ако недействителност не е прогласена, той не може да се позове на нея.

Новият чл.60 КТ, уреждащ исковете за недействителност, не е възложил активна легитимация на присъединяващия се, т.е. желаещият да се присъедини няма право да представи иск за установяване на недействителност на отделни клаузи по КТД, **преди да се е присъединил**. Такова право той ще има, ако се е присъединил, т.е. приел е поставените условия, започнал е да ги изпълнява и по този начин е разпористък действието на КТД върху себе си. Едва тогава той може да предяви иск за недействителност по чл.60 КТ.

Във връзка с новата редакция на чл.57, ал.2 КТ вече се чува съображения, че с тази си редакция той влизал в противоречие с чл.6, ал.2 КРБ. Според чл. 6, ал. 2 КРБ гражданите са равни пред закона. Противниците на новата редакция на текста твърдят, че липсата на възможност за безусловно присъединяване към КТД нарушавала този конституционен принцип.

Това твърдение е неоснователно. Независимо от това дали членуват или не в синдикална организация, работниците/служителите са равни пред Кодекса на труда. Те са равни пред закона включително и тогава, когато спрямо синдикалните членове в предприятието действа КТД, а спрямо нечленуващите той няма действие. В този случай **те не са равни пред договора, а не пред закона**. Такова неравенство не е забранено от Конституцията, нито представлява дискриминация. Постигнатото по пътя на договора е плод на волята на договарящите се. То не може да бъде прието като дискриминиращ фактор или израз на неравенство пред закона. Това е така, защото независимо от действието на КТД само спрямо синдикалните членове, всеки нечленуващ в синдикалната организация-страна по КТД, може и без да се присъединява да постигне същите, или дори по-благоприятни условия за работа от установените с колективния трудов договор, чрез индивидуалния си трудов договор (вж. чл. 66, ал. 2 КТ). Това важи и за синдикалните членове, включени в обсега на КТД.

Накрая две уточнения:

А) Субекти на правото на присъединяване, са не само нечленуващите в синдикална организация работници и служители, но и такива, които членуват в синдикална организация, която не е страна по КТД. Възможно е такава да има, ако не е постигнат общ проект за КТД и общото събрание на работниците и служителите е изиграло арбитражната си роля по чл.51а, ал.3 КТ.

Б) Присъединяване към КТД на друго равнище, над нивото предприятие не е възможно.

Относно **нормативната уредба на фондовете** с оглед на критериите на колективното трудово договаряне, е необходимо да се има предвид следното:

- Според законодателството на страната, фондът може да бъде разгледан като финансова-правна форма, чрез която се набират, съхраняват и разходват средства с цел задоволяване на поставените от учредителите му цели и задачи в различните сфери на обществения живот.

- Законодателят никъде в нашата нормативна система не е въвел единна устройствено-правна регламентация на понятието фонд, на неговата структура, управление и дейност. Този липса може би е продиктувана от многобройните и различни по вид обществени отношения, в които фондът може да намери проявление, както и различната специфика на целите и задачите, поради които той се създава.

- Според Закона за устройството на държавния бюджет - (параграф 1, т. 11 от допълнителните разпоредби), „фонд“ е финансово-правна форма, чрез която се регламентират извънбюджетните приходи и разходи на държавните органи и бюджетните организации и отношенията им с държавния бюджет във връзка със задачи от национален характер.

- ЗУДБ (в глава седма) предвижда извънбюджетните средства да се събират и разходват от фондове, като тяхното управление и разпореждане е поверено на държавните органи и бюджетните организации.

- Законът за творческите фондове (чл. 2 и 3) визира субектите, към които се създават творческите фондове, както

и целите за създаването им. Следващият член от същия закон сочи източниците, от които се набират средствата за творческите фондове. Начинът на управлението и дейността на фондовете се съдържа в чл. 8 от ЗТФ.

Посочената липса на един устройствен нормативен акт, който да урежда отношенията по повод набирането, съхраняването и разходването на средства, не може да бъде пречка за създаването на фонд в областта на колективното договаряне (чл. 57, ал.2, КТ).

Става въпрос за **създаването на фонда**, в който ще постъпват средства от работниците и служителите (нечленуващи в синдикална организация - страна по колективния договор), които евентуално ще се присъединят към КТД, както и от други източници.

1.10. Допълнителни, преходни и заключителни разпоредби (клаузи)

С оглед на по-голяма прегледност и прецизност при сключването на колективен трудов договор, няма пречка да се прилагат по аналогия (и за по-голяма прегледност) разпоредбите на Закона за нормативните актове и Указ № 883 за неговото прилагане (УПЗНА) в частта, с която се регламентират структурата и съдържанието на нормите, включени в „допълнителните, преходни и заключителни разпоредби“, но не на договори, а на закон, нормативен акт. Практиката в договорните отношения, вкл. и при колективните трудови договори до момента, се е съобразявала с тези изисквания.

В текста на чл. 32 от УПЗНА законодателят е определил систематичното място на допълнителните разпоредби в акта (в конкретния случай колективен трудов договор), както и какъв запис е необходимо да се съдържа в тях. Ето защо **допълнителните разпоредби** следва да се обособяват, като самостоятелно подразделение в края на КТД. В тяхното съдържание се включват:

1. правила, които са странични спрямо предмета на КТД, но трябва да бъдат включени в него;

2. разпоредби, относящи се до повече подразделения на КТД, но поради характера или обсега на приложението им не могат да бъдат включени в общите правила;

3. обяснения на думи или изрази, които се употребяват многократно в КТД или чието обяснение не е възможно да се даде в съответния текст.

Съгласно чл. 33 и следващите от УПЗНА, преходните и заключителни разпоредби се обособяват в самостоятелно подразделение след допълнителните разпоредби. Сигнатурата, с която се изписват нормите на преходните и заключителни разпоредби е в **параграфи (§),** които следват номерацията на допълнителните разпоредби.

Преходна разпоредба е тази, с която се продължава действието на правила, отменени с новия КТД или се урежда тяхното прилагане спрямо висящи правоотношения или юридически факти, които са започнали, но не са завършени при действието на вече прекратения /приключен/ КТД.

В **заключителните разпоредби** се включват правилата, с които се придава обратно действие на някои норми на КТД, отлага се неговото действие или се ограничава съобразно бранш, отрасъл или предприятие и др.

Съобразявайки се с изложеното, в **съдържанието на допълнителните, преходни и заключителни разпоредби на КТД могат да се включат** следните примерни записи:

- срока на действие на КТД, ако не е регламентиран в общите правила;

- от кога КТД влиза в сила;

- от кога ще започнат преговорите за сключване на нов КТД;

- срока, в който страните по КТД трябва да го представят за вписване в Инспекцията по труда;

- срока, в който страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на сключения КТД;

- реда, по който работници или служители, нечленуващи в синдикални организации, могат да се присъединяват към сключения КТД, ако такава уредба няма в останалите подразделения на договора;



- реда, по който ще се решават спорове по договарянето, изменението и допълнението или изпълнението на клаузи от КТД, както и извънсъдебните органи, от които следва да се решават тези спорове (освен ако няма такъв запис в другите подразделения на КТД);

- запис, че КТД е съобразен с действащото законодателство в Република България, както и с международните конвенции на МОТ;

- запис, че неразделна част към КТД са приетите приложения или сключени допълнителни споразумения (анекси), ако има такива;

- броя на екземплярите, в които се подписва КТД;

- начина, по който той ще бъде сведен до знанието на работниците и служителите;

- форми на съвместен диалог и контрол по повод на изпълнението на КТД.

Всеки колективен трудов договор **завършва с подписи на договарящите се страни.**

С този последен раздел би следвало да завърши всеки колективен трудов договор.

В заключение отнова ще подчертаем, че изложеното относно наименованието и съдържанието на колективните трудови договори има **примерен характер.**

Конкретните условия и специфики в отрасъла, бранша, общината и предприятието ще определят и конкретизират както отделните раздели, така и тяхното съдържание. В рамките на даденото описание не е включен разделът **„Взаимодействие на страните за повишаване на производителността на труда“**. (Бележки за евентуалното съдържание на такъв раздел се съдържат в част втора, т. 5).

2. Колективен трудов договор в община

Колективното трудово преговаряне, като израз на бипартитните отношения „работодател-работник“ в териториален аспект, съчетава безеизте на професионалното начало и на териториалната общност - там, където непосредствено и работят и живеят работниците и служителите.

Разширяването на периметъра на колективното договаряне и включването на местни, локални проблеми на територията в този процес, не са първите крачки у нас в тази посока. Договорянето по административно-териториален принцип има своите положителни натрупвания и въпроси, на които все още не е отговорено. С измененията в КТ се повиша и нови предизвикателства пред договарянето вече „по общини“.

Основните фактори, генериращи нови предизвикателства пред колективното трудово договаряне по общини, са концентрирани в следните групи:

- Икономически - новите реалности в страната, породени от прехода към пазарна икономика и, преди всичко, активно протичащите процеси на реформи, на приватизация и реструктуриране във всички сфери и дейности, намерили отражение и в създаването на нови, в преобразуването и прекратяване дейността на търговски дружества с общинско имущество. В тази връзка следва да посочим и тенденциите към засилване на ролята на местните органи и въобще на местното самоуправление;

- Институционални - произтичащи от новия начин на регулиране на социалния диалог по общини (общинските съвети за тристранно сътрудничество) и от качествено новата и различна по своята същност законодателна рамка на „колективни трудови договори по общини“;

- Разнообразната правна материя, регулираща икономическите и социални проблеми на териториално ниво, която налага трудовото законодателство (като сърцевина на колективното договаряне) да търси пресечни точки и да

достига определена хармония с редица бюджетни закони, местна законодателна практика и други подобни.

- Не на последно място е неизясненото и съществено от много проблеми състояние на процеса на колективно договаряне по общини, вкл. и към настоящия момент. Като форма на социален диалог в територията, днес то остава на по-заден план, в сянка, за сметка на по-развитото тристранно сътрудничество. Противоположно на страните с развита индустриална демокрация, у нас делът на подписаните колективни трудови договори и споразумения на ниво община е малък. Към края на 2000 г. техният брой е едва 109. От друга страна, е твърде беден предметът на договаряне - най-често се договарят въпроси по заплащането на труда и някои социални придобивки. Това показва, че засега колективно договаряне на равнище община (в териториите) е една недостатъчно развита и ефективна форма на социален диалог т.е., че има какво да се достига с оглед на регулативната и ефективна роля на социалните партньори.

Кои са новостите в законодателната рамка, произтичащи от ЗИДКТ?

Първо. Конкретизирана е територията, за която се отнася процеса на договаряне. Отпадат определените от досега действащия Кодекс на труда „административно-териториални единици“ и възможности за областно, регионално и друго, райониране съгласно отменените Правила за работа на Националната система за тристранно сътрудничество. Измененият КТ разпорежда в новия чл.51 (1)КТ, че „*колективните трудови договори се сключват по предприятия, браншове, отрасли и общини*“. В последващите текстове ново е и самото заглавие на член 51 в: „*Колективни трудови договори по общини*“.

Отличителното, което трябва да се има пред вид при колективното трудово договаряне в община, е:

а) преговаря се за няколко /група/ предприятия или дейности в общината - те може да бъдат от един бранш/

отрасъл, но е възможно и КТ да е по окрупнен и да включва повече и по-разнородни дейности;

б) състоянието, степента и темповете на развитие на тези предприятия или дейности обикновено е различно;

в) дава се възможност за отчитане и детайлизиране на местните, локални, специфични за общината проблеми.

Второ. Интерес представлява **обхватът на действие** на КТД - съгласно член 51в (1) КТ той се „... **сключва за дейности, финансирани от общинския бюджет**“. Естествено, това са преди всичко традиционните дейности на бюджетна издръжка, които получават субсидия от бюджета на общината - образование, култура, здравеопазване, спорт и т.н. На следващо място, това са общински фирми в индустриалния сектор, в които общината е собственик на капитала - транспорт, строителство, търговия, услуги, обществено хранене и др. Има дейности, които по един или друг начин също са свързани с общинския бюджет, но не са финансирани от него - когато общината е акционер в търговски дружества и има дялово /в т.ч. миноритарно/ участие. На последно място, възможно е общината да създава и следователно субсидира, или по свой почин финансира други нефинансови предприятия - организации с идеална цел, читалища, клубове, бюджетни предприятия и пр.

Трето. Легитимира се класическата формула на модела на колективно договаряне в частта **страни по КТД**. Съгласно новият член 51в (1) КТ, „**КТД по общини ... се сключват между представителните организации на работниците, служителите и на работодателите**“. Нов момент е определянето на страни в процеса на договаряне на: 1/ местните поделения на представителните синдикални организации, като представители на работниците и служителите и 2/ местните поделения на представителните организации на работодателите. Ако в една община няма изградено такова местно поделение, следва че колективно договаряне на това ниво не може да има. Важно е също така

да се знае, че кметът като страна в този процес отпада, въпреки качеството му на изпълнител на общинския бюджет.

Четвърто. В една община се допуска **сключването на повече от един КТД**. Това означава мълчанието на закона по отношение на КТД в общини в член 51 (2) КТ, който разпорежда сключването на един КТД изрично само на равнище предприятие, бранш и отрасъл.

Пето. Съгласно член 51в (2) КТ, **местните поделения на представителните синдикални организации изработват общ проект на колективен трудов договор**. Този проект те представят на местните представителни работодателски организации. Ако в дадена община има регистрирани структури на повече от една представителна организация на работниците и служителите (призната на национално равнище), то всички тези структури трябва да участват в изготвянето на общия проект на КТД и след това, в самите преговори.

Шесто. Законодателят **не е предвидил разпростриране** на общински колективен трудов договор. Член 51б (3) КТ допуска при определени условия да се разпрострира прилагането единствено на отраслови или браншови колективни трудови договори, или на отделни техни клаузи за всички предприятия от отрасъла/бранша.

Какъв е предметът на колективните трудови преговори по общини?

Като се придържаме към неписаното правило, че КТД е особен вид договор, с който се закриля по-слабата страна (а това безспорно са хората на наемния труд), може да се приеме, че с него се договарят основно задължения за работодателя и права за работника по **всички въпроси, уреждащи трудовите и осигурителните отношения, с изключение на уредените по императивен начин в КТ**. В този смисъл можем да кажем, че възможният предмет на КТД на общинско равнище не би следвало да се отличава по структура и съдържание от онова, което вече бе изяснено по

отношение на КТД за останалите равнища. Разбира се, с оглед на спецификите на територията и конкретната община може да има и специфики, както по структурата, така и по съдържанието на КТД.

На масата на преговори от първостепенно значение е поставянето на въпросителсвързани с:

- заетостта и професионалното развитие, обвързани ясно със съществуващите общински и други регионални програми и проекти;

- заплащането на труда, особено в частта му за допълнителни плащания, обезщетения (отчитане нивото на развитие на общината);

- условията на труд, които налагат отчитане на специфични, местни решения;

- социално-битовото и културно обслужване, осигуряването;

- обвързване на производителността на труда и икономическия растеж на общинските фирми и дейности с развитието на човешкия фактор, респ. работната заплата;

- формулиране на цели за развитие на социалния диалог и поемане на ангажименти по отношение на социалния мир и преодоляване на конфликти.

Специфики, поражащи затруднения в колективното договаряне на ниво община.

Ще маркираме най-характерните специфики, поражащи трудности в договарянето на общинско ниво:

- Съществуващото **неравенството между общините**: в една трета от тях нивото на човешко развитие е ниско, а 54% осигуряват на хората си средно равнище - това показват данните от доклада на ООН за България за изтеклата година. Очевидно трудно се дефинират рецепти за това къде, по какъв начин, какво и кога да се преговаря и договаря;

- Голяма е пестротата в **структурата на собствеността** на общинските предприятия. Експресно проучване в РКС на

КНСБ сочи, че съществуващите в момента над 300 общински предприятия /без тези в сферата на образованието/ са включени (принадлежат) на 9 отрасли/бранаши. Това обуславя актуалността на непрекъснатия процес на обучение на синдикалните лидери и експерти, на необходимостта от овладяване на нови знания и практически умения, които да генерират в последствие успешни преговори;

- На настоящият етап **представителните работодателски организации** имат структури на национално равнище и главно - в областните градове. Това обстоятелство поставя въпроса за представителната работодателска страна по КТД в общините извън областния център, особено в по-малките и отдалечени общини. Разгледан в дълбочина, той касае не само наличието на местно поделение на представителни работодателски организации, но и съответно обединение на няколко работодателя в съответната община от един и същ отрасъл, бранш, или дейност в легитимна структура.

