



Кратък обзор на колективното трудово договаряне в България през 2010

Юни 2011

Автор: Милена Пешева

Редактори: Светла Костадинова, Десислава Николова

Съдържание

Резюме	2
1. Увод.....	3
1.1. Предмет на колективния трудов договор.....	3
1.2. Равнища на договаряне.....	3
1.3. Страни по колективния трудов договор.....	3
2. Преглед на колективното трудово договаряне в България.....	4
2.1. Законодателна рамка	4
2.2. Нива на КТД.....	4
2.3. Страни по КТД.....	5
2.4. Срок на КТД.....	5
2.5. Обхват на КТД	5
2.6. Браншове	6
2.7. Разпространение на колективните трудови договори	7
2.8. Кратък коментар.....	9
3. Изводи и препоръки	11
4. Заключение	12
5. Международна практика	13
5.1. Великобритания	13
5.2. Франция	14
5.3. Полша	15
5.4. Чехия.....	15
5.5. Естония	16
5.6. Словения	16
5.7. Словакия.....	17
5.8. Румъния.....	17

Резюме

Колективното трудово договаряне (КТД) е процес на преговори между синдикати и работодатели относно условията на работа, в резултат на които се подписва колективен трудов договор. В отделните страни в Европа съществуват големи различия в основните реквизити на договорите, но основните сфери на договаряне са работна заплата и условия за труд. В доста страни се дискутират също така социални придобивки, работно време, отпуски и други. Като цяло се наблюдава спад в интереса на частния сектор към КТД, за сметка на широка употреба на КТД в държавния сектор.

През 2010 г. в България са сключени 25 колективни трудови договора, но заедно със сключените през 2009 и действащи през 2010 г. 2-годишни договори, тези в сила през 2010 г. са общо 42. Очаквано, от тях преобладаващият брой (28) са в държавния сектор.

Като цяло, прегледът на действащите през 2010 КТД показва, че те не изпълняват ефективно функцията си по защита на работниците, а дори напротив - създават пречки и допълнителни разходи пред работодателите, които намаляват стимулите на работодателите за разкриването на нови работни места и предлагането на по-високи заплати. Примери за усложняващи дейността на работодателя клаузи могат да бъдат посочени в редица договори (*виж стр. 11-13 от изследването*).

Европейската практика по разпростиране на КТД върху всички предприятия в бранша, която от 2010 г. е факт и у нас, защитава интересите само на сключилите договора предприятия и вреди на всички останали, особено на малките и средни предприятия. При тях завишаване на разходите за заплати и други придобивки би могло да доведе и до фалит. Тази практика трябва да бъде прекратена. Всеки би могъл да сключва колективни трудови договори, но това трябва да бъде напълно доброволно, т.е. никоя фирма да не бъде принуждавана да се подчинява на подписани в нейния бранш договори. В колективното договаряне, особено в период на криза, е необходимо да се осигури гъвкавост на законодателството, да се даде начало на реформи и да се предостави възможност на бизнеса да избира най-добрите алтернативи за своето развитие.

1. Увод

Колективното трудово договаряне (КТД) е процес на преговори между синдикати и работодатели относно условията и реда на работа на работниците.

То е процес на вземане на решения между страни, представляващи интереса на работодателя и служителя, който предполага договаряне и продължително прилагане на съгласуван набор от правила за управление на работните взаимоотношения.

В повечето страни, прилагащи колективно трудово договаряне, основните правила, свързани с него, са установени в трудовото законодателство. Въпреки това съществуват важни различия в степента, в която правителството може да се намеси в трудовите отношения.

1.1. Предмет на колективния трудов договор

Предметът на колективния трудов договор са трудовите отношения между работниците и работодателя. В отделните страни в Европа има доста големи различия в основните реквизити на договорите. В повечето европейски държави се преговаря основно за работна заплата и условия за труд. В доста страни се дискутират социални придобивки, работно време, отпуски и други.

1.2. Равнища на договаряне

Според трудовото законодателство на всяка страна страните по преговорите са като правило свободни да изберат подходящото ниво на договаряне или специфична комбинация от равнища за техните преговори.

Могат да бъдат разграничени три нива, които незадължително са взаимно изключващи се.