- От чисто практическо естество в самия процес на колективно преговаряне по общини възникват сериозни и, за съжаление, все още „открити“ въпроси:

а) липсват утвърдени механизми и пътища за начина на **изготвяне на общи проекти** на колективни трудови договори от няколко синдикални организации. Кой и как ще изготвя и кой и как ще приема общия проект на КТД; как ще се набират предложения за него; кой, от кого, кога, каква и по какъв ред ще събира и обобщава необходимата информация от работодателите; как ще се търсят и защитават общи (понякога за различните предприятия и разнопосочни) интереси?

б) каква ще бъде процедурата на същинските преговори, кой ще подписва и други подобни?

в) как ще се процедира в случаи на прекъсване на преговори, или при наличие на неотработени, „висящи въпроси“ - какви и чии ще бъдат тогава съответните отговорности?

г) няма опит за **излъчване на общи екипи /общо представителство/** от няколко синдикални организации за

водене на преговорите с работодателите /с изключение може би на ОБКС на СБУ/, още повече, когато се отнася до няколко съсловия (например култура - читалище, музеи, театър), или до няколко малки фирми, особено ако синдикалните им организации са членове на различни федерации и синдикати на КНСБ и т.н.

Правилно би било по тези и редица други въпроси синдикалните организации в общината да постигнат писмено/и/ споразумение/я/ преди започване на преговорите. Трябва да се отчети и умението за избор и след това реализиране на **ефективни стратегии и тактики за водене на преговори**, трасиращи пътя към успеха на общинските колективни преговори.

- Търсене на синхрон в компетенциите между: „общински съвет“ /разпоредител с бюджета/ - „кмет“ /организира и носи отговорност за изпълнението на бюджета/ - „местни работодателски структури“ - „синдикати“. с оглед да се достига във възможно максимална степен единодействие в хода на преговарянето. В тази връзка са ролята и мястото на общинските съвети при подготовката на параметри за колективни трудови договори.

Като отчитаме всичко изброено до тук определяме считаме че **има необходимост от цялостна и комплексна подготовка на хората, от които зависи ефективността на колективното договаряне по общини.**

Това очевидно се налага и от различия между общините, от факта, че общините нямат големи възможности за влияние при формиране на бюджетите си и обстоятелството, че разходните отговорности на общините често са по-големи от приходите, които получават.

За формиране и отстояване на синдикални позиции в процеса на колективното трудово договаряне за „дейностите, финансирани от общински бюджет“, все по-голяма актуалност придобива степента на икономическа подготовка и грамотност на експертния състав в общинските и регионални структури на КНСБ и по-конкретно - необходимостта от **добро владеене на механизмите на изготвяне и разходване на**

средствата от общинските бюджети. За тях в процеса на изготвяне на общия проект на КТД, както и за екипите за водене на преговори, от изключително значение е:

Първо. Доброто познаване на **влиятието на отделните приходоизточници** върху равнището и динамиката на общинските бюджетни приходи, а именно:

А) Собствени приходи:

- местни данъци - данък върху недвижимите имоти, данък върху наследствата, данък върху даренията, данък за общините, данък върху безвъзмездно придобиване на имущество, данък върху превозните средства и други данъци, определени със закон;

- местни такси - за битови отпадъци, ползване на пазари, пазарни места и тротоари, ползване на детски ясли, градини, лагери, домове и др., ползване на курорт, административни услуги и др.;

- глоби и имуществени санкции, събирани въз основа на наказателни постановления;

- наеми от имущество и земя; лихви; предоставяне на концесии и други приходи, в т.ч. извънбюджетни приходи.

Б) Преотстъпени на общината държавни приходи, определени със закони - напр. ЗОДФЛ, ЗКПО и пр.

В) Субсидии от републиканския бюджет:

- общи - определяни ежегодно, по определени критерии със Закона за държавния бюджет на РБ;

- целеви - изпращани в конкретни случаи за изпълнение на регионални програми или проекти с национално значение и роля;

- субвенции - представляват конкретни суми, предоставяни целево под определени условия.

Структурата на източниците на приходи на общински бюджет в България, съпоставена с тази на страните от ЕС /по данни на Сдружението на общините/, е дадена в приложение №1.

Второ. Внимателно поведение и ориентация при

съставяне на общинския бюджет и недопускане налаганите ограничения да се превърнат в недостиг от средства за покриване на законови разходни потребности (например в училищата - традиционно трудно сложното се изплащане на средства за транспорт, провеждане на олимпиади, командировки, извънкласни форми на работа).

Трето. Току що **следене на управлението на разходите, особено при сложили се диспропорции в изпълнението на общинския бюджет** в случаи на превишение на разходи в неприоритетни дейности, или диспропорции в приоритетни разходи (тези случаи трябва да служат за сигнална лампа за необходимост от диалог и преговори).

Четвърто. Своевременна преценка и конкретика на синдикалните действия от гледна точка на **периодичността**, **даже на формиралата се тенденция на цикличност в захранването на приходната част на общинския бюджет** от субсидии и местни приходи, както и с оглед на своевременната закрила на законни интереси и договорености на работниците и служителите.

Пето. При актуализиране на годишния план и на допълнителните субсидии, при изпълнение на плана за приходи от местни данъци или реализиране на други допълнителни приходи, в **търсенето на алтернативни приходоизточници, възможно е да се договаря кога, как, колко, на кого и за какво ще бъдат разпределяни тези средства.**

Общинският бюджет е публичен /член 5 на ЗОБ/ и затова учредяването на обществени съвети или други форми за контрол, ангажирането на личности и институции, имащи опит и влияние, или нормативно определени правомощия могат да подпомогат и гарантират избягването на неудачи и неефективни решения и да улесняват постигане на консенсус за един балансиран общински бюджет - и при неговото формиране и при неговото изпълнение.

Степента на организираност и компетентност на синдикалните ръководства и лидери в голяма степен е ключ за създаване на опит за колективното договаряне по общини, както и за утвърждаването му във фактор за техния просперитет и развитие.

ЧАСТ ТРЕТА

СПЕЦИФИЧНИ ВЪПРОСИ НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ. СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА ЗА ВОДЕНЕ НА ПРЕГОВОРИ

1. Колективни преговори и сключване на колективни трудови договори в микро-, малки и средни предприятия.

1.1. Особенности на индустриалните отношения в микро-, малките и средните предприятия

Микропредприятията, малките и средните предприятия стават все по-значителна част от индустриалната структура на страната. Те **са над 90 на сто** от всички предприятия в България, като в тях е заета над една трета от работната сила. Цифрата е внушителна, но в сравнение със страните от Западна Европа и част от страните от Централна и Източна Европа, представлява нисък относителен дял. Развитието на този тип предприятия обуславят реструктурирането, появата на нови предприемачи и нови пазарни ниши, както и търсенето на препитание за освободената от крупни предприятия работна сила.

В глобален план, микро-предприятията, малките и средни предприятия се възприемат като форми за ограничаване на безработицата и растеж на заетостта. Освен това **те са значително по-гъвкави и адаптивни** към промените в бизнес-средата от предприятията с големи размери и в редица случаи по-лесно понасят промени в пазарната конюнктура, в трудовия пазар, дори в източниците на суровини. Нещо повече, те са отлична среда за прилагане на иновационни подходи в производството на стоки и услуги, в технологиите, организацията на труда и управленските методи.

В България относителният дял на заетите в този тип предприятия, особено в микропредприятията все още е нисък в сравнение с европейските страни, независимо от големия им брой. Като правило, голяма част от микропредприятията

са еднолична или семейна собственост и в тях работят предимно членове на семействата и най-близки роднини, не рядко - и пенсионери, учаци, включително и непълнолетни. Повечето фирми от този тип в страната са принудени да оцеляват в не особено благоприятна среда - относително висока данъчна тежест, множество лицензионни и разрешителни режими. От друга страна, мениджърските умения и опит за управление на тези фирми едва сега се формира. Всичко това са предпоставки, както за попадането на голяма част от тези организации в „сенческата икономика“, така и за особения тип трудови отношения, развиващи се в тях.

Въпреки че средните, малките и микро-фирмите имат редица общи черти на икономическо поведение, в трудовете отношения има известна разлика. Средните /с численост от 50 до 100 души/ и част от малките предприятия /с численост от 25-30 до 50 души/ са, както нововъзникнали частни, така и приватизирани, кооперации, а също и държавни и общински. Значителна част от тях са в промишлеността, където и заетостта е относително по-стабилна за този тип предприятия. В тях има сравнително стабилни трудови отношения, въпреки че се наблюдават и отклонения и нарушения на законодателството. В тях по-често работниците са наемани на постоянни трудови договори и на пълно работно време, текучеството не е голямо, не се правят и големи нарушения в политиката по заплащане и обществено осигуряване. Като правило, нарушенията засягат главно начисляването на осигуровките на база минимални работни заплати, докато съществува „скрита“ заплащане, което не се отразява в съответните документи.

Въпреки че и тези фирми понякога се срещат драстични нарушения на стопанското и трудово законодателство, все пак те са значително по-благоприятна среда за установяване на индустриални отношения и синдикализация. В средните предприятия законодателството позволява и създаване на различни форми на представителство, като комитети по условия на труд, участие на представител на персонала в работата на органите за управление на предприятието с право на съвещателен глас /за ООД/.

В част от посочените предприятия, особено в онези, които са приватизирани или са все още държавна или общинска собственост, както и в някои кооперации има запазени синдикални структури. Те могат да имат установено партньорство с работодателите или да виреят в условията на прикрито или открито напрежение и конфликти. Все пак, в тези фирми има относително запазени нагласи за синдикализация и колективна защита на интересите и правата.

По-специфични трудови отношения се развиват в **много малките фирми** /с численост от 10 до 20-25 души/ и в **микрофирмите** /с численост до 10 души/, дори и когато те не са типични семейни фирми. Повечето от тях са в търговията на дребно, услугите, туризма, търговията с недвижими имоти, лесното стопанство, строителството. Сравнително по-малка част са в промишлеността. По правило в тях работят предимно млади хора, току-що завършили училище или висше образование, както и доскорошни безработни, предимно жени. Това са хора със слаби нагласи за колективна защита или хора, страхувачи се силно за работните си места. В същото време, в част от тях има и силно текучество, особено от страна на младите работници.

Трудното оцеляване на малките и микро-фирмите, както и относително ниската икономическа и управленска култура на част от работодателите провокира формирането на „сенчести“ трудови отношения, чиито основни характеристики са следните: наемане без трудов договор или предимно на срочни договори; неправомерно удължаване на работно време, което не се компенсира или не се изплащат добавки за извънреден труд; занемаряване на контрола по условията на труд; работа без работно облекло; сравнително ниско заплащане, без осигуровки или с начисляване на осигуровките върху минимална заплата; неспазване на трудовото законодателство; висока натовареност и интензивност на труда, съчетано с отсъствие на длъжностни характеристики и силна взаимозаменяемост на работните места.

В малките и микро-фирмите проблемът с представителството на персонала е по-сериозен. Там се

превиждат само групи по условията на труд, които често не работят или право на изслушване на представителя на персонала от (органите за управление), по трудови и социални въпроси. Въпреки че в тях има благоприятни условия за провеждане на общи събрания на персонала, те се практикуват рядко. В микрофирмите представителство и консултации се допускат само ако работодателите проявят добра воля и то главно - по въпроси, свързани с дейността на предприятията.

Още по-сложен е проблемът със синдикалната защита в този тип фирми, особено в - микрофирмите. По правило, в тях трудно се учредяват синдикати, още повече че большинството са новосъздадени частни организации, в които няма никакви синдикални традиции и в които често работодателите прилагат авторитарен стил на управление. Дори и в онези организации с малки размери, в които не се допускат драстични нарушения на законодателството, създаването на синдикати е трудно, поради ниската численост, страха от уволнения, специфичните режими на работа.

Въпреки това, сред работещите в трите типа организации има известни нагласи и потребности от синдикална защита. Изследвания, проведени от Института за синдикални и социални изследвания при КНСБ, показват, че не малка част от работещите в средни, малки и микро-предприятия признават значението на синдикалната защита за спазването на трудовото законодателство, за защита на сигурността на работните им места, за защита от произволни действия на работодателите и др. Не малка част от работещите в подобни фирми, включително и в микрофирмите, са склонни да търсят съдействие на регионалните структури на КНСБ, дори когато те самите не членуват в синдикати, или да сигнализират за нарушения. Нагласите за синдикализация за повечето работници, обаче са още в „латентно“ състояние, те биха приели защита, но без личното им участие (плашат ги санкции те от работодателите.

1.2. Възможни модели на колективни преговори и колективно договаряне в средни, малки и микро-предприятия.

Процесите на колективни преговори и колективно договаряне за предприятията от този тип очевидно са донякъде затруднени както поради явно или прикритото антисиндикално поведение на работодателите, така и поради затрудненията да се формират синдикални структури в тях. Въпреки това, през изминалите 4-5 години в структурите на КНСБ беше натрупан известен опит, който засяга индустриалните отношения в средни и малки, а донякъде - и в микропредприятия.

Съществуват някои общи варианти, валидни за предприятията от трите групи. В случаите, когато се касе за финансирани от общинския бюджет организации, законът предвижда сключване на КТД на ниво община - общо или за отделни браншове и отрасли. Това не изключва възможността за преговори и колективен трудов договор на равнище предприятия (там където има синдикални организации).

Не особено сложен за решаване е проблемът в средните предприятия и за част от малките, чиято численост на персонала се доближава до тази на средните. Когато в тях има синдикални структури, няма формални пречки за провеждане на колективни преговори и сключване на КТД. Важно е на каква база биха се определи тези преговори, освен на трудовото законодателство.

Една от възможностите са **сключените на отраслово или браншово равнище КТД.** Това би могло да се използва обаче, само ако предприятията членуват в работодателски организации, които са страни по съответните КТД. Но като правило, значителна част от работодателите от средните предприятия и большинството от малките и микропредприятия не членуват в подобни структури /изключение са членовете на занаятчийските и фермерски организации, които обаче не винаги са изградени като работодателски структури и рядко поемат подобни функции/. В противен случай би могло да се разчита на предвидените в Кодекса на труда механизми на разпростиране на КТД върху всички предприятия в съответния отрасъл или бранш, но това не е гарантирана

основа за преговорите, тъй като приложението на този механизъм е условно и зависи от множество фактори.

Друга възможност е структурите на конфедерацията или отделните основни членове да инициират **сключването на рамкови споразумения на регионално или регионално-браншово /регионално-отраслово/ равнище** с групи работодатели, включително представляващи средни, малки и микро-предприятия - в общини или области, в които има такива условия. В тези рамкови споразумения биха могли да се уточняват условия и принципи за водене на преговори и сключване на колективните трудови договори на ниво предприятие, но те не биха могли да заместят колективни трудови договори за съответните равнища, които не се предвиждат в измененията на Кодекса на труда. Те трудно биха решили проблема за предприятия, в които няма синдикални организации, тъй като това не са общи колективни трудови договори с групи работодатели.

За повечето от малките и за микропредприятия, особено за тези, в които няма синдикални структури, единствената възможност за **синдикална защита е чрез обединяването в териториални синдикати на принципа на индивидуалното членство**. Такива синдикати - структури на КНСБ има изградени в множество общини. Възможно е и приобщаване на индивидуални членове към териториална структура на основен член на КНСБ, доколкото техните устави допускат индивидуално членство. Кодексът на труда допуска възможност за сключване на КТД в предприятието между работодател и синдикална организация, т.е., не се фиксира дали това трябва да е синдикална организация от предприятието. Това предполага, че териториалният синдикат би могъл да води преговори с няколко работодатели и да сключва с тях различни КТД.

Подобна практика донякъде облекчава синдикалните членове от тези предприятия, тъй като преговорите ще се водят от техни представители, които не работят в предприятията / освен по изключение/ и конфликтите могат да бъдат пренесени на друго ниво. Въпреки това, подобен механизъм не е лесен за осъществяване, защото предполага огромна

предварителна работа от териториалния синдикат за формиране на нагласи у работодателите и работниците и информация за различни видове дейност. В подобни преговори могат да се ползват договорености от по-високо ниво / ако работодателите са членове на съответни работодателски структури или ако има разпространение/ или клаузи от рамкови споразумения, сключени от различни структури на конфедерацията.

Очевидно един от основните фактори за установяване на процеси на колективно договаряне и на индустриални отношения в посочените предприятия е начинът на формиране на синдикалните структури. Ясно е, че това зависи от потребностите и нагласите на работниците, от конкретните условия в предприятията и поведението на работодателя, както и от организационното състояние на съответните браншове, отрасли или регионални структури на конфедерацията.