- ✓ **Ниво "цялостна икономика"** - двустранен или тристранен формат на преговори или "съгласуване" между синдикати, сдружения на работодатели и държавни агенции. То има за цел да предостави базата за договаряне на по-ниско ниво на условията за работните отношения работник - работодател, често вземайки предвид макроикономически цели на страната. През последните десет години под една или друга форма такъв тип договаряне се осъществява в Австралия, Белгия, Финландия, Холандия, Норвегия, Португалия и до по-малка степен в Испания и Швеция.
- ✓ **Отрасловото договаряне** цели стандартизация на условията на заетост в една индустрия. Договарянето може да бъде по-широко или по-тясно дефинирано в зависимост от индустриалните дейности, които обхваща. Отрасловото договаряне е характерно за Австрия, Германия, Холандия и Швейцария, но също така е важно и за горепосочените страни, които използват ниво цялостна икономика.
- ✓ Договарянето на **ниво предприятие** е доминиращо в Канада, Съединените щати, Нова Зеландия и става все по-разпространени в редица страни. Като допълнителен тип на договаряне, то е факт и в доста страни в континентална Европа, което илюстрира факта, че равнищата на договаряне не се изключват взаимно.

1.3. Страни по колективния трудов договор

Колективното договаряне може да се извършва в много форми. Например, то може да се извършва между синдикатите и отделни предприятия или между сдружения на работодатели и

съюз на синдикати. В някои страни КТД може да се извършва между работодател и представител на работниците, издигнат от тях, но това не е честа практика.

2. Преглед на колективното трудово договаряне в България

2.1. Законодателна рамка

Законодателната рамка в България е определена от Кодекса на труда, глава четвърта. Първоначално правната рамка на колективното трудово законодателство е зададена през 1992 г., но претърпява промени през 2002, 2006 и 2008 г., за да достигне до сегашния си вид. В Европейския съюз колективното договаряне и право на информиране и консултиране са включени като основни права в Лисабонския договор през 2007 г.

Според чл.50 ал.1 на Кодекса на труда *„С колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона“*. Трудови са отношенията по предоставянето на работа и полагането на наемен труд по трудово правоотношение. От него произлизат задълженията на работниците и служителите от една страна, и на работодателите, от друга по отношение на трудовото възнаграждение, работното време, почивките, здравословните и безопасни условия на труд, социално-битовото обслужване, професионалната квалификация, сдружаването и други.

Осигурителни са отношенията по общественото осигуряване – категоризирането на труда при пенсиониране, дължимите осигурителни вноски, размерът и изплащането на осигурителните обезпечения, осигурените социални рискове, здравното осигуряване и т.н.

Освен въпросите, свързани с трудовите и осигурителните отношения, КТД може да урежда и:

- правата и задълженията на страните;
- въпроси, свързани със срока на дейност, реда и условията за промени и контрол на самия колективен договор и други.

2.2. Нива на КТД

Правно определени са три равнища на преговаряне:

1. в предприятие,
2. по браншове/отрасли и
3. по общини.

В **предприятията** работодателят сключва договор с една синдикална организация или се изготвя общ проект, ако има две или повече синдикални организации.

Колективните трудови договори в **общините** се сключват за дейности между представителните организации на работниците и работодателите.

На равнища **предприятие и бранш/отрасъл** може да се сключи само един колективен трудов договор.

Повече от един КТД може да се сключва само в общините за предприятия, организации и сектори, финансирани от общинските бюджети, като работодателят има задължението да информира всички работници и служители за колективните трудови договори, сключени в предприятието на всички равнища.

2.3. Страни по КТД

Страни по сключването на колективния трудов договор в предприятието са работодателят и съответната синдикална организация.

Работодаателят е физическо или юридическо лице, което наема работна сила и учредява всяко конкретно трудово правоотношение.

Синдикатите като страна в колективното трудово договаряне имат изключително колективно-договорна правоспособност, т.е. само те имат право да водят преговори с работодателя и тяхно задължение е изготвянето на проекта за колективен трудов договор.

Според Кодекса страна по КТД не може да бъде друго образувание в предприятието като общо събрание на служителите, събрание на пълномощниците, инициативен комитет, представители на работниците или други подобни.