Наред със стандартните аспекти на трудовите отношения, като специфични направления за воденето на колективни преговори за сключването на КТД в микро-, малки и средни предприятия се очертават :

- сигурността на заетостта и критериите за подбор и съкращения; използването на гъвкави форми на заетост;
- всички аспекти на работното време - удължено, извънреден труд, компенсациите, работата в почивните и празнични дни, режимите на труд и почивка;
- анализът на работните места дължностните характеристики и оценката на труда. (Въпреки че новият синдикализъм в България след 1990 г. не е ориентиран към толкова специфични управленски въпроси, именно за този тип предприятия това се оказва необходимо; причините се коренят в честото универсално използване на работещите за различни функции, без това да се отразява върху заплащането им);
- Условиата за синдикална дейност, които задължително трябва да намерят място в колективните трудови договори.

2. Колективни преговори и колективно договаряне в многонационални компании.

2.1. Особенности на многонационалните компании и предизвикателствата към индустриалните отношения.

През последните 5 години **многонационалните компании** навлязоха в България по-интензивно. Въпреки че общият обем на чуждестранните инвестиции в страната е по-нисък в сравнение с останалите страни от Централна и Източна Европа, присъствието на филиали на международни компании е предпоставка за вънасяне на нови модели на индустриална организация и икономическо поведение, както и за модерни управленски стилове и подходи. Многонационалните компании имат специфика, която е предизвикателство за индустриалните отношения и синдикатите и международен план, а за България налагането на нов тип мениджмънт и икономическа организация е предпоставка за промени в индустриалните отношения в посока към тяхната модернизация.

Многонационалните компании са **резултат от глобализацията** на икономиката, развитието на международната търговия и свободното движение на капитали. По правило, за такива се считат компании, които имат филиали в повече от една страна, а понякога и в повече континенти. Обикновено, централите им са разположени в развитите страни от Европейския съюз, Северна Америка, Източна Азия, но в някои случаи са сформирани в страни от централна и източна Европа - Русия, Унгария, в страни от Средиземноморския басейн, чиято икономика е свързана с тази на ЕС (Турция, Кипър, Израел) или в нови индустриализиращи се страни. Често компаниите са създадени със смесени капитали - от няколко страни, а в някои случаи регистрацията им не е в страна, от където произхождат капиталите. Големите многонационални компании с множество филиали често предоставят на филиалите си правото за нови инвестиции или участие в сделки. Подобни примери има и в България - български пивоварни предприятия са купени и се управляват чрез гръцки филиал на „Heineken“ /Холандия/.

Особеностите на многонационалните компании са

предпоставка за наличие на свободни капитали, на възможности за гъвкави реакции в зависимост от промените в бизнессредата, пазарната конюнктура, източниците и пътищата за снабдяване със суровини и материали, политическата ситуация и законодателството, качеството и цената на работната сила или поведението на организирания наеман труд в различните страни. Повечето от големите многонационални компании имат следните **характерни особености** и притежават възможности да:

- прегрупира, преместват или закриват филиали и дейности от една страна или континент в други;
- прехвърлят изпълнения на поръчки от един филиал в друг;
- пренасочват капитали от един филиал в друг, от една страна в друга;
- при необходимост да разместват част от управленските си екипи и дори част от квалифицирания си изпълнителски персонал;
- обменят бързо голям обем информация;
- да прикриват, при необходимост, част от информацията за състоянията си или дори да я изкривяват;
- да влияят и лобират върху местната власт в една или друга страна, като в някои случаи това влияние поради специфични причини /недостиг на национален капитал/ е по-силно, отколкото на националните компании;
- да влияят в известна степен и върху международни институции или организации, от които дадена страна е зависима (Международен валутен фонд, Световна банка, Европейски съюз и др.);
- да имат добре развити връзки с обществеността и да влияят върху общественото мнение в една или друга страна и, при необходимост, да го манипулират;

Посочените особености на международните компании създават редица условия за нарушаване на традиционната рамка на индустриалните отношения и са провокация за нов тип синдикализъм. Разбира се, не всички многонационални компании притежават в достатъчна степен тези възможности, а и далече не всички, които ги имат, ги използват напълно.

Повечето компании от този тип се ръководат от типови концепции за икономическо поведение и мениджмънт, които пренасят по един или друг начин в страните, в които инвестират. Такива са:

- **Етноцентричната концепция.** В основата ѝ е виждането, че в своята дейност компанията следва да се ръководи основно от ценностите, формирани в нейното развитие и в страната /страните /, от които произхожда капитала. Тази концепция не предполага съобразяване с местните условия, менталитет, нагласи на гражданите и работната сила, а налагане на фирмена култура и политика, които са характерни за компанията-майка. Като правило, те са склонни да работят с ръководни екипи, произхождащи от страната или региона, където е централата им и не се доверяват на местни кадри. Подобен тип компании обаче се сблъскват с редица трудности, излизайки от региона, от който произхожда капитала им. Такива примери могат да се дадат с някои компании, чийто произход на капитала е от Източна Азия (Корея, Тайван, Япония) и които инвестират в Европа или в други региони, чиято култура е принципно различна от културата на Източна Азия, както и с някои северноамерикански компании, особено от САЩ.

- **Полицентрична концепция.** Компаниите, чиито екипи са възприели тази концепция, са склонни да съчетават прокарването на своята фирмена култура и ценностите на страната или региона, от който произхождат, с местните особености и традиции, съобразявайки се с нагласите на работната сила и останалите граждани. Такива компании са далече по-адаптивни и гъвкави и се възприемат по-лесно от местното население. Това поведение е по-характерно за западноевропейските компании и някои северноамерикански компании. Очевидно този тип компании по-лесно биха се възприели в България и не биха предизвикали шокови промени в индустриалните отношения.

- **Геоцентрична концепция.** В основата на тази концепция е идеята за глобализация на идеите, ценности и културите и за смесване на най-ефективните елементи от тях, с оглед на успеха на компанията. Мениджърските екипи на

тези компании са склонни да съчетават фирмената култура на компанията-майка както с местните традиции и ценности, така и с други типове фирмена култура, произхождащи от други страни и региони. Тези компании безспорно са по-гъвкави от компаниите, заложили на етноцентричната концепция, но понякога се адаптират по-трудно от възприемачите полицентрична концепция. Очевидно привнасянето на няколко чужди модела се отразява по-силно на местните ценности и в някои случаи води до противоречия. Тази концепция се използва от компании, произхождащи от различни страни и региони. Подобни компании биха се възприемали добре от българската работна сила и обществото, ако тяхната фирмена култура и останалите модели, които се опитват да използват, не противоречат на ценностите и нагласите на българската работна сила.

Развитието на многонационалните компании в света е предпоставка за адекватен отговор на редица международни организации и на международното синдикално движение. Редица организации, като Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, Международната организация на труда имат свои политики и документи във връзка с дейността на многонационалните компании. Основното в тези политики са насоките за спазване на фундаменталните права на работното място, отразени в конвенциите на МОТ, зачитане правата и традициите на националните синдикати, адекватност на потребностите на местните общества и граждански организации. Въпреки че не рядко тези правила противоречат на принципите на свободния пазар, голяма част от известните компании ги спазват, още повече че това им гарантира по-силно влияние сред гражданите.

Основни нормативни средства, гарантиращи спазването на международните норми и изисквания от международните компании, са кодексите на поведение, които се разработват от тях (обикновено и с участие на работниците и синдикатите), както и международните споразумения, сключени между съответната компания и международна или европейска отраслова синдикална структура. Кодексите на поведение и международните споразумения са рамкови документи, те не

заместват колективните трудови договори. В някои случаи, освен аспекти на трудовите отношения, те съдържат и клаузи, третиращи връзките с гражданското общество, населението в града или региона и др.

В рамките на Европа в многонационалните компании се изграждат и нови, специфични форми на представителство - европейски работнически съвети, за които вече се спомена в предходните части. Те са еквивалент на работническите съвети в отделните предприятия, които съществуват в много страни в Западна и Източна Европа като структури за представителство на целия персонал и участие в управлението. Европейските работнически съвети, създадени с Директива 94/45 от 22 септември 1994 г. на Съвета на Европейската общност, са структури за информиране и консултиране, както и за представителство на интересите на целия персонал от всички предприятия-филиали на компанията. Голяма част от представителите, излъчени от персонала на отделните филиали, са и синдикални представители. Това е предпоставка синдикатите да получават по-добра и по-своевременна информация от централата на компанията, която би им помогнала да формират по-добре исканията си в процеса на колективни преговори и искания във всички други процеси на партньорство и представителство на интересите на наемния труд.

2.2. Колективните преговори и сключването на КТД във филиалите на многонационалните компании в България.

Българските синдикати вече натрупаха известен опит в работата си с многонационалните компании. С повечето от тях (особено по-големи и по-известни), като правило, проблемите на индустриалните отношения намират някакви решения, а в някои има установено ефективно социално партньорство. Изброевите в първата част подходи рядко се прилагат в чист вид. Обикновено, склонност към натиск спрямо работната сила и обществеността със заплахи за преместване или закриване на предприятията проявяват някои

дребни чуждестранни инвеститори, докато големите многонационални компании предпочитат, както да създават трайно партньорство и да лобират в структурите на държавната власт, така и да намират механизми на партньорство със синдикатите, предимно със структурите на ниво предприятие (а в някои случаи - с отрасловите федерации).

В повечето от филиалите със заварени силни синдикални структури, още от началото се установяват партньорски отношения и работодателите са възприели поведение, съответстващо на нагласите на работната сила и синдикалните представители. В голяма част от предприятията, в които има синдикални структури на КНСБ, има сключени или актуализирани колективни трудови договори, като някои от тях биха могли да са образец за останалите организации.

Въпреки това, в процеса на колективното договаряне в многонационалните компании в България има редица повторения и „подводни камъни“.

Ще очертаем основните от тях:

- Част от работодателите, особено произхождащи от чужди страни, имат натрупан опит със синдикатите и познават голяма част от техните подходи и „хитрини“.
- В повечето филиали на МНК в България има отдели и специалисти по управление на човешките ресурси, които разработват съответната политика. В отделни случаи тази политика е насочена към елегантно намаляване на влиянието на синдикатите или към тяхното изтласкване. Такива опити се правят и чрез съществуващите в България форми на представителство на целия персонал - събрания на пълномощниците и др. Има и известни опити за заобикаляне на трудовото законодателство, например при определяне на нормата на представителство за събранията на пълномощниците и начина на избирането им.
- Работодателите, склонни да приемат искания за по-високи придобивки (заплати, средства по СБКО, средства за квалификация и др.) обикновено поставят и свои реципрочни изисквания - за поемане отговорност за производителността

и качеството на труда, за повече свобода в организацията на труда и работното време и др. Синдикалните структури в предприятията не винаги са подготвени да реагират своевременно на подобни искания.

- В голяма част от филиалите на известни многонационални компании в България средното равнище на заплащане и на социални придобивки е, като правило, по-високо от средните равнища за останалите предприятия от отрасъла или бранша. Въпреки това, работниците и синдикалните лидери вече са склонни да сравняват тези нива на стимулите с европейските, конкретно - със заплащането във филиалите на същите компании в Западна Европа. В същото време, работодателите изхождат както от равнището на жизнен стандарт в страната, така и от равнището на производителност на труда, което според тях е значително по-ниско от производителността в Западна Европа. Това е „гореща“ точка, която понякога може да стане повод за конфликти в многонационалните компании в България.

- Работодателите не са особено склонни да дават подробна информация за състоянието на предприятието и компанията. Това е и една от причините за съпротивата срещу възможностите за участие на български представители в европейските работнически съвети, което е допустимо при подписване на споразумение с компанията и финансиране от страна на местния работодател, но не е задължително съгласно директивата.

- Синдикалните представители често срещат затруднения при контактите си с работодателите - поради недостатъчната им автономност за вземане на решения, поради уменията им да се „изпъзват“ от неудобните за тях ситуации и, не на последно място, поради липса или недостиг на езикови умения в случаи, когато работодателите са чужденци. Още по-трудни са контактите с управляващите централите на компанията, които обикновено не са в България или при посещенията си рядко се срещат със синдикалистите.

- Процесите на колективни преговори понякога се бавят с години, синдикатите са подложени на различни уловки, а

при наличие на повече от едни синдикат някои работодатели директно прилагат тактика „разделяй и владей“.

- Част от работодателите не са особено склонни да отпускат средства за синдикална дейност и за насърчване на представителството на наемните работници. Повод за това дават отказите на някои от тях да финансират участието на представители на персонала (които обикновено са и синдикални лидери) за участие в заседанията на европейските работнически съвети, дори когато това участие е договорено с централата на компанията и българските представители са допускани в качеството им на наблюдатели.

Очевидно синдикалните структури, действащи в повечето български филиали на многонационални компании, са поставени в нова и в известна степен различна ситуация от колегите си, които са представители на работниците в български предприятия. От една страна, перспективът на повечето филиали е предпоставка за по безконфликтни индустриални отношения и по-добро ниво на условия на труда и стимулиране. От друга страна, синдикалистите трябва да усвоят нови подходи на защита и да се адаптират към действия, които за повечето от тях до сега не са били познати. Едва ли е възможно да се дават точни инструкции и рецепти за най-подходящата синдикална стратегия и тактика в многонационалните компании, но все пак натрупаният за няколко години опит дава възможност да бъдат изведени възможни рамкови направления на работа.

- Синдикалистите в многонационалните компании не бива да отхвърлят априори предложенията на работодателите по КТД (например за гъвкавостта на работното време, организацията на труда, производителността, качеството и др.). По-ефективният подход е тези предложения да се обмислят внимателно и да се търси съответният баланс, например - да се поемат конкретни отговорности, с които синдикалните организации биха се справили срещу по-високи придобивки в дадена област.

- Синдикалистите следва да подобряват познанията и квалификацията си в областта на управление на човешките

ресурси и да се опитат да обвързват съдържанието на КТД с някои негови аспекти, например - длъжностни характеристики, критерии за подбор на персонала и др. При всички случаи аспектите на квалификацията на работната сила трябва да имат място в КТД;

- Синдикалистите се нуждаят от подобряване на общата квалификация и култура - езикови и компютърни курсове, икономическа и юридическа подготовка. Владееенето или поне ползването на едни западен език се оказва крайно важно в контактите или с прекия работодател, или със собственика.

- Тъй като в повечето филиали на МНК основните контактуващи със синдикатите са директорите по персонала /човешките ресурси/, необходимо е синдикалните организации да имат подробна информация за тяхната квалификация и умения, както и за личностните им особености, за да си формират тактики на действие.

- За осигуряване на добра рамка на индустриалните отношения и колективните преговори, синдикалните представители следва да настояват да получат кодекси на поведение на компаниите или международни споразумения с европейски и или международни федерации, ако има такива за съответната компания.

- Тъй като едни от основните ресурси в колективните преговори е информацията, а в този тип предприятия тя се получава трудно, синдикалните представители следва да настояват за споразумение за излъчване на представители в европейските работнически съвети /ако в компаниите има такива/ и за съдействие от страна на работодателя за участието на представителите в заседанията. В случаи че работодателите са склонни да създават специализирани структури за информиране и консултиране /работнически съвети в предприятията или други подобни органи/, които не са регламентирани пряко с българското законодателство, това следва да стане само с предварително споразумение със синдикалните организации, за да се гарантира възможност за участие на синдикални представители в тези структури.

- При наличие на повече от една синдикална структура в предприятието, печелившата тактика на действие е да се търси максимално възможното консолидиране /особено ако другата организация е член на национална представителна конфедерация/, за да се преодолеят евентуални опити на работодателя да настрои организациите една срещу друга и по този начин да блокира процесите на колективни преговори.

- Синдикалните представители трябва да се престроят за ситуация на постоянна готовност за преговори. Това произтича както от сročността на КТД според новия Кодекса на труда (на която работодателите очевидно ще наблягат), така и от вероятността в много от филиалите на МНК преговорите да траят дълго, особено след изтичане срока на сега действащите КТД.

- Синдикалните организации следва да използват всички възможности за информация, обучение, консултации и помощ от своите отраслови или браншови структури, от централата на КНСБ и от европейските и международни синдикални структури и сами да настояват да получат такива.

3. Производителност на труда, заплащане, работни места и колективно договаряне

3.1. Нарастващата роля на производителността на труда във висококонкурентната среда (европейската практика на колективно договаряне)

Ако иска да навлиза в европейските и глобалните пазари, България трябва да отговори на изискванията за ефективност и качество на производството и за развитие на човешките ресурси. Един от ключовите фактори за това е повишаването на производителността на труда.

В колективното договаряне по заплатите в Европа се наблюдават няколко тенденции.

• **Децентрализация на договарянето към равнище предприятие, както и разширяване на проблема за заплатите при преговорите.** От преговори по заплатите в строгия смисъл на думата все повече се преминава към преговори, включващи и различни форми на доходи на работниците, като участие в печалбата и премии. Заедно с това налице са и редица форми на „обмяна“ при преговорите по заплатите срещу другите аспекти на организация на труда (например, намаляване на работното време в замяна на умерени заплати);

• **Преговорите по заплатите стават все „по-институционализирани“**, като се създават различни органи на трипартитна или друга основа.

• В дългосрочен план политиката на ЕКП предвижда все по-тясно **обвързване на преговорите за заплатите с повишаването на производителността на труда** в обединена Европа.

Споразумението от Доорн поставя едно обнадеждаващо начало на координиране на европейска политика по колективно договаряне⁶. Решенията от Доорн - конкуренцията да се ограничи само по линия на повишаване на производителността на труда и качеството на продукцията, като не се допуска дъмpling по отношение на фактора „цена на труда“, бяха изведени до официална декларация на ЕКП през декември 2000 г.

Основната идея е, че колективното договаряне по заплатите ще се базира на два основни фактора - инфлация и производителност на труда, **което означава, че разходите за заплати би трябвало да нарастват в пропорция към сумата на инфлация и производителност По-ограничено значение се предвижда да имат други фактори, като например преразпределение на дохода между труда и капитала. Освен количественото нарастване на реалните заплати,**

6. Преди 3 г. в малкия белгийски курортен град Доорн се събират представители на четирите съседни държави - Белгия, Германия, Люксембург и Холандия, където се предприемат първите стъпки към координиране на колективните преговори в региона. Инициативата е на Белгия, а конкретната причина - опитите на съседни страни да повишават своята конкурентоспособност за сметка на другите чрез по-ниски заплати или относително изоставане на равнищата им.

втора цел на колективното договаряне ще бъде подобряване на качествените характеристики на заетостта и намаляване на работното време.

Защо са важни за синдикатите тези два показателя?

• Нарастването на заплатите на основата на инфлацията запазва покупателната способност на работниците.

• Нарастването на заплатите на основата на производителността на труда компенсира работниците за повишеното производство и прави цената на труда им по-справедлива.

Промените в общите разходи за заплати в съответствие със сумата инфлация/производителност може да се оценят на два етапа:

- номиналният ръст на заплатата трябва да надхвърля равнището на инфлация, като заедно с това се максимализира относителният дял на производителността, който се използва за нарастване на заплатите;

- оставащата част от производителността и другите определящи фактори трябва да се използват за други аспекти на колективните договори, определящи качеството на труда (равни възможности, мерки за постигане на равно заплащане на мъжете и жените, мерки за подобряване на позицията на нископлатените работници, достъп до обучение и непрекъснато обучение, намаляване на работното време, схеми за постепенно пенсиониране и др.).

Казано по друг начин, общата сума инфлация + производителност + други определящи фактори се използва както за нарастване на заплатата, така и за подобряване на качествените аспекти на работата, главно такива, които могат да бъдат измерени количествено и водят до повишаване на разходите на компанията. Тези два компонента представяват общи разходи за труд или **„обща цена на колективния договор“**. Те са базата, на която могат да се изчисляват и оценяват исканията на синдикатите при колективното договаряне.

3.2. Въпросите за производителността на труда в България

Един от най-надеждните показатели за **производителност на труда на макроикономическо равнище** е добавената стойност, създадена за единица работно време. Националната статистика използва като индикатор и разхода за труд на единица продукция. Този индикатор обаче се счита за неподходящ при сравнителни изследвания, тъй като националната икономика може да намалява разхода за труд в единица продукция чрез поддържане на ниска заетост, скрита безработица, снижаване на равнището на заплащане и др. Международните, както и вътрешните динамични сравнения се правят на основата на индикатори, които са неутрални по отношение на заетостта или безработицата, но подобни данни за разходите на труд липсват в националната ни статистика. В доклада на МВФ за България от 1999 г. се посочва, че задържането на цената на труда при относително покачване на производителността през 1999 г. дава добри шансове за конкурентоспособност. Ръстът на заплатите за периода 1997-1999 г. у нас е по-нисък в сравнение с повечето източноевропейски страни.

Ефектите на ръста на производителността обаче не се ограничават с неговата роля на инструмент за постигане на конкурентоспособност на микро- и макроравнище. Съществува и пряка връзка между растежа на производителността и работната заплата. Растежът на производителността на труда не само позволява на отделните фирми да се конкурират по-интензивно на базата на по-ефективното си производство, но и налага (при засилващата се конкуренция) те да заплащат за факторите си стойността на техния маргинален продукт. С други думи, при пазари с висока степен на конкуренция влиза в сила основният микроикономически принцип за равенство на маргиналния продукт и неговата реална компенсация, което означава, че увеличаването на ПТ повишава реалната работна заплата, без да прави произвеждания продукт по-малко конкурентен.

Качеството на работната сила е сред основните ресурси на българската икономика. Докладът на Световния

икономически форум дефинира конкурентоспособността в сферата на човешките ресурси главно от гледна точка на пазарното равновесие: „Трудът не е конкурентен, когато няма търсене за него. Следователно равнището на безработица е явно подходящ индикатор за липса на конкурентоспособност на труда.“ Други съществени индикатори са създаването на работни места и производителността на труда. Докладът на СИФ акцентира върху 4 основни предпоставки за конкурентоспособност на икономиката в сферата на човешките ресурси:

- балансираност на пазара на труда, респ. ограничаване на възможностите на синдикатите и държавата да нарушават пазарното равновесие;
- равнище на социалните обезщетения и помощи и влиянието им върху стимулите за труд;
- фискалната тежест на осигурителните вноски;
- образование и квалификация на работната сила.

Дълго време в теорията се дискутираше връзката между производителността на труда, равнището на заплащане и степента на заетост. Неолибералната концепция, че с отказ от повишаване на заплатите ще се създадат нови работни места и ще се повиши заетостта, не се оправда на практика. Продължителното разделяне на тенденциите в заплатите и производителността води до негативни социални и икономически ефекти.

Индекси на нарастване на брутната добавена стойност, заетите, производителността на труда и реалната работна заплата в промишлеността на България:

Период	Брутна добавена стойност	Брой на зетите	Производителност на труда	Реална работна заплата
I трим. 2000 /				
I трим. 1999	106,16	89,69	118,37	101,9
II трим. 2000 /				
II трим. 1999	108,38	91,69	118,20	102,84

Източник: НСИ, АИАП

Намаляването на броя на заетите е възможно най-елементарният начин да се намалят разходите за труд, да се увеличи производителността на труда и да се реализират печалби за сметка на интензифициран, но не адекватно заплащен труд. Ефектът обаче е краткотраен. Една перспективна концепция за увеличаване производителността на труда и постигането на конкурентноспособност задължително включва нови форми на организация на труда, сериозни инвестиции в трудовите ресурси и висока мотивация. Чрез увеличаване производителността на труда на висококвалифицираната и мотивирана работна сила, се постига съчетаването на интересите на формално протостоящите страни в процеса на създаване на обществения продукт.

По-високата производителност би довела до икономически ръст обаче, само ако има реализация, т.е. развито вътрешно потребление и възможности за износ. Вътрешното потребление ще е по-високо, ако се повиши жизненият стандарт, ако се създадат условия за свободно договаряне цената на труда и работните заплати се освободят от прекомерните регулации.

Обвързването на икономическия растеж с производителността на труда трябва да започне пазарно да диктува заплащането на труда, да бъде в съответствие с образователното, квалификационното равнище и резултатите от труда на работната сила.

Обвързването на работната заплата с производителността и качеството на труда има стимулиращо значение и определя нейната роля на инструмент за постигане на по-висока ефективност, мотивираност, както за високопроизводителен и качествен труд, така и за поддържане и повишаване на образованието и квалификацията. Заедно с това обаче трябва да се отчита и социалната функция на работната заплата - да осигурява адекватен жизнен стандарт, необходим за количествено и качествено възпроизводство на работната сила.

Осигуряването на нормален стандарт на живот е в интерес не само на работника, но и на работодателя и

обществото. Евтината работна сила, макар и с относително високо качество, ако не е мотивирана с адекватно заплащане, ако не е осигурено нейното възпроизводство (каквото е ситуацията понастоящем в България), дори и да има желание просто няма да е в състояние да осигури стабилен икономически растеж.

3.3. Заплащането на труда - пресечна точка на интереси в колективното трудово договаряне

Формалната логика противопоставя наемния труд на капиталa, като първият е заинтересован да се увеличава неговото възнаграждение за извършената работа, а вторият - да намалява съвкупните разходи за труд. Практиката у нас напоследък показва, че повишаването на производителността на труда в много предприятия се постига най-вече чрез намаляване броя на заетите, а оттам - и на разходите за труд като абсолютна величина. Това обаче не е обвързано с адекватно увеличение на реалната работна заплата.

Двояката същност на работната заплата - доход за работника и разход за работодателя⁷, предопределя сблъсъка на интереси на двете страни по трудовото правоотношение. Затова и нейният размер се формира на основата на компромис между интересите на работника и на работодателя. В условията на пазарна икономика този компромис се постига чрез диалог и се институционализира с колективния трудов договор.

Повишаването на производителността на труда може да послужи като солидно основание да се искат по-високи заплати. Работодателят може обаче да претендира, че тази по-висока производителност е свързана с въвеждането на нови машини и /или технологии. Тогава задачата на преговарящите е да съумеят да използват наличната информация и да аргументират приноса на работниците в повишената производителност.

7. За работодателя в цената на труда като разходи за труд се включват, не само работната заплата, но и всички други разходи, които той прави във връзка с използването на работната сила

Общата производителността се изчислява по формулата:

$$Пт = A / B, \text{ където}$$

A - получени резултати (обем продукция; добавена стойност и др.)

B - вложени труд, капитал, материали, енергия, др. (разходи за труд, капитал, материали, енергия, др.)

Производителността на труда на микроравнище (предприятие) се изчислява на база на съотношението между получените резултати и вложените ресурси и може да се измерва чрез различни показатели. Най-общата формула за изчисляване на производителността на труда е

$$Пт = A / B, \text{ където}$$

A - получени резултати (обем продукция; добавена стойност и др.)

B - вложен труд (разходи за труд)

Като показател може да се използват приходите от продажби и тогава производителността на труда може да се изчислява чрез различни показатели:

- приходи от продажби⁸ на един зает в предприятието;
- приходи от продажби на единица работно време или човекочас;
- приходи от продажби на един лев на вложени разходи за труд

При договарянето на работната заплата в предприятието трябва да се има предвид:

- състоянието на предприятието;
- издръжката на живота или равнището на инфлация;
- средните доходи за страната и отрасъла;

8. От формална гледна точка е естествено резултатът от функционирането на едно предприятие да се измерва с обема на произведената продукция в натурални единици или в стойностно изражение, но в условията на пазарна икономика и при условията, при които функционират българските предприятия, реален смисъл има използването на показателя реализирана продукция или приходи от продажби за определен период от време. Другата част от отношението, характеризирало производителността може да се характеризира с такива показатели, като: средностисъчна численост на заетите за определен период; масата на работното време за определен период; направените разходи за труд за същия период.

- функциите на заплащането;

- законодателната уредба;

При поставянето на искане за повишаване на работната заплата от особено значение е съобразяването със състоянието на предприятието и дали работодателят може да си позволи да удовлетвори напълно искането на синдикатите. С други думи, исканията на синдикатите трябва да са добре обмислени и реалистични, като предварително се определи долната граница на компромиса, който може да бъде направен от тяхна страна. Понякога трябва да се прави и компромис между равнище на заплащане и запазване на работните места.

Изправен пред искането за повишаване на заплатите, работодателят има няколко избора:

- да повиши цената на своите продукти или услуги;
- да намали разхода на капитал, предназначен за покупката на нови машини или разширяване на производството;
- да намали броя на работниците, за да намали разходите за труд;
- да откаже да плаща по-високи заплати.

От синдикална гледна точка, тези алтернативи не са привлекателни. Ако повиши цените, работодателят ще загуби клиенти и ще бъде принуден да свие производството. Ако намали капитала, свързан с развитието на производството, той няма да може да произвежда достатъчно ефективно и няма да бъде конкурентоспособен на пазара. Ако намали броя на работниците, те няма да са доволни от своите синдикати, които са го принудили да направи това с искането за по-високи заплати. Отказът да плаща исканите по-високи заплати може да доведе до стачка, от която няма полза за никого, като се има предвид състоянието на повечето от българските предприятия.

Затова за преговарящите от страна на синдикатите е много важно да направят реалистична оценка на възможността на работодателя да плаща по-високи заплати, като вземат предвид няколко ключови фактора:

- дела на разходите за труд в общите разходи

- тенденциите в производителността на труда
- финансовото състояние на предприятието - баланса, печалбите и загубите
- разпределението на добавената стойност между правителството, акционерите и работниците

Във връзка с това, за успеха на преговорите по заплащането важна роля играят финансовата и статистическата информация и уменията на преговарящите да се ориентират в нея и да разберат правилно какво показва тя. Защото едва ли има работодател, който ще признае, че има значителна печалба, която позволява да се повишат заплатите. Затова за групата по преговори е много важно да си изясни истинското финансово-икономическо състояние на предприятието и възможните резерви.

Три са основните източници на информация, необходима за преговорите по заплащането:

- работодателят;
- информация за равнището на заплащане в отделните професионално-квалификационни групи и системите на заплащане в предприятието, информация за параметрите по заплащането в сключените на браншово, отраслово или друго равнище колективни трудови договори, с която самата синдикална организация или структурите на по-високо равнище (Федерация, Конфедерация) разполагат;
- националната статистика.

Въпросите по заплащането, по които се води колективното договаряне, могат да се разделят на две групи.

Първата група включва най-общо видовете работна заплата и обезщетения и размерите им, както и реда, начина и критериите за тяхното изменение (вж. част II, тема 1, т.1.4.).

Втората група включва начините за определяне на размерите на работната заплата - начини за оценяване на работните места и отделните работници и съответните начини за определяне на работните заплати, начини за оценяване на резултатите от труда и определяне на заплатите и други.

Казаното до тук означава, че подготовка на искане по заплащането, което да бъде включено в колективния трудов

договор, не трябва да се основава на принципа „повишавай заплатите и точка“. То трябва да съдържа ясни аргументи, основащи се на статистическа и финансова информация и нейния коректен анализ.

Подготовката на искане за договаряне на заплатите е показана схематично по-долу:

СХЕМА НА ПОДГОТОВКА НА ИСКАНЕ ПО ЗАПЛАЩАНЕТО



Краткото изложение относно връзката между производителност на труда, работна заплата и работни места ни дава основание да се върнем към **проблемите, свързани със структурата, разделите и съдържанието на колективните трудови договори** на различните равнища (виж част 2, т.1).

Вероятно ще се наложи в най-близко бъдеще описаните по-горе тенденции и характеристики на договарянето в страните от Западна Европа да бъдат възприети и в нашата страна. Към подобен извод ни насочва и Националното споразумение между представителните организации на работниците и служителите и работодателите относно рамката и обхвата на отрасловите и браншови трудови договори. Ето защо може да се мисли за оформяне на отделни раздели в КТД на всички равнища на договаряне с примерното наименование:

„Взаимодействие на страните за подобряване на производителността на труда“

По-характерни клаузи в такъв или подобен раздела в КТД на някои западно-европейски страни, от където можем да почерпим опит и идеи, са:

- Поемане на задължения от работниците и служителите, за които КТД се отнася, да изпълняват срочно и качествено трудовете си задължения и да допринесат максимално за повишаване на производителността на труда и печалбата на предприятието, като условие за осигуряване на договореното заплащане и на социалните придобивки. Няма пречка подобен ангажимент да поеме синдикалната(те) организация - страна по договора, т.е. да съдейства чрез специфичните ѝ форми на въздействие за поемане и спазване на подобни задължения.

- Договаряне на механизми, условия форми, стимули и т.н., чрез които да се провокират и стимулират работниците и служителите да правят предложения пред работодателя за усъвършенстване на организацията на труда с оглед повишаване на ефективността и качеството на работата. В тази връзка работодателят поема задължение за насърчаване

творческите изяви на работниците и служителите. Възможно е да се обсъди как всяка рационална и полезна идея да бъде възнаградена. Договаря се ред за разглеждането и оценката на иновациите на работниците и служителите от предприятието.

- Договаряне на задължения за работодателя да се консултира със синдиката - страна по договора, по най-важните въпроси за развитието на предприятието и най-вече по онези от тях, които крият рискове и опасности от неблагоприятни последици за интересите на работниците и служителите.

- Договаряне на параметри на съдействие от страна на синдикалната организация за повишаване на трудовата дисциплина, като елемент от работата по повишаване на производителността на труда.