2.4. Срок на КТД

Колективният трудов договор влиза в сила от деня на неговото сключване, т.е. от деня на подписването му. От този ден той има своето действие по отношение на лицата, за които се прилага.

Според закона, КТД се сключва за срок от една година, освен ако страните не са посочили конкретен срок. Максималната продължителност не може да надвишава две години.

2.5. Обхват на КТД

Традиционният обхват на колективния трудов договор включва трите първостепенни въпроса:

- заетост,
- заплащане и
- условия на труд.

Кръгът на работниците и служителите, към които се прилага сключеният колективен трудов договор, се разделя на две групи.

Първата група са работниците и служителите, които са **членове на синдикалната организация** (организации), страна (страни) по договора. За тях КТД се прилага безусловно.

Втора група са **всички останали работници и служители** в предприятието. Това са лица, които членуват в друга синдикална организация или изобщо не са синдикални членове. Спрямо тях КТД се прилага и действа след присъединяването им с писмено заявление до работодателя или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора. Присъединяването към колективния трудов договор е субективно право, извършва се индивидуално и доброволно, като

за повечето колективни трудови договори, сключвани на територията на страната, е необходимо новоприсъединилите се работници да станат синдикални членове.

Има, обаче, и специален случай. Според чл. 51б, ал. 4 на Кодекса на труда, когато колективният трудов договор на браншово или отраслово равнище е сключен между всички представителни организации на работниците и на работодателите, **министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора във всички предприятия** от отрасъла или бранша.

2.6. Браншове

През 2010 в България са сключени общо 25 договора.

Основните **отраслови** КТД са в секторите:

- Отбрана
- Търговия
- Транспорт
- Здравеопазване.

Основните **браншови** КТД са сключени в секторите:

- Водоснабдяване и канализация
- Търговия
- Туризм
- Целулозно-хартиена промишленост
- Трикотажна промишленост
- Тютюнева промишленост
- Пътно строителство, поддържане, ремонт, консултантски услуги и проектиране на пътища
- Дървообработваща и мебелна промишленост
- Националната ветеринарномедицинска служба.

Други важни КТД са договорите в агенция “Пътна инфраструктура”, агенция “Митници”, агенция “Социално подпомагане”, „Български пощи” ЕАД, централното управление на БТК и в системата на образованието.

Кратък преглед на сключените през 2010 г. колективни трудови договори и сравняване на параметрите им с предходни КТД показва, че като цяло минималните заплати са повишени, а социалните придобивки са или по-изгодни, или запазени непроменени (само в няколко сектора с тежки финансови проблеми са намалени).

Сектор/бранш	Основни договорености
Пътно строителство, поддържане, ремонт, консултантски услуги и проектиране на пътища	<ul style="list-style-type: none"> • Намалено е минималното месечно възнаграждение в сравнение с БКТД от 2008 г. • Намалено е допълнителното трудово възнаграждение за стаж на 0,8%
Отбрана	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличен е паричният размер за представително облекло на цивилните служители от 185 лв. на 250 лв. • Увеличен е размерът на отпуските за работа при специфични условия на труд.
Транспорт	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличени са допълнителните възнаграждения за положен извънреден труд при нормално работно време с 60% за работа през работните дни. • Договорена е клауза, според която съкратените транспортни работници при разкриване на нови или овакантяване на съществуващи работни места се назначават с предимство.
Образование	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличени са парите за класните ръководители • Договорени са по-добри социални условия за непедagogическия персонал.
Туризъм	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличени са работните заплати за някои длъжности.
Агенция Пътна инфраструктура	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличена е добавката за трудов стаж на 1,2% при 0,6% минимална за страната.
Агенция Митници	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличени са допълнителните трудови възнаграждения за придобит трудов стаж и професионален опит от 0,6 на 1,0% от основната работна заплата.
Български пощи ЕАД	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличена е добавката за извънреден и нощен труд.
Трикотажна промишленост	<ul style="list-style-type: none"> • Минималната заплата е 264 лева, а добавката за стаж – 1%.

2.7. Разпространение на колективните трудови договори

През 2010 министърът на труда и социалната политика създаде прецедент в историята на колективното трудово договаряне като се възползва от разпоредбата в Кодекса на труда, даваща му право да разпространява колективни трудови договори при молба от страна на сключилите договора. През 2010 в общо четири сектора министърът разпростря БКТД.