4. Колективни преговори в условията на несъстоятелност

Когато предприятието не може да обслужва задълженията си, по искане на негови кредитори или на собствениците му съдът обявява неплатежоспособността му и открива производство по несъстоятелност. Целта на производството е да се уточнят всичките задължения на предприятието и да утвърди оздравителна програма, позволяваща както възстановяването на нормалната дейност на дружеството, така и изплащане в оптимално възможен размер на задълженията към кредиторите.

Какво можем да договаряме в условията на производство по несъстоятелност? Изхождайки от това, че с КТД се уреждат въпроси, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, на първо място трябва да подчертаем, че ако има неизплатени в срок вземания от трудови правоотношения, работниците/служителите се явяват едни от неговите кредитори и имат редица права съгласно Търговския закон. Това са:

- право на служебно вписване във списъка на кредиторите на техните вземания, възникнали до една година преди датата на решението за откриване на производство по несъстоятелност;

- право на предявяване пред синдика на вземания, възникнали за друг от горепосочения период;

- право на обжалване пред синдика (с копие до съда) на достоверността на получената информация за дължимите ви суми;

- право на участие /пряко или чрез пълномощник/ в събранията на кредиторите на предприятието;

- право на участие в избора на синдика на предприятието;

- право на участие в избора на комитета на кредиторите;

- право на предлагане на оздравителен план на предприятието, ако той е внесен от името на над 20% от неговите работници и служители, независимо дали са внесени за обсъждане и други такива;

- право на гласуване при приемането на оздравителния план;

- право на обжалване пред съда на приетия от кредиторите оздравителен план (планът се смята за окончателно приет, след като се утвърди от съда);

- право на получаване на вземания от предприятието, в размер, посочен в утвърдения оздравителен план.

Това са законови права на работниците и служителите и **не е нужно да са предмет на колективния трудов договор**. В КТД може да се конкретизират по-благоприятни клаузи, срокове, или ред за решаването им.

Отправната точка за колективното договаряне в предприятие, което е в несъстоятелност, е **продажването на действието на стария колективен трудов договор**.

Обаче ако има открита процедура на колективно договаряне, то стоят въпросите: **„Кога да договаряме, за какъв период и какво?“**.

Преди всичко трябва да се има предвид, че поради

спецификата си, производството по несъстоятелност внася две ограничения пред договарянето. И двете от тях са свързани с необходимостта от изработване, приемане и утвърждаване на **оздравителна програма**. Едното ограничение е времево. По принцип, КТД се сключва за минимум 1 година, докато оздравителния план се внася за обсъждане и гласуване от събранието на кредиторите много по-рано, в срок от 4 до 6 месеца от датата на решението за откриване на производство. Второто ограничение е съдържателно. Събранието на кредиторите е органът, който приема внесената от ръководството, синдика, кредиторите или работниците оздравителна програма. До момента на приемането и последващото утвърждаване на оздравителната програма от съда /а е задължителна по-нататъшна програма за развитие на предприятието/, сключването на КТД крие риска от съществено разминаване със заложеното в програмата за оздравяване. От това следва, че сключване на КТД в периода от откриване на производството по несъстоятелност до утвърждаването на оздравителната програма би трябвало да съдържа следните **ограничения**:

- да бъде със срок на действие до утвърждаване на оздравителната програма - но не по-дълъг от 1, 2 г., (в съответствие с чл. 54 (2) КТ);

- да се избягва сключването на принципно нов по съдържание КТД и ако е необходимо изменение - да се търси по-скоро анекс към някой от неговите клаузи, отколкото цялостната му преработка.

Изхождайки от изброените ограничения, възможно е в периода до приемане на програмата да се подписват споразумения по отделни въпроси, без тези споразумения да имат характер на КТД или анекс към него.

След утвърждаване на оздравителната програма и знаейки нейните параметри, няма пречки да се открие процедура и премине към преговори и подписване на нормален колективен трудов договор.

С кого да се подписва колективния трудов договор?

Трябва да знаем, че с откриването на производството по

несъстоятелност, съдът (а впоследствие събранието на кредиторите) утвърждават синдик. Синдикът управлява предприятието заедно с досегашното ръководство /т.е. решенията се вземат въз основа на два подписа/. Нещо повече, ако се прецени, че завареното ръководство на предприятието може да навреди на по-нататъшното му оздравяване, управлението преминава изцяло в ръцете на синдика. Така че работодателят, с който се сключва КТД, може да бъде синдик, заедно или без досегашния директор /управител/. В други случаи е възможно страна по КТД да бъде изпълнителният директор /работодаателят/ на предприятието.

В случай, че в хода на производството по несъстоятелност оздравителният план не се внесе, не се приеме или не се утвърди в законния срок, съдът обявява предприятието в несъстоятелност /ликвидация/. По преценка на съда, в случаите на изключително тежко финансово състояние, несъстоятелността може да се обяви едновременно с решението за откриване на производството. Следва прекратяване дейността на предприятието, постепенното прекратяване на трудовите правоотношения с работниците и служителите и разпродажба на имуществото на дружеството. След извършване на продажбите се пристъпва към разпределение на осребреното имущество. Ако работниците и служителите са кредитори на предприятието, те имат право на участие в разпределението. Размерът на вземанията зависи от събраните при разпродажбата парични средства. Но преди да се удовлетвори това вземане, се покриват задълженията към обезпечените със залог или ипотeka кредитори, както и задълженията към работниците и служителите, възникнали след датата на решението за откриване на производството по несъстоятелност. След това, ако са останали средства от разпродажбата се покриват вземания, възникнали преди датата на обявяване на дружеството в несъстоятелност.

Тъй като всички други органи се освобождават, договарянето в условията на несъстоятелност /ликвидация/ се извършва със синдика /ликвидатора/. То е изключително затруднено. По принцип, целта на ликвидацията е не да

оздрави предприятието, а чрез бърза разпродажба на имуществото да се удовлетворят максимално задълженията към кредиторите, след което дружеството се заличава от търговския регистър. Традиционно, срокът на ликвидация е от 6 месеца до 1 година.

От изложеното следва, че ако се търси сключването на КТД, то трябва да изхожда от следните принципи:

- да бъде със срок на действие до заличаване на дружеството от търговските регистри;
- да се избягва сключването на принципно нов по съдържание КТД и ако е необходимо изменение, да се търси по-скоро анекс към някой от неговите клаузи, отколкото цялостна преработка.

И тук важи правилото: по-целесъобразно е в хода на ликвидацията да се подписват споразумения по отделни въпроси, без тези споразумения да имат характер на КТД или на анекс към него.

5. Стратегии и тактики за водене на преговори.

Целта на всички преговарящи е да водят по-ефективни преговори. За постигането ѝ е необходимо да знаят какво и как би подействало на масата за преговори и какво да правят, за да се защитят. Пътят към успеха в колективните преговори е в изучаването и прилагането в практиката на тънкостите на преговарянето, част от които се съдържат в различните средства на съвременната психология.

5.1. Стратегии за водене на преговори

От изключителна важност за успешния край на колективните преговори е изборът на **стратегията**. А изборът на правилния тип стратегия се обуславя от задълбочената и професионална подготовка на преговорите, т.е. необходимо е да се отговори на няколко въпроса:

- a) има ли или няма мотив за договаряне? - да се продължи

действието на КТД, да се договарят и оформят с допълнително споразумение /анекс/ отделни клаузи към действащия КТД или да се подготви нов проект на КТД;

б) ако има мотив, да се прецени резултатът от преговорите - положителен или отрицателен. Което означава да се проучат нагласите на другата страна;

в) да се анализират какви са, на първоначалния стадий, решенията, които се търсят;

г) от къде се стартира, т.е.:

- каква е ситуацията - постигнатите договорености в действащите колективни трудови договори изпълнени ли са и ако не - какви са причините?

- с каква информация се разполага, достатъчна ли е или не е, и ако не е - каква трябва да се поиска и в каква форма и т.н.?

В съответствие с анализа на обстановката и формулирането на ясна цел се избира типа стратегия, съобразявайки се с основните компоненти, обуславящи всяка стратегия с приложимост в колективните трудови преговори:

- аргументация;

- прилагане на силово отношение, стигайки до „задънена улица“ в процеса на преговорите (как, какъв вид сила /стачка/ и т.н.);

- прибягване към съюз с други партньори (кои, как);

- прибягване към договорни отношения „на парче“.

Задължително условие при избор на даден тип стратегия е да се предвиди необходимия марж за стратегическо маневриране - необходими отстъпки, възможност за промяна на стратегията и т.н.

5.2. Тактики за водене на преговори

Тактиките, които се използват при колективните преговори са средствата, които обслужват изобрания тип стратегия.

В преговорната практика се използват много и

разнообразни тактики. За да имат успех в преговорите, екипите трябва да изучават отделните тактики и да ги прилагат в процеса на преговорите.

Ето някои основни тактически ходове и конкретни тактики, които се прилагат най-често при колективните трудови преговори:

- Време за възприемане. Представата за времето на възприемане е толкова проста, че често се пренебрегва. Но веднъж разбрана, тя може да направи всеки преговарящ по-ефективен. Хората се нуждаят от време, за да приемат всичко ново и различно. Противопоставянето на всяка промяна е в същността на човешката природа. Необходимо е време, за да се приемат идеи, които са чужди или неприятни. Ето защо времето за възприемане е така важно във воденето на преговори, както и в живота. Поговорката казва: „Времето поставя всичко бавно на мястото му.“. Затова преговарящите екипи трябва да включат в своите планове при подготовката за участие в преговорите необходимостта от време за възприемане.

- Дневен ред. Участниците в преговори, които контролират дневния ред, формулират въпросите и определят времето за решения. Дневният ред дава възможност да се получи и задържи инициативата. При воденето на преговори това е първият тест за целите на договарящите се и подготвя сцената за това, което следва.

Добрият дневен ред може да изясни или да прикрие мотиви. Може да установи такива правила, които да бъдат справедливи и за двете страни или да клонят към едната от тях.

Човекът, който контролира дневния ред, контролира това, което ще бъде казано или, което е по-важно - това, което няма да бъде казано.

Винаги се опитвайте да обсъждате дневния ред преди започване на разговорите. Това ще ви помогне да задържите инициативата в свои ръце.

Дневният ред е план на дискусиите. Той не е договор. Ако не одобрявате процедурата след започване на разговорите, имайте решителността да я промените. **Никой не трябва да допуска повърхностно отношение към дневния ред.**

- **Отговаряне на въпроси.** Английският философ Франсис Бейкън определя воденето на преговорите като **процес на разкриване** - поставят се въпроси и се дават отговори, изказват се твърдения и се предлагат опровержения. Обикновено преговарящите се опитват да направят бързи твърдения и да дадат смислени отговори на трудни въпроси. Малцина са добри в мисленето „на крак“. Обикновено добрите отговори идват на път за въкци.

Няколко предпазни мерки ще подобрят способността ви да се справите с въпросите. Може би най-важната от тях е да си напишете въпросите, които е най-вероятно да възникнат. Колкото повече време имате, за да помислите върху тях, толкова по-добри ще бъдат вашите отговори. Ето няколко съвета:

- дайте си време да помислите;
- никога не отговаряйте, преди ясно да сте разбрали въпроса;
- приемоте, че някои въпроси не заслужават отговор;
- могат да бъдат давани отговори, които не изчерпват целия въпрос, а само част от него;
- един начин да бъде избегнат въпрос е да се даде отговор на такъв, който не е зададен;
- някои отговори могат да бъдат забавени, поради непълна информация или заради това, че не си спомняте;
- накарайте другата страна да ви помогне с отговора, като помолите да бъде изяснен въпросът;
- когато другият ви прекъсне, оставете го да говори;
- верните отговори при воденето на преговори не са непременно добри отговори; глупавите отговори могат да бъдат добри отговори; не се впускайте в подробности.

Изкуството да се отговаря на въпроси се основава и на

това, да знаеш какво трябва и какво не трябва да бъде казано. То не се базира на това дали си прав или грешаш. Воденето на преговори не е класна стая. Много малко са въпросите, на които може да се отговори с просто да или не.

- **Въвлечай всички.** Често използвана тактика от синдикатите при водене на колективни преговори. Идеята на тази тактика е колкото може повече групи с различни интереси да се обвържат с определена позиция по време на преговорите. Кръгът от спорни въпроси се разширява така, че в крайна сметка да се въвлечат колкото може повече хора.

- **Добро ченге/лошо ченге.** Една отлична тактика, използвана и от синдикати и от работодатели. Как действа тази тактика в колективните преговори?

Един от екипа заема твърда позиция, поставя огромни изисквания и се държи враждебно. До него е „добрият“ член на екипа, който рядко се обажда по време на дискусиите. След известно време „лошото ченге“ мълква и „доброто ченге“ поема щафетата. Когато той поставя изисквания, те изглеждат приемливи в сравнение с предишните. Другата страна си отдъхва - можеше да бъде и по-зле.

Когато работодателският екип пусне в ход тази тактика, синдикатите могат да предприемат някои контрамерки:

- Да се остави „лошото ченге“ да говори, често на неговите собствени хора им идва до гуш;
 - Да протестираш пред по-високото ниво;
 - Да го обвиняват публично;
 - Да използват своето „лошо ченге“;
 - Да предвидят по отрано, че „лошото ченге“ скоро ще влезе в ролята си (това ще им помогне да го неутрализират).

- **Апострофиране.** Много синдикални лидери, които водят преговори, обичат да използват тази тактика срещу работодателите. Тя не е много етична и се смята за евтин трик. Все пак, апострофирането дава резултат.

- **Свършен факт.** Най-често тази тактика се свързва с дипломатията. Но тя се използва и в колективните преговори на всички нива от работодателите, както и от представителите на правителствата в трипартиитните отношения. Предприема се изненадващо действие с цел да се изведе ползващата тази тактика страна на по-добри позиции в преговорите.

- **Колкото по-зле, толкова по-добре.** Синдикатите, които водят преговори, знаят от практическия си опит, че колкото повече искат, толкова повече ще получат. Тази тактика е една от най-старите, използвана от синдикатите в страните с развити индустриални отношения. За по-голяма яснота, тази тактика се илюстрира със следната притча:

Някога в едно планинско село живял мъдър човек. Една нещастна жена отишла при него за съвет. Тя живеела в малка, тясна колиба със съпруга си, двете си деца, свекър и свекърва. „Какво да правя? От тази теснотия нервите ми не издържат.“ - проплакала тя пред мъдрия човек. „Имаш ли крава?“, попитал я той. „Да“, отговорила жената, „но какво общо има това с моя проблем?“. „Вкарай кравата в колибата и след една седмица ела пак при мен“, посъветвал я мъдрия човек. Тя го послушала, но положението станало още по-тежко. Върнала се след седмица при мъдреца и проплакала: „По-нещастна съм от всякога“. „Имаш ли пилета, добра жена?“. „Да“, отвърнала жената. „Вкарай и тях в колибата и ела след една седмица.“ Седмица по-късно тя се върнала обхваната от истерия: „Вие сте луд! Вашите съвети са лоши! Сега в колибата е невъзможно да се живее.“. „Опитай още нещо: „Като се прибереш - изкарай кравата навън и след една седмица ела“, казал мъдреца. След седмица жената отишла при мъдреца и усмихвайки му казала: „Сега, когато кравата не е в колибата се чувствам по-добре.“ „Изкарай пилетата и пак ела след седмица“, отново я посъветвал мъдрецът. Жената изкарала пилетата и от тогава заживяла щастливо със съпруга си, двете си деца, свекър и свекървата си.

Тактиката „**Колкото по-зле, толкова по-добре**“ дава пространство при водене на преговори и правенето на

компромиси. При липса на други отстъпки, това дава възможност на другата страна в преговорите да получи все пак нещо.

- **Блъфиране.** Блъфирането е част от правилата за водене на преговорите. Преговарящите не разкриват преждевременно силата и намеренията си. И все пак, определени типове блъфиране са забранени, но не рядко използвани - изопачаване на факти, явни лъжи, неверни твърдения и т.н. Сдържаността при изказвания на твърдения и претенции не бива да се бърка с изопачаването на фактите. Преговарящите трябва да бъдат нащрек за признаци на предумислени лъжи. В такива случаи се подготвят въпроси, на които се знаят отговорите. Така се научава достатъчно от реакцията на другата страна при тази проверка и може да се прецени верността на отговорите. Блъфирането, докато е в рамките на етичното, включва риск. Ако думите или действията на блъфиращия предизвикват съмнение, те загубват своето въздействие.

- **Измъкване от задънена улица.** Много преговори биват провалени поради погрешно отношение към безизходицата. Няма нищо страшно в това да се попадне в задънена улица. Това, което е важно за преговарящите, е как да се намери изход от безизходното положение. Ето някои възможни действия, които ще помогнат за излизане от безизходицата:

- сменете ръководителя или член от екипа;

- дайте си време в случай на неувереност (това може да се постигне, като се отложат някои трудни моменти за повторно преговаряне след известен период, когато ще разполагате с повече информация);

- променете позицията си на основа на сътрудничество и взаимно разрешаване на проблемите. (направете така, че икономисти да преговарят с икономисти, инженери с инженери, ръководители с ръководители и т.н.);

- променете структурата на колективния трудов договор, като не пропускайте предвидените клаузи, а ги преработите, като увеличите или намалите разделите;

- направете промени в сроковете;
- потърсете посредник;
- сформирайте съвместна група, която в определен срок да проучи спорния въпрос;
- организирайте среща на по-високото ниво;
- разкажете някаква весела история.

Тези препоръки са част от възможните изходи от безизходни ситуации, защото те отново въвеждат другата страна в преговорите, в дискусии с екипа или с други членове на организацията. Те помагат да се създаде климат, при който могат да се развият нови алтернативи. Учудващо е, но въвеждането на нови алтернативи понякога може да направи така, че старите предложения да изглеждат по-добри от всякога.

Провалите в преговорите не винаги са причинени от световни проблеми или значими икономически въпроси. Много от неуспехите са резултат от елементарни неща, като различия в характеристиките на членовете в екипа, страх от изгубване на престиж, проблеми в организацията, лошо сработване с ръководителя на екипа или пълна неспособност за вземане на решения. Всяко съображение относно това, как да излезем от задънената улица, трябва да взема под внимание човешкия фактор. Критичният момент може да бъде **не какво правиш, а как го правиш**.

- **„Параграф 22: Глупавото е умно, а умното - глупаво“**. Не винаги е умно преговарящите да са решителни, бляскави, бързи, с широки познания или напълно разумни. Вероятно те ще получат повече отстъпки и по-подходящи отговори, ако бавно проумяват нещата, не са много решителни и не твърде умни. Проблемът е, че повечето от членовете на преговарящите екипи искат да изглеждат добре. Трудно им е да кажат: „Не зная“ или „Повторете отново“. Международната синдикална практика показва, че професионални преговарящи използват успешно тази тактика, в зависимост от конкретната ситуация и етапа на преговорите.

- **Чести прекъсвания**. Обикновено дипломатическите преговори са 10% разисквания и 90% прекъсвания. През десетте години на своята изследователска работа по въпроса за преговорите между работодатели и профсъюзи за сключване на колективен трудов договор, Ан Дъглас (автор на книгата „Производствено помиряване“) установи, че в кризисните ситуации напрежението е било намалявано, като са се провеждали кратки преговори и продължителни почивки. Честите и дълги прекъсвания дават възможност на екипа да се консултира и да дискутира широко разнообразие от цели с органа на организацията, излъчила членовете на екипа:

- да се направи преглед на това, което е било чуто или научено;
- да се помисли за допълнителни въпроси;
- да се развият нови аргументи и защити;
- да се изследват възможните алтернативи;
- да се развият по-добри доказателствени твърдения;
- да се направи преглед на стратегиите и тактиките;
- да се дискутират възможните отстъпки;
- да се вземе решение как да се реагира на нови изисквания и дали да се представят нови изисквания;
- да се привлекат експерти за допълнителни консултации;
- да се предвидят неудобните въпроси;
- да се отъвят от „лошите ченгета“ и т.н.

Използването на тактиката „чести прекъсвания“ е от изключително важно значение за ръководителя на екипа. Той е отговорен всичко, необходимо за пълноценното провеждане на преговорите, да бъде налице.

- **Промяна на темпото**. При воденето на преговорите от голямо значение за успешния им край е способността на преговарящите да изберат точния момент за промяна на темпото на преговорите. Има си време за това кога да се забъркат и кога да стоят настрана; време да са открити и време да бъдат неразгадаеми; време да говорят и време да мълчат; време да проучват и време да приемат; време да

бъдат твърди и време да бъдат слаби; време да дават и време да получават. Промяната на темпа свързва всичко това в едно. Преговарящите не бива да разкриват своите мотивации или желанието си за приключване. По-добре е да се предвиждат бавно и търпеливо към решаването на даден казус и след това да се отдалечават от него, напред-назад, отново и отново. По този начин другата страна се държи в напрежение, колебае се непрекъснато между възможността да отстъпи или не. При умело използване на тази тактика, другата страна отстъпва бързо.

- **Смяна на човек от екипа.** Хората са същества, които винаги се разкриват. Те привикват с враговете си така, както с приятелите си. И от едните и от другите изискват предсказуемост. Всяка промяна в екипа на другата страна е объркваща. Всяка от страните в колективните преговори предпочита стабилност дори от онези, които застават срещу тях. Вливането на нова кръв обаче не винаги е застрашително. Това може да бъде добър начин за насърчване на помирителни действия. Влизането на нов ръководител в преговорите може да предотврати попадането в безизходно положение или да допринесе за възникването на конструктивни идеи. Понякога, когато духовете се разгорещат, една смяна на член от екипа може да се окаже добър начин нещата да се върнат по местата си.

Ето какво трябва да направи екипът, ако представител на другия екип излезне или се смени целия екип:

- да не изчерпват силите си, като повтарят стари аргументи;

- да бъдат търпеливи, ако новият човек отстъпва от постигнатите договорености (вероятно по-късно ще се върне към тях);

- да се намерят подходящи причини за прекъсване на преговорите, докато не се появи отново първоначалния човек;

- предварително да се помисли как биха се справили с някаква промяна, ако това стане;

- спокойно да променят позицията си, ако и те /другата страна/ промени тяхната;

- някои промени са знак на слабост (да се опита с ново предложение или отстъпка);

- да се поговори насаме с новия човек.

„Смяна на човек от екипа“ е стара тактика както в дипломатията, така и в колективните преговори за сключване на КТД. Това в никакъв случай е не етично, нито пък прилагането ѝ е забранено за която и да било национална или професионална група. Тази тактика е една от най-често използваната по цял свят.

- **Отстъпки.** В процеса на преговори винаги се налага да се правят отстъпки на другата страна. Съществува ли идеален модел за отстъпка? В своите изследвания, Честър Карас (автор на пълно ръководство за водене на преговори) стига до следните изводи:

- хората, които отстъпват малко по малко, се справят по добре;

- губещите са тези, които са направили първите отстъпки по основни спорни въпроси;

- бързите преговори са лоши и за едната и за другата страна;

- хората, направили най-голямата отстъпка в процеса на преговорите, приключват зле.

Ето какво трябва да правят и какво да не правят екипите за преговори, прилагайки тактиката „отстъпки“:

- да дадат простор за водене на преговори, започвайки от високи позиции, като подготвят обоснователна причина за това свое начало;

- да накарат другата страна да открие първа и да постави всички свои изисквания на масата (да пазят своите и да ги изложат по-късно);

- другата страна да направи първата отстъпка по основните спорни въпроси. Ако прецени, екипът може да е първи по незначителни пунктове;

- да накарат другата страна да поработят за всичко (хората не оценяват нещо за нищо);

- да запазят своите отстъпки - по-късно е по-добре от сега, колкото повече чака другата страна, толкова по-високо ще оцени направените отстъпки;

- не е необходимо да се правят отстъпки на принципа „Каквото повикало, такова се обадило“. Ако отсрещната страна каже „Нека да направим компромис“, преговарящия екип трябва да каже „Не можем да си го позволим“;

- трябва да се получи нещо за всяка отстъпка на екипа, която прави;

- да се правят отстъпки, от които другата страна не може да спечели нищо или почти нищо;

- да се запомни, че изразът „Ще го имам предвид“ е отстъпка;

- ако не може да се получи обяд, трябва да се получи сандвич. Ако не може да се получи сандвич, трябва да се получи обещание. Обещанието е някаква отстъпка;

- да не се води пазарлък за смешни пари, да се мисли за всяка отстъпка като за реални пари;

- да не се губи диярето на отстъпките. Екипът да отбелязва както своите, така и отстъпките на другата страна;

- екипът не трябва да се срамува да откаже отстъпка, която вече е направил. С подписването на КТД приключват преговорите, а не междувременно постигнатите договорености по отделни клаузи от договора;

- да се следят количеството, нивото и промяната в ръста на направените отстъпки, да не се повдигат стремежите на другата страна, давайки й твърде много и твърде бързо.

Много често преговарящите, използвайки тактиката „отстъпки“, се придържат към конкретиката „едно е повече от четири“, т.е. след поредица от незначителни отстъпки задава въпрос на другата страна: „А сега какво ще направите за нас?“. Централният въпрос в тези случаи е не дали екипът е направил четири отстъпки, а дали направената една от другата страна е по-ценна от направените четири. Това наистина има значение.

Как преговарящият екип може да направи отстъпки, без другата страна да получи нищо? Ето някои възможни отстъпки, които екипът може да направи, без реално да изгуби нищо:

- да слуша внимателно това, което другата страна има да каже;

- да даде възможно най-доброто обяснение;

- ако кажат нещо, да го докажат;

- да бъдат подготвени да говорят надъго и нашироко, дори ако това означава да повтарят едно и също отново и отново;

- да се отнасят с другата страна любезно;

- да се посочи, колкото пъти е необходимо, защо и как постигането на договорености по поставените искания ще осигурят социален мир;

- да се посочват примери за сключени КТД в други, сходни организации при подобни искания и условия и т.н.

- Уговорка на парче. Тази тактика се прилага, когато двете страни в преговорите не се доверяват достатъчно една на друга. Прилагайки тази тактика, двете страни постигат споразумения по клаузи от колективния трудов договор, включващи малък риск и оставят трудните за решаване въпроси „да втасват“. Ако след известно време преговорите се развият задоволително, те подхващат някои от по-сложни спорни въпроси. Прилагането на тактиката „уговорка на парче“ дава шанс на всяка от страните да провери намеренията на другата, без да пострада от това.

- Спонтанните стачки. Една поговорка казва: „Докато хората говорят, не се бият“. Това не винаги е вярно. Обикновено, синдикатите използват тази тактика, докато и когато се водят неуспешни преговорите с работодателите. Спонтанните стачки, гладните стачки и масовите демонстрации оказват влияние върху постигнатото на масата за преговори. Предприетите действия засягат очакванията на страните и променят баланса на силите. Към тази тактика трябва да се подхожда внимателно и отговорно.

Описаните по-горе тактики са част от прилаганите в практиката, но съществени за успеха на преговорите.

5.3. Работа в екип

Воденето на преговори е едно от най-трудните неща, които човек може да прави. Необходима е комбинация от характерни черти, която не се среща често в света на другите професии. Процесът на преговаряне изисква не само добри знания и умения в областта на индустриалните отношения, но и проникване в човешката природа. Масата на преговори е център на напрегната драма. Едва ли другаде по такъв начин се сливат способност, убедителност, икономика, мотивация и организационно напрежение и то - в такива тесни граници от време.

Успехът на колективните преговори и финализирането им със сключването на колективен трудов договор зависи от качествата на членовете на екипа, водещ преговорите, излъчени от синдикалната организация.

В международната преговорна практика се прилагат различни **критерии при подбор на участниците в колективните преговори**, използвайки модела на „**идеалният преговарящ**“, притежаващ следните качества:

- способност да преговаря ефективно с членове на собствената си организация и да печели доверието им;
- готовност и задължение да планира внимателно, да познава правилата и алтернативите, да проучва и проверява информацията;
- правилни преценки на дейността на организацията, способност да разпознава действителните резултати при преговори;
- способност да разрешава конфликти и неопределености;
- куражът да си постави по-високи цели и да поеме рисковете, които ги съпътстват;
- благоразумието да бъде търпелив и да изчака историята да се разнижи;

- готовност да разбере опонента си и хората от неговата организация;

- **убеденост** да действа на основата на почтеност и взаимно удовлетворение;

- способност да слуша без предразсъдъци;

- интуицията да гледа на преговорите от лична гледна точка - т.е. да вижда скритите лични въпроси, които влияят на крайния изход;

- самоувереност, базираща се на знания, планиране и добри вътрешноорганизационни договорености;

- готовност и умение да работи в екип; готовност и умение да да използва експерти;

- стабилен човек, научил се да преговаря и със себе си, който малко се смее и не изпитва силна нужда да бъде харесван, защото той сам се харесва.

Едва ли някой може да отговори на всички тези изисквания. Все пак си заслужава да се потърсят и намерят подходящите хора. Здравият разум и проведените изследвания показват, че хората с по-голям опит и знания във воденето на преговори постигат по-добри договорености. Едновременно с това, необходимо е да се осигури приемственост в екипите за преговори. Това се постига чрез обучение и практическо участие в преговорите, съвместно с опитни членове от екипа.

Изключително важно за успеха на преговорите е и поведението на ръководителя на екипа, както и на говорителя /в повечето случаи ръководителят на екипа е и говорителя/.

Ето някои **практически съвети** за ръководителя или говорителя на екипа за преговори.

Главното е да се постигне добър, спокоен тон на разговорите още в първите часове. За целта е необходимо да се спазват някои изисквания:

- внимателен подбор на думите, избягване на злонамереност и крайност в изказванията, на отговори без познаване на фактите, на безпочвени обвинения, прекъсване на говорещия преди да е завършил мисълта си, оскърбления, наставления, излишна емоционалност и губене на контрол;

- умение да се убеждава, което предполага разумни доводи, ефективно задаване на въпроси, представяне на фактическа информация. При положение, че работодателите не могат да бъдат убедени, най-добрата линия е да се излезе с ясна и твърда формулировка на позицията на синдиката, подкрепена с разумни аргументи;

- умение да се слуша;

- умение да се правят компромиси - когато това е необходимо, водещият на синдикалния екип трябва да постигне максимален резултат; компромисът трябва да се прави навреме - нито веднага, нито когато е станало късно; срещу отстъпката работодателят трябва да даде нещо в замяна; компромисите по основните въпроси се оставят в крайната фаза на преговорите;

- умение да се правят предложения - ако предложението засягат сериозни въпроси, то се прави в писмена форма; говорителят го чете на глас и дава обяснения по позицията на синдиката и неговите съображения; ударението се поставя върху положителните елементи.

* * *

Драги читатели,

Надяваме се, че книгата е предизвикала интерес и ще Ви бъде полезна. Това е било нашето желание. Тя не дава отговори на всички въпроси, но отваря врата към нови въпроси и отговори. Всъщност с нея ние поставяме началото на друга книга, която практиката по прилагането на колективното договаряне ще подготви. Вероятно ще се намерят други автори, които да я налишат. Ще се радваме и ще ви бъдем благодарни ако ни простите някои не докрай или не добре изяснени въпроси и най-вече, ако ни отправите препоръки и бележки. По този начин заедно ще поставим началото и на следващата книга.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Дадените приложения имат за цел да обогатят познанията на членовете на експертните групи и практически да са използват от тях в хода на подготовката и воденето на колективните преговори.

Изложени са данни за работната заплата, потребителски цени, инфлация и др. Те обхващат периода след 1990 г.

Изчисленията са направени от Института за синдикални и социални изследвания към КНСБ, на основата на официални данни, предоставени от Националния статистически институт, Министерството на труда и социалната политика, Националния осигурителен институт и др.

А. Сравнителни таблици

1. Номинална и реална средна месечна работна заплата по години 1990-2000 г.
2. Средна нетна работна заплата за 1990, 1996-1999 г.
3. Реална работна заплата по отрасли за м. септември 2001 г.
4. Средна годишна работна заплата по отрасли 1997-2000 година.
5. Средногодишни индекси на потребителските цени по години 1990-2000 г.
6. Индекси на потребителските цени по години и месеци - 1990-2000 г.
7. Индекси на цени, дефлатор на БВП, валутен курс и лихвен процент по години - 1990 - 2000 г.

Б.Графики

1. Структура на местните бюджети на страните от Европейския съюз
2. Структура на местните бюджети на общините в Република България

Номинална и реална средна месечна работна заплата по години 1990-2000 г.

	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Средна работна заплата	378	2047	3231	4960	7364	13247	127909	183250	201	238 000
Минимална работна заплата	163	735	1238	1772	2477	3025	33909	51300	64	75,33
Средна работна заплата в % към минимална работна заплата	43,1	35,9	38,3	35,7	33,6	28,9	26,5	28	31,8	31,7
Индекс при база 1990 = 100										
Средна работна заплата	100,0	541,5	854,8	1312,2	1948,5	3504,5	33638	48478,8	53174,6	62963,0
Минимална работна заплата	100,0	450,9	759,5	1087,1	1519,6	2346,6	20803,1	31472,4	38263,8	48214,7
Средна работна заплата	100,0	68,8	69,6	57,1	52,4	42,5	35,4	42,7	45,7	49,1
Минимална работна заплата	100,0	57,3	61,9	47,3	40,8	28,5	21,8	27,8	33,7	36,0
Средна работна заплата	100,0	786,6	1227,9	2296,3	3722,0	8248,0	95544,3	13411,1	116589,7	128444,8
Индекс на реалната работна заплата										
База 1990 = 100										

Средна нетна работна заплата за 1990, 1996-1999 г.