- **Разпростря БКТД в пивоварния сектор:** Договореностите са без съществени промени.
- **Разпростря БКТД в дървообработващата и мебелна промишленост:** Увеличена е заплатата на 265 лева.
- **Разпростря БКТД в целулозно-хартиената промишленост:** Договорена е актуализация на минималната заплата за сектора с процента на нарастване на минималната работна заплата за страната. Минималната заплата е 250 лева.
- **БКТД във ВИК сектор:** Увеличено е минималното основно трудово възнаграждение - 290 лв. за бранша, със съответния коефициент за всяка категория персонал, т.е. повишено е заплащането на всеки работник в бранша. Повишено е допълнителното трудово възнаграждение за час домашно дежурство. Без промяна са останалите клаузи: допълнителните трудови

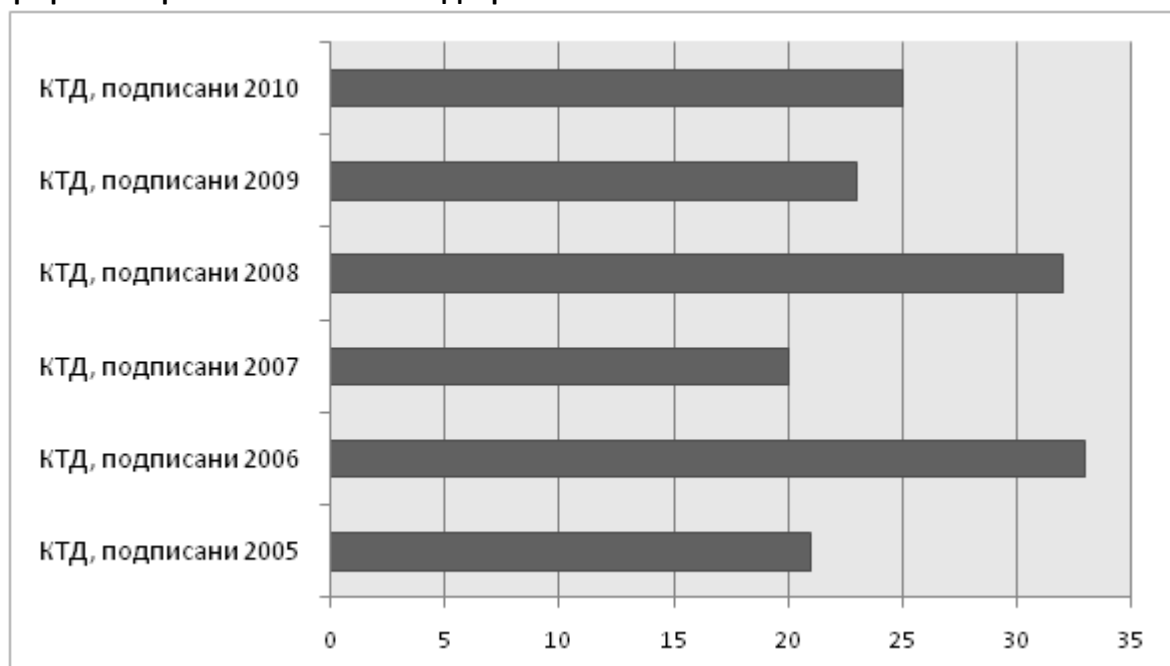
възнаграждения за придобит трудов стаж и професионален опит за всяка година – 1,0% (при минимална стойност от 0,6%, определена от Кодекса на труда), допълнителните трудови възнаграждения за извънреден труд и др.

През 2010 се преподписват стари колективни трудови договори, сключени през 2008 или 2009. На практика нито един нов сектор не е сключил КТД.

Сключените през 2010 договори се преподписват средно за 5,8 пъти, т.е. за последните няколко години няма голяма промяна в броя на сключваните колективни трудови договори. Секторите са основно текстил, трикотаж, целулозно-хартиен, търговия, туризъм, транспорт и други.

През различните години броят на сключените колективни трудови договори варира. Според данните на Главна инспекция по труда (ГИТ) от 2005 насам не може да се установи трайна тенденция. Най-общо те варират от 20 през 2007 до 33 през 2006.

Графика 1: Брой на сключените КТД през 2005 - 2010

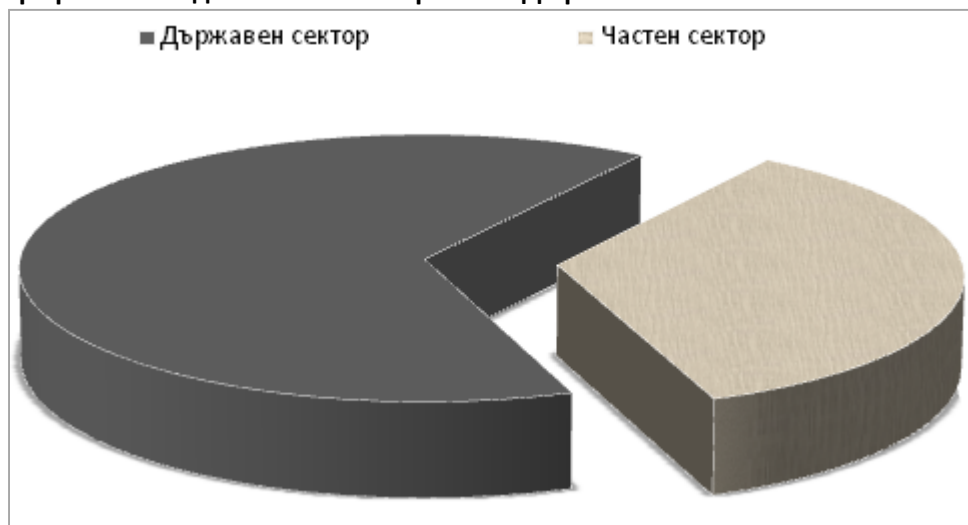


Източник: ИПИ с данни на ГИТ

Данните от графиката обаче не показват пълната картина, тъй като те представят броя на сключените договори, а не на ефективно действащите в рамките на съответната година договори. Това се дължи на факта, че повечето договори имат продължителност от 2 години, което силно затруднява проследяването на договорите, които са в сила към всеки един момент.

Така например, по данни на ГИТ са сключени 25 колективни трудови договора през 2010 г., но заедно със сключените през 2009 и ефективни през 2010 г., тези в сила през 2010 г. стават общо 42. От тях 28 са в държавния сектор, останалите - в частния. На долната фигура е представено нагледно разпределението.

Графика 2: Разделение по сектори на КТД през 2010



Източник: ИПИ с данни на ГИТ

2.8. Кратък коментар

Като цяло, колективните трудови договори не изпълняват ефективно функцията си по защита на работниците, а затрудняват и усложняват работния процес и вземането на решения, особено в състояние на икономическа и финансова криза.

Примери за усложняващи дейността на работодателя клаузи могат да бъдат посочени от хартиено-целулозния бранш, където *„Работодателят може да изплати допълнително възнаграждение на служителите при финансова възможност и след съгласуване със синдикатите.“* Логично е, че при липса на финансова възможност работодателят не би могъл да изплати допълнителни заплати, но защо е необходимо съгласуване със синдикатите на нещо, което е само и единствено в полза на работниците и служителите в предприятието, не става ясно.

Честа формулировка в КТД е *„Страните по договора се стремят да създадат максимална трудова заетост и да създават нови работни места“*. Функцията на работодателя не може да бъде да създава „максимална“ трудова заетост, защото единствената икономическа цел на една фирма е печалба. Създаването на заетост е следствие от преследването на печалба, а не цел сама по себе си. Подобни клаузи в КТД противоречат на простата пазарна логика и тяхното присъствие няма никакъв практически смисъл.

От друга страна, *„може да се назначават работници и служители, само когато няма кандидати от персонала на дружеството, отговарящи на изискванията“* – отново ограничителна и дискриминационна клауза, която променя естественото развитие на индустриалните отношения, при което работодателят избира кой да бъде негов работник и кой - не. Друга подобна клауза гласи, че *„При равни други условия, не могат да бъдат уволнявани работници и служители, които единствени осигуряват издръжката на семействата си“*. Критерият, според който работодателят назначава или уволнява един работник, не трябва да има нищо общо със социалното му положение, възрастта и други субективни фактори, а само и единствено с работата, която извършва. Освен това, тази клауза всъщност би могла да бъде в ущърб на такива работници, които сами издържат семействата си. При наличието на такова

условие, работодателят ще бъде много по-предпазлив при наемането на тези работници, тъй като ще знае, че и по-трудно ще ги уволни, ако реши в някой бъдещ момент.

Друга нелогична клауза гласи, че при налагане на дисциплинарно наказание работодателят предварително изслушва работника и информира представител на синдиката. Необходимостта от информираност на синдиката не е особено изяснена и всъщност представлява административна тежест върху отношенията между работник и работодател. Дисциплинарните наказания не се налагат по причини, различни от нарушаване на правилата в конкретното предприятие.

Освен това, КТД налагат ограничения и върху заплащането на работниците извън обхвата на договора, като голяма част от договорите имат алинея, според която не може да се договарят по-благоприятни условия с работници, които не са в обхвата на КТД, с изключение на експертни длъжности. Още по-фрапантен е примерът в колективните договори в БДЖ – пътни превози и БДЖ ЕАД, където е записано, че в случай, че работодателят договори с работници условия, по-добри от тези в КТД, те автоматично влизат в сила за всички работници в обхвата на КТД. На пръв поглед, целта на тези условия е да защитят работниците, попадащи в обхвата на КТД. На практика, обаче, те само биха могли да оцелят както тях, така и всички останали работници. Работодателят ще се въздържа от предлагане на по-високи заплати на своите работници – било такива, попадащи в КТД или такива извън него, тъй като това автоматично ще означава по-високи заплати за всички, попадащи в КТД.

Често условие в колективните договори е, при прекратяване на трудовото правоотношение с работник, работодателят задължително да се консултира с ръководството на синдикалната организация. Само след нейното писмено съгласие може да съкрати работника. Тази клауза усложнява и утежнява процеса, което е във вреда на работниците и на работодателя. В някои договори работодателят се задължава да съдейства за социалната адаптация на подлежащите на съкращение, като ги пренасочва на вакантни длъжности в същото или друго поделение или организира курсове за преквалификация за сметка на дружеството. Необходимо ли е при условие, че работодателят няма да използва знанията на служителя, да отделя средства за неговата допълнителна квалификация? И защо трябва да е задължен да предлага на съкратения работник работа в същото или друго поделение, при положение, че е много вероятно този работник да няма нужните умения и квалификация за вакантното място?

Друга любопитна клауза е тази, според която при намаляване на работното време се заплаща като за 8-часов работен ден. Излиза, че предприятието ще плати заплати за неизвършена работа. При подобна клауза никой работодател не би намалил работното време, а в случай на намаляване на работата би съкратил известен брой работници в съответствие с обема на работата, което е в противоречие с целите на синдикатите да пазят интересите на работниците.

Интересен е въпросът с присъединяване на работниците, които не са членове на синдикалната организация, към колективния трудов договор. В повечето договори те са длъжни да заплатят едногодишна такса към синдиката и да бъдат включени като редовни членове. В част от КТД служителите трябва да заплатят 12 процента върху основната месечна работна заплата, за да се присъединят към колективния договор. Оказва се, че КТД всъщност са и начин за издръжка и пълнене на касите на синдикатите. По отношение на социалните придобивки, в повечето колективни трудови договори работодателят се задължава да отделя за социални и културни нужди процент от фонд Работна заплата, който при БДЖ – пътни превози и ЖП инфраструктура достига до 15%. Тези пари се разходват за столно хранене, за социално подпомагане и други. Ако работодателят поиска да увеличи работната заплата, доста ще се замисли дали да го направи при положение, че трябва да отделя и допълнителни пари за социалните нужди на работниците.

По отношение на социалните придобивки можем да посочим примера с допълнителното трудово възнаграждение за стаж. Не бихме искали да анализираме какъв е смисълът от него и дали е редно да се получават пари само заради това, че си с по-дълъг стаж. В разпространения КТД за сферата на ВИК операторите се казва, че „работодателят признава целия размер на трудовия стаж независимо от длъжността, която са изпълнявали”, т.е. няма никакво значение какъв вид труд си полагал - след 10 години ще вземаш 10% по-висока заплата.

Друг елемент от КТД, който заслужава внимание, са условията свързани с евентуалната приватизация на дружеството. В държавните предприятия, основно в структурите на БДЖ, се договоря при приватизация да се запази броят на персонала и получаваното брутно възнаграждение. При подобно изискване инвеститорите, които въобще биха проявили интерес към предприятието, ще предложат по-ниска цена, за да компенсират за заложените ограничения. Много потенциални инвеститори най-вероятно изобщо не биха участвали в приватизацията, защото приватизацията е неизменно свързана с провеждане на реформи, а такива биха били невъзможни при спазване на горепосочените условия.

Част от социалната защита на синдикатите е в клаузата, че при прекратяване на трудово правоотношение с щатен синдикален деец, при невъзможност за възстановяване на заеманата от него преди това длъжност, работодателят му предлага друга подходяща. Няма абсолютно никакво основание за подобно изкуствено намиране на работа, т.е. вземане на заплата. Работодателят не би трябвало извършва функции по намиране на работа на освободените работници.

Като част от материалното осигуряване на синдикалната дейност ежегодно работодателят определя и осигурява парични средства за дейността на синдикатите, т.е. работодателят спонсорира дейността на синдиката. Вярно, че сума не е определена, но синдикатите трябва да имат източници на средства, различни от работодателите.

Материалното осигуряване на синдикатите е най-пълно в КТД на Министерство на вътрешните работи, където работодателят е длъжен да осигури не само работни помещения и техническо оборудване за дейността на синдиката, а е задължен да предостави на синдикалното ръководство персонален компютър, софтуер, а дори и служебен автомобил, като заплаща горивото до определени количества. Едно от нещата, които правят впечатление, е големият брой на държавните институции, в които функционират колективни трудови договори. По този начин работниците получават социални придобивки, които са платени от данъкоплатците – обучения, безплатни жилища, безплатни почивки или такива, осигурени на символични цени.

През последната година министърът на труда разпростря 4 колективни договора върху всички работодатели и работници в бранша. През 2011 министърът разпростря КТД в металургичния сектор, който повишава минималната заплата в бранша с повече от 14%. Подобни „разпростирания” непазарно завишават работните възнаграждения и други придобивки, затрудняват предприятията в бранша и намаляват конкурентноспособността им. В същото време поставят препятствия пред свободното договаряне на условията на труд между работодател и работник и създават трудности пред наемането и освобождаването на работници. Тази практика започва да придобива застрашителни размери и министърът трябва да прекрати превръщането на работниците в синдикални членове.

3. Изводи и препоръки

От прегледа на колективното трудово договаряне и по-специално на основните КТД, сключени през 2010 г. в България, могат да се извлекат следните изводи.

Досегашните КТД не защитават работниците си, а дори напротив - създават пречки и допълнителни разходи пред работодателите, които намаляват стимулите на работодателите за разкриването на нови работни места и предлагането на по-високи заплати. Всъщност синдикатите не само че не защитават правата на работниците, но и възпрепятстват нормалните отношения между работник и работодател.

Нарастването на трудовите възнаграждения на работниците не трябва да се обвързва с ръста на цените (т.е. с процента на инфлацията) или с процента на повишаване на минималната работна заплата за страната, а с производителността на труда. Повишаването на производителността на труда е от взаимен интерес. Работодателят повишава конкурентноспособността си и произведения продукт, а работникът получава по-високо възнаграждение. По-добрите социални придобивки на синдикалните лидери и усложненото прекратяване на техните трудови договори поставя в неравностойно положение останалите работници и на практика ги принуждава да работят, за да издържат синдикални ръководства.

Работодателят не бива да бъде обвързан да назначава или уволнява работници по друг признак, освен ефективността им на работното място. Такива обвързаности пречат и на работодателя, и на работника.

Европейската практика по разпростиране на КТД върху всички предприятия в бранша, която от 2010 г. е факт и у нас, защитава интересите на сключилите договора предприятия и вреди особено на малките и средни предприятия. При тях завишаване на разходите за заплати и други придобивки би могло да доведе и до фалит. Затова тази практика трябва да бъде прекратена