Средна работна заплата (СРЗ), лв.	1990	1996	1997	1998	1999 ¹⁾	2000*
Средна нетна работна заплата (СНРЗ), лв.	378	13247	127909	183250	201	238
Данъци и соц. осигуровки, лв.	335,97	10689,50	104117,93	148982,25	166,43	184,22
Данъци на осигурителна тежест в % към СРЗ	42,03	2557,48	23791,07	34267,75	34,57	53,78
Индекс на СНРЗ, %	11,1	19,3	18,6	18,7	17,2	22,6
При база 1990 г.	100,0	3181,7	30990,2	44343,9	49637,7	54832,3
При база 1997 г.			100,0	143,1	159,8	176,9
При база предш. год. = 100				143,1	111,7	108,5
Индекс на реалната СНРЗ ²⁾ , %						

Реална работна заплата по отрасли за месец септември 2001 г.

Отрасли	СРЗ м. септември 2001 г.	НРЗ	Данъч-на и осигури-телна тежест в % към СРЗ	Индекси на НРЗ м. от предш. година =100	ИПЦ -	Реална РЗ база мес. от прех. год. =100
	лева					
ОБЩО	264	207,05	21,6	111,8	104,7	106,8
Селско, ловно и горско стопанство	196	160,96	17,9	109,1	104,7	104,2
Добивна промишленост	397	297,20	25,1	100,1	104,7	95,6
Преработваща промишленост	248	196,21	20,9	107,9	104,7	103,1
Снабдяване с електрическа и топлинна енергия, газообразни горива и вода	485	354,20	27,0	108,6	104,7	103,8
Строителство	218	175,87	19,3	104,5	104,7	99,8
Търговия, ремонт и техническо обслужване на автомобилите и мотоциклетите, на лични вещи и на стоки за домакинството	220	177,22	19,4	117,5	104,7	112,2
Хотели и ресторанти	175	146,72	16,2	112,9	104,7	107,8
Финансово посредничество	497	361,67	27,2	111,1	104,7	106,2
Операции с недвижимо имущество, наемателна дейност и бизнес услуги	267	209,08	21,7	101,8	104,7	97,2
Държавно управление и отбрана; задължително обществено осигуряване	331	258,28	22,0	118,4	104,7	113,1
Образование	247	205,95	16,6	123,8	104,7	118,3
Бюджетни организации и фондове управлявани от държавата	263	215,92	17,9	127,7	104,7	122,0
Търговски дружества, предприятия и организации с приходи от стопанска дейност	264	216,83	17,9	113,4	104,7	108,3

Средна годишна работна заплата по отрасли 1997-2000 г.

(Левове)

Отрасли	1997	1998	1999 *1)	2000 *
Общо селско и горско стопанство	1534913	2199004	2460,60	2856
Селско стопанство	1149213	1849290	2195,71	2472
Горско стопанство и риболов	1510004	1891182	1861,82	2196
Добив на въглища, нефт и газ	2441802	3614576	3863,43	4512
Добив на руди	2722542	3054075	3714,74	4956
Добив на други суровини	2363982	3148784	3246,71	3468
Промисленост за производство на:				
Храни, напитки и тютюневи изделия	1708504	2284582	2532,97	2808
Текстил и трикотаж	1396432	1772837	1870,97	2136
Шивашки изделия	1031289	1378280	1563,27	1740
Кожи, кожени изделия и обувки	1108205	1432557	1611,67	1728
Изделия от дърво	1037741	1470896	1735,13	1956
Хартия, полиграфически и издателски изделия	1485014	2219738	2508,44	2880
Кокс, нефтопродукти и ядрено гориво	4409226	6215442	5991,48	6492
Химически продукти и влакна	2854125	3290653	3441,43	3864
Каучукови и пластмасови изделия	1657035	2167256	2262,25	2484
Изделия от неметали и минерални суровини	1786407	2537464	2693,30	3036
Черни и цветни метали	3573620	4309202	4400,62	4812
Отливки, метални изделия и машини	1683596	2281896	2346,34	2664
Електротехнически машини и оборудване, прецизна техника	1657274	2134605	2267,11	2640
Транспортни средства	2224772	3009936	2458,90	3132
Други изделия	1088625	1533827	1678,44	2004
Електроенергия, газ и вода	2669036	4298231	4871,18	5184
Строителство	1357341	2071377	2308,46	2484
Търговия и ремонт	1075777	1578160	2052,55	2304
Хотели и обществено хранене	1139035	1508671	1819,95	1860
Транспорт	1981105	2635545	2850,25	3132
Съобщения	1899775	2776059	3412,70	3792
Финанси, кредит, застраховки	2452822	3697164	4443,73	5412
Операции с имоти	1246172	1802560	2869,14	2976
Научни изследвания	1378581	2144412	2248,94	276
Бизнес услуги	1234372	1844363	2434,54	3360
Държавно управление	1388321	251325	2933,45	3720
Образование	1100277	1787558	2048,33	2544
Здравеопазване и ветеринарна лечебна дейност	1041759	1693802	1819,99	2244
Ветеринарна лечебна дейност	1571552	3393790	3914,95	4632

Средногодишни индекси на потребителските цени по години - 1990-2000 г.

Година	1990	1991	1992	1993	1994	1995 "	1996	1997	1998	1999
1990	100.0									
1991	438.5	100.0								
1992	786.6	179.4	100.0							
1993	1227.9	280.0	156.1	100.0						
1994	2296.3	523.7	292.1	187.1	100.0					
1995	3722.0	848.8	473.5	303.3	162.1	100.0				
1996	8248.0	1880.9	1049.3	672.1	359.2	221.6	100.0			
1997	95544.3	21788.8	12154.8	7785.8	4161.1	2567.0	1158.4	100.0		
1998	113411.1	25863.3	14427.8	9241.7	4939.3	3047.0	1375.0	118.7	100.0	
1999	116359.7	26535.8	14802.9	9482.0	5067.7	3126.3	1410.8	121.8	102.6	100.0
2000	128344.8	29269.0	16327.6	10458.6	5589.7	3448.3	1556.1	134.3	113.2	110.3

Индекси на потребителските цени по години и месеци - 1990-2000 г.

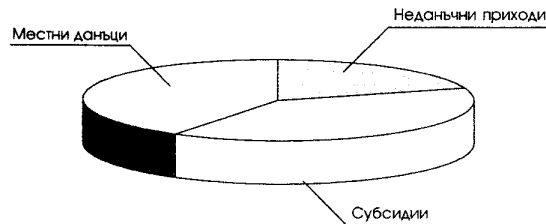
Години	Месеци											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1990												
1991	113.6	253.2	381.1	390.6	393.7	416.9	451.9	485.8	504.3	520.9	546.9	573.7
1992	104.8	110.2	115.2	118.9	133.1	140.8	144.7	146.4	152.4	160.8	171.9	179.5
1993	106.9	112.0	118.2	122.8	129.3	134.6	135.9	139.4	144.7	150.8	157.7	163.9
1994	103.8	108.5	116.6	141.9	153.1	159.4	160.4	168.7	187.3	200.3	211.4	221.9
1995	103.9	107.8	111.4	112.5	114.6	115.2	117.0	117.6	123.2	126.3	129.5	132.9
1996	102.3	104.2	106.0	109.1	122.7	147.5	181.9	213.0	253.0	295.1	323.6	410.8
1997	143.5	491.9	552.3	548.4	579.4	584.2	605.8	638.9	661.8	665.2	668.7	678.6
1998	102.0	103.8	103.7	103.8	104.3	103.8	100.8	99.9	102.9	102.6	101.7	101.0
1999	101.5	100.9	99.8	99.2	98.5	98.0	101.2	102.2	103.7	104.8	105.5	106.2
2000 "	102.4	103.5	103.2	102.1	102.3	102.5	103.2	106.2	108.6	109.9	110.8	111.3

Индекси на цени, дефлатор на БВП, валутен курс и лихвен процент по години - 1990 - 2000 г.

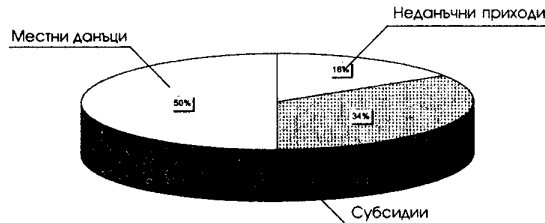
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999 ¹⁾	2000
Инфляция - %											
В края на годината		473,7	79,5	63,9	121,9	32,9	310,8	578,6	1,0	6,2	11,3
Средногодишна ²⁾		338,5	79,4	56,1	87,1	62,1	121,6	1058,4	18,7	2,6	10,3
Дефлатор на БВП - %											
Средногод. индекс на потр. цени ³⁾			59,6	51,1	71,6	62,9	114,7	1048,7	22,23	3,10	
1990 = 100											
Предш. год. = 100 - общо		438,5	786,5	1227,5	2296,3	3722,0	8248,0	95544,8	113411,7	116360,4	128345,5
- хран. стоки		438,5	179,4	156,1	187,1	162,1	221,6	1158,4	118,7	102,6	110,3
- нехран. стоки		475,8	170,6	155,6	191,2	158,8	222,8	1156,4	111,5	92,5	110,1
- услуги		392,8	185,9	150,8	190,3	161,6	219,1	1130,0	112,9	103,3	106,7
Средногод. индекс на производств.		514,6	188,0	176,0	159,3	161,2	232,1	1088,6	148,4	125,8	115,4
на втр. пазар. предш. = 100								1002,8	116,17	103,12	117,18
Средногод. индекс на закупните цени											
на селскостоп. прод., предш. = 100											
Валутен курс											
В края на годината		21,8	24,5	32,7	66,0	70,7	487,15	1776,5	1675,10	1,9469	2,1019
Средногодишен обменен курс		0,786	16,678	23,359	27,648	54,247	67,2	175,8	1676,5	1780,39	1,838
Основен лихвен процент											
В края на годината		54,00	41,00	52,00	72,00	34,00	180,00	6,85	5,08	4,46	4,63
Средногодишен											

Източник: НСИ, изд. "Ст. справочник 2001", стр. 77-78, 94, 194; НСИ, изд. "Социално-икономическо развитие", 1999; НСИ, изд. "Статистически годишник 99", стр. 122-124; НСИ, изд. "Средни цени и купени основни хранителни и нехранителни стоки", 1999, стр. 7 и 8; БНБ, изд. "Информационен бюлетин", 1999, бр. 12; 1) Валутен курс в левове (BGN) след деноминацията за 1 шд.

Структура на местните бюджети на страните от ЕС



Структура на местните бюджети на общините в Република България



СПРАВКА

ЗА РЕГИСТРИРАНИТЕ КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ
ПО РЕГИОНИ В РИТ ЗА ПЕРИОДА 1998 - 2000 ГОДИНА

№	Районна инспекция по труда	1998 г.		1999 г.		2000 г.	
		Регист- рирани КТД (общо)	Регистр анекси и доп. спораз.	Регист- рирани КТД (общо)	Регистр анекси и доп. спораз.	Регист- рирани КТД (общо)	Регистр анекси и доп. спораз.
1.	Благоевград	98	22	19	7	25	5
2.	Бургас	198	54	61	39	49	44
3.	Варна	135	116	72	60	46	35
4.	В. Търново	205	159	59	119	62	34
5.	Видин	59	28	15	11	17	6
6.	Враца	186	32	64	36	43	12
7.	Габрово	87	125	32	25	23	27

8.	Добрич	109	32	22	13	27	12
9.	Кърджали	37	22	14	3	8	3
10.	Кюстендил	103	19	31	37	18	9
11.	Ловеч	84	80	20	6	21	12
12.	Монтана	68	27	22	19	16	2
13.	Пазарджик	98	65	35	30	34	30
14.	Перник	47	80	13	11	12	7
15.	Плевен	130	37	19	18	16	22
16.	Пловдив	233	130	60	51	46	18
17.	Разград	61	74	19	10	23	6
18.	Русе	97	67	53	38	16	23
19.	Силистра	142	23	8	19	18	4
20.	Сливен	90	13	10	18	12	5
21.	Смолян	75	13	11	6	20	4
22.	София-град	289	80	108	79	73	45
23.	София-обл.	27	19	14	8	14	11

24.	Ст. Загора	154	59	93	81	47	29
25.	Търговище	53	38	26	29	22	7
26.	Хасково	63	14	55	20	17	2
27.	Шумен	79	27	28	20	20	10
28.	Ямбол	64	25	35	12	13	10
Общо:		3071	1480	1018	825	758	434

Забележка: Справката е изготвена по данни на ИА "ГИТ" към октомври 2001 год.

Приложение № 2

**СПРАВКА
ЗА СКЛЮЧЕНИТЕ КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ
В ПРЕДПРИЯТИЯ - ПО ОСНОВНИ ЧЛЕНОВЕ НА КНСБ
КЪМ ЯНУАРИ 2001 ГОД.**

№	Федерация /синдикат/	Предприятия с изградени СО на КНСБ	Сключени КТД /бр./	%	В т.ч.: Привати- зирани предприятия	Сключени КТД /бр./	%	Забележка
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	СБУ	3075	2614	85	няма			
2.	НСФ"МЕ"	210	210	100	210	210	100	
3.	НФТ"ХИ"	93	93	100	64	64	100	
4.	ФНСОЛП	109	109	100	108	108	100	
5.	ФСЗ	246	203	83				
6.	СЖБ	95	1		5			Действа 1 фирмен КТД за НК "БДЖ"

1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.	ФНСМ	78	78	100	15	15	100	
8.	СФ"Металици	33	32	97	33	32	97	
9.	ФНСС	370	370	100	150	150	100	
10.	ФНДУОО	574	574	100	8	8	100	
11.	СТСБ	151	98	65	49	33	67	Действа 6 фирмени КТД с поделения в страната.
12.	СФС	55	55	100	няма			
13.	ФНСБА	240	35	15	няма			
14.	ФСОГСДП	196	118	60	51	29	57	
15.	ФНСОХП	85	85	100	85	85	100	
16.	НСФТКТОО	238	214	90	94	79	84	
17.	САРБ	102	90	88	72	62	86	
18.	ФС-ВПК	16	16	100	13	13	100	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
19.	НФЕ	68	21	31	2	2	100	
20.	С.Водоснаб.	51	51	100	няма			
21.	НС"Топлонор.	22	22	100	няма			
22.	НУС	207	96	46	няма			
23.	Моряшки с-т	1	1	100	няма			КТД в Параходство БМФ - Варна
24.	ФНСЗ	124	90	73	35			
25.	С."П. дело"	41	41	100	12	12	100	
26.	НСФЕБ	48	48	100	няма			
27.	СФОЕМИ	8	8	100	7	7	100	
28.	СПРСХВП	15	15	100	15	15	100	
29.	СФОЕМ	42	42	100	32	32	100	
30.	НСРХПБ	10	10	100	10	10	100	
31.	Феникс-ресурс	11	11	100	10	10	100	
32.	ХРПП	7	7	100	6	6	100	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
33.	Ф. "Култура"	74	74	100	нама			
34.	С. банк служ.	1	1	100	1	1	100	
35.	ННССИ	19	19	100	нама			
36.	НСРВД	12	10	83	8	6	75	
ОБЩО:		6 727	5 563	83	1 094	989	90	

Забележка:

Информацията е по данни на основните членове на КНСБ.

Информация за отраслови Колективни трудови договори (ОКТА) и отраслови Колективни трудови договори (БКТД), действащи към 1 декември 2001 год.

№ по ред	ОТРАСЛОВ, БРАНСОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР /ОКТА/ БКТД/	ДЕЙСТ ВАЩИ ОКТА, БКТД (дата на подписване)	СТРАНИ ПО ОТРАСЛОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР /ОКТА/ БКТД/		
			КНСБ	КТ "ПОДКРЕПА"	РАБОТОДАТЕЛИ
1	ОКТА за работещите в МЕТАЛИНДУСТРИЯТА	Юли 1985 г. Анекс – влезен до 98 г. вк.	4	5	6
1.			НСФ "МЕТАЛЕЛЕКТРО" КС на работниците от хидроенергията и Б-я пневматиката в Б-я С-Т "КОРАБОСТРОИТЕЛ"	ОСММ "ПОДКРЕПА"	1. Българска браншова камера "ОБЩО НАЦИОНАЛНО СТРОИТЕЛНО" 2. Браншова камера на търговските дружества от електротехническата промишленост
2.	ОКТА за работещите в СТОИТЕЛСТВО, строителната индустрия, проектирането, водоснабдяването, канализацията и пречистването на водите в България	Юли 1997 г. Анекс – 1999 год.	Федерация на независимите строителни синдикати Национален браншов ондикат "ВОДОСНАБДИТЕЛ"	Федерация на строителната индустрия и водоснабдяването	1. Българска строителна камера 2. Съюз на работодателите от водоснабдяването
2.1.	БКТД за дейности Вк и пречистване на водите	09.10.20 01г.	Национален браншов ондикат "Водоснабдител"	Федерация "Строителство, индустрия и водоснабдяване"	Съюз на работодателите от Системата на Вк
3.	ОКТА за работещи в химическата пром.	1986 г.	НФТ "ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ"	Федерация "ХИМИЯ"	Браншова камера на търговските дружества от химията

1	2	3	4	5	6	7
4.	ОКД за работещите в отрасъл "ТРАНСПОРТ"	Януари 1999 год. Анекс – Януари 2000 год.	Съюз на транспортните синдикати в България Синдикат на железниците в България Синдикат на автотранспортните работници в Б-я Морския синдикат	Федерация на транспортните работници	1. Национална транспортна камера 2. Български автотранспортен съюз	
5.	ОКД за работещите в общински фирми "ТЪРГОВИЯ"	1998 год.	НСО на търговците, кооперативите, туризма, кредита и общественото обслужване	Федерация "ТЪРГОВИЯ"	Съюз на търговците в България	
5.1.	БКД за бранш "ТУРИЗЪМ"	13.06.20 01г.	Синдикат по туризъм в България-НСБ, НСБ-КТООО	Федерация "Услуги и контролни органи" - КТ "Портокал"	Български туристически камера	
6.	ОКД за работещите в хранителната промишленост Лъм МЗТ	Април 1998 год.	Федерация на независимите синдикатни организации от хранителната промишленост	Федерация "Хранителна промишленост"	1. Браншов съюз на мелниците 2. Браншов съюз на птицевъдите в България 3. Браншов съюз на производителите на комбинирани фуражи в България	
7.	ОКД за работещите в хранителната промишленост Лъм ММ	Април 1998 год.	Федерация на независимите синдикатни организации от хранителната промишленост	Федерация "Хранителна промишленост"	1. Браншов съюз на винопроизводителите 2. Браншов съюз на производителите на консерви в България 3. Браншов съюз на заеднопреработвателите 4. Съюз на месопроектистите в България	

1	2	3	4	5	6	7
8.	БКД за работещите в пивоарния бранш	Декември и 1999 год.	Синдикат на пивопроектистите и работещите в сродните браншове на хр. промишленост	Федерация "Хранителна промишленост"	Браншов съюз на пивоарите	
9.	БКД за работещите в предприятия, произвеждащи КОМБИНИРАНИ ФУРАЖИ	10.10.20 01г	ФНСОХП			
10.	ОКД за отасъл "СЪЮЗЕНИЯ"	Януари 1999 год.	Синдикатна федерация на съюзениата	Федерация на съюзениата	1. БТК - ЕАД 2. "Български пощи" - ЕАД 3. "Разпространение на печата" ЕАД БТК - ЕАД	
10.1.	БКД за работещите в БТК - ЕАД	Февруари и 1995 год. Анекси до 1999 г. вс.	Синдикатна федерация на съюзениата	Федерация на съюзениата		
10.2.	БКД за работещите в пощите	Април 1995 год. Анекси до 1999 г. вс.	Синдикатна федерация на съюзениата	Федерация на съюзениата	"Български пощи" - ЕАД	
10.3.	БКД за работещите в разпространението на печата	Март 1997 г. Анекси до 1999 г. вс.	Синдикатна федерация на съюзениата	Федерация на съюзениата	"Разпространение на печата" ЕАД	

1	2	3	4	5	6	7
11.	ОКД за работещите в земеделието	Април 1998 год.	Федерация на независимите синдикати от земеделското ОНССУ	Федерация "ЗЕМЯ"	6 няма	
11.1.	БКД за работещите в "Напоителни системи" ЕАД	1996 год. Анализ до 1989 г. вс.	Браншов синдикален съвет към ФНСЗ при "Напоителни системи" – ЕАД	Браншов синдикален съвет към Ф "ЗЕМЯ" при "Напоителни системи" – ЕАД	Изпълнителен директор на "Напоителни системи" – ЕАД	
11.2.	БКД за работещите във ветеринарно-медицинската сл.	1996 год. Анализ до 1987 г. 1989 г.	Браншов синдикален съвет към ФНСЗ при Ветеринарно-медицинската служба	Браншов синдикален съвет към Ф "ЗЕМЯ" при ветеринарно-медицинската служба	Ръководството на Ветеринарно-медицинската служба	
11.3.	БКД за работещите в "Борба с градушките"	1989 год.	Браншов синдикален съвет към ФНСЗ при "Борба с градушките"	Браншов синдикален съвет към Ф "ЗЕМЯ" при "Борба с градушките"	Ръководството на "Борба с градушките"	
12.	БКД за дейности "ЕНЕРГЕТИКА"	11.06.20 01г.	НФБ.	Федерация "ЕНЕРГЕТИКА"	Българска браншова камера на енергийните	
13.	ОКД за работещите в: геологоразведка; въгледобив; добива; усъвършенстване; добива и преработка на нерудни минерали; изработване на суровини; добива на и обработка на суровини; минерални продукти; строителство; машиностроене	Март 1996 год.	Федерация на независимите синдикати на миньорите	Синдикална миньорска федерация "Подкрепа"	Българска браншова камера на търговските дружества от проучването, добива и преработката на минерални суровини	

1	2	3	4	5	6	7
14.	ОКД за работещите в системата на МО	Август 1997 год. Анализ до 1989 г. вс.	Федерация на независимите синдикати организации в Българската армия	ФСМ "ПОДКРЕПА" /репродискали като правополици на Национална федерация "ОТБРАНА"/	6 няма	
14.1.	БКД за работещите в "ТЕРЕМ" – ЕАД	1999 год	Федерация на независимите синдикати организации в Българската армия	ФСМ "ПОДКРЕПА"	Ръководството на "ТЕРЕМ" – ЕАД	
14.2.	БКД за работещите в "Интеданско обслужване" – ЕАД	23.11.20 01г.	Федерация на независимите синдикати организации в Българската армия	ФСМ "ПОДКРЕПА"	Ръководството на "Интеданско обслужване" – ЕАД	
15.	БКД за работещите в отбранителната промишленост	Юни, 1995 год.	Федерация на синдикати от кооперативни комплекс	ФСМ "ПОДКРЕПА" /репродискали като правополици на федерация "Отбрана" тегна промишленост/	Браншова камера на работодателите от отбранителната промишленост	
16.	БКД-ри за работещите в ЛЕКАТА					
16.1.	БКД за работещите и служителите от шивашата промишленост	Януари 1996 год.	Федерация на независимите синдикати организации от леката промишленост (ФНСОП/ Браншов съюз на СО от шивашката промишленост	Федерация "Лева промишленост"	Браншов съюз на работодателите от шивашката промишленост	
16.2.	БКД за работещите и служителите от външно-тестилната и копринената промишленост	Януари 1996 год. Анализ до 1997 год.	ФНСОП Браншов съюз на СО от външно-тестилната и копринената промишленост	Федерация "Лева промишленост"	Браншов съюз на работодателите от външно-тестилната промишленост	

1	2	3	4	5	6	7
16.3.	БКД за работниците и служителите от памучната, ленената и конопената инд.	Януари 1996 год. Анакс – 1997 год.	ФНСОП Браншов съюз на СО от памучната, ленената и конопената индустрия	Федерация "Лена промишленост"	Браншов съюз на работодателите от памучната, ленената и конопената промишленост	
16.4.	БКД за работниците и служителите от кожарската, кожухарската, обувната и галантерейната пром.	Януари 1996 год.	ФНСОП Браншов съюз на СО от кожарската, кожухарската, обувната и галантерейната промишленост	Федерация "Лена промишленост"	Браншов съюз на работодателите от кожарската, кожухарската, обувната и галантерейната промишленост	
16.5.	БКД за работниците и служителите от трикотажната пром.	Януари 1996 год.	ФНСОП Браншов съюз на СО от трикотажната промишленост	Федерация "Лена промишленост"	Браншов съюз на работодателите от трикотажната промишленост	
16.6.	БКД за работниците и служителите от стъklarската и порцелановата промишленост	Януари 1996 год.	ФНСОП Браншов съюз на СО от стъklarската и порцелановата промишленост	Федерация "Лена промишленост"	Браншов съюз на работодателите от стъklarската и порцелановата промишленост	
16.7.	БКД за работниците и служителите от машиностроенето, играчките, спортните и бижутерските стоки	Януари 1996 год. Анакс – 1997 год.	ФНСОП Браншов съюз на СО от машиностроенето, играчките, спортните и бижутерските стоки	Федерация "Лена промишленост"	Браншов съюз на работодателите от машиностроенето, играчките, спортните и бижутерските стоки	
17.	БКД – рм за работниците в горското стопанство и дървопреработвателната промишленост					
17.1.	БКД за работниците в държавните лесничейства	Май 1989 год.	Федерация на СО от горското стопанство и дървопреработвателната промишленост	няма	няма	

1	2	3	4	5	6	7
17.2.	БКД за работниците в мебелната и дървопреработвателната промишленост	Април 1996 год. Анакс до 1988 г. вс.	Федерация на СО от горското стопанство и дървопреработвателната промишленост	Федерация "Лена промишленост"	Браншов съюз на работодателите в мебелната и дървопреработвателната промишленост	
17.3.	БКД за работниците в целулозната и хартиената пром.	Април 1996 год. Анакс – 1997 год.	Федерация на СО от горското стопанство и дървопреработвателната промишленост	Федерация "Химия"	Браншов съюз на работодателите в целулозната и хартиената пром.	
18.	БКД – рм за работниците в държавното управление и организациите					
18.1.	БКД за работниците в Националната служба по заетостта	Юни 1989 год.	Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организациите (ФНСДОУ) Синдикат на работниците в системата на заетостта	Федерация на административните служители		
18.2.	БКД за работниците в системата на "БКС и "Чистота"	Януари 1989 год.	ФНСДОУ Синдикат на работниците в системата на заетостта	няма	Съюз на работодателите от системата на "БКС и "Чистота"	
18.3.	БКД за работниците в гражданската администрация в системата на МВР	Април 1983 год. Анакс до 1989 г. вс.	ФНСДОУ Синдикат на работниците в администрацията в с-та на МВР	няма		

1	2	3	4	5	6	7
18.4.	БКД за работещите в гражданската администрация в местата за лишаване от свобода	1996 год. Анекси до 1998 г. вкл.	ФНСДУ Синдиат на гражданската администрация в местата за лишаване от свобода	няма	Ръководството на Главно управление на местата за лишаване от свобода	
18.5.	БКД на армиерите в България	1993 год. Анекси до 1999 г. вкл.	ФНСДУ Синдиат на армиерите в България	Федерация "Култура"	Ръководството на Главно управление "Армиа"	
18.6.	БКД за работещите в системата на "Държавен резерв"	1994 год. Анекси до 1998 г. вкл.	ФНСДУ Синдиат на работещите в системата на "Държавен резерв"	няма	Ръководството на Главно управление "Държавен резерв" към Министерски съвет	
18.7.	БКД за работещите в системата на Ученическо столово хранене	1994 год. Анекси до 1997 г. вкл.	ФНСДУ Синдиат на работещите в системата на Ученическо столово хр. НСФ на търговията, кооп., туризма, кредита и общ. обсл.	няма	Съюз на работодателите от с-та на Ученическо столово хранене	
18.8.	БКД за работещите в системата на ДЗН-ЕАД	Юни 1999 год.	ФНСДУ Синдиат на застрахователите в България	няма	Ръководството на ДЗН-ЕАД	
18.9.	БКД за работещите в с-та на "Общо застраховане" АД	Юни 1999 год.	Синдиат на застрахователите в България	няма	Ръководството на "Общо застраховане" АД	
18.10.	БКД за работещите в с-та на Съюза на Българската автомобилна ГСА	1994 год. Анекси до 1998 г. вкл.	ФНСДУ Синдиат на работещите в системата на ГСА	няма	Ръководството на ГСА	

1	2	3	4	5	6	7
18.11	БКД за работещите в с-та на Български спортен тотализатор БСТ	1984 год. Анекси до 1999 г. вкл.	ФНСДУ Синдиат на работещите в системата на БСТ	няма	Ръководството на БСТ	
18.12	Бричово споразумение в системата за "СОЦИАЛНО ПОДОПМАГАНЕ"	21.03.90 01г.	ФНСДУ, ФСЗ, СБУ, НУС.	Национален синдиат на администрациите служители	Национална служба за социално подпомагане към МТСП	
19.	БКД за работещите в електронната и машиностроено	Септември 1995 год.	Федерация на СО от електронната и машиностроено	Синдикална федерация "Електроника, електроника и информатика"	Бричово споразумение по електронна промишленост и информатика	
20.	БКД за работещите в металургията	1993 год.	Синдикална федерация "МЕТАЛУРГИЯ"	Федерация "МЕТАЛУРГИЯ"	Бричово споразумение на черната и цветна металургия	
21.	БКД за ентимодателите и политехност	Май 1998 год.	Федерация на работещите в политехност	Федерация "КУЛТУРА"	няма	
22.	БКД-и за работещите в областта на културата					
22.1.	БКД за работещите в музеи и галерии	1998 год.	Независима синдикална федерация "КУЛТУРА"	Федерация "КУЛТУРА"	Национален център "Музеи и галерии" към МК	
22.2.	БКД за артисти и работещи в театрите	1998 год.	НСО "КУЛТУРА"	Федерация "КУЛТУРА"	Национален център "Театри" към МК	
22.3.	БКД за музикантите и танцови режисьори	1998 год.	НСО "КУЛТУРА"	1. федерация "КУЛТУРА" 2. Секция "Музика"	Национален център "Музика и танци" към МК	

1	2	3	4	5	6	7
23.	ОКТД за работещите в средното образование - Анакс към ОКТД	1986 год. Анакс - 1998 год.	Синдикат на българските учители Независим учителски синдикат	Учителски синдикат "Подкрепа" Учителски синдикат "Подкрепа"	1. Съюз на работодателите 2. Сдружение на директорите Съюз на работодателите - о.м. Сдружение на директорите	
24.	ОТРАСЛОВО Споразумение за работещите в ЗДРАВООПАЗВАНЕТО	30.03. 2001 г.	Федерация на синдикатите в здравеопазването	Медицинска федерация "Подкрепа"	няма	
25.	БКТД - "ни за работещите в науката"					
26.1.	БКТД за работещите в България - сдружение на науката БАН		Федерация на работещите в областта на науката		Председател на БАН	
26.2	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки		Федерация на работещите в областта на науката		Председател на НЦАН	
27.	БКТД за работещите в Държавен санитарен контрол	1983 г.	Национален независим синдикат на санитарните инспектори	Секция на санитарните инспектори	Главен санитарен инспектор към ИЗ	
28.	БКТД за работещите в с-та на "Банка - ДСК"	1983 г. анакс - до 2000 г. вк.	Синдикат на служителите на "Банка - ДСК"	няма	Изпълнителен директор и Председател на "Банка - ДСК"	

1	2	3	4	5	6	7
29.	БКТД за работещите в с-та на БДЖ	Май 1999 г. Анакс - 2000г.	Синдикат на железничарите в България - СТСБ	Национален железничарски синдикат ФТР	Генерален директор на БДЖ	
30.	БКТД за топлова бранш	21.07. 2001г.	НС на топлокоробниците в България	1. Синдикат топлова промишленост "Подкрепа".	Изпълнителен директор "БТ-ХОЛДИНГ АД" и 22 мп. Директори на АД	

БЕЛЕЖКИ

1. Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда - ДВ, бр. 25, 2001
2. Митева Й., Дудов Т., Петров К. - „Труд и заплащане на труда“, изд. Кабри, С., 1998.
3. Ошанов Р. - „Колективният трудов договор като правен институт“, С., 1940
4. Сотирова М. - „Икономика на труда“, ПУ „П.Хиландарски“, П., 2000
5. Конкурентноспособност на българската икономика. Годишен доклад 2000. С., Център за икономическо развитие, 2000
6. КНСБ - „Българското синдикално движение - минало и настояще“, С., 2000
7. КНСБ - „Международните трудови конвенции в България“, Сборник, С., 1992
8. Център за изследване на демокрацията - С., 2000
9. Ч.Христов, С.Сербезова „Коментар на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда“ - КНСБ, С., 2001

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

**КОЛЕКТИВНОТО
ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ**

Дадена за печат декември 2001 г.
Излязла от печат декември 2001 г.

Тираж 2000 бр. Обем 11 п.к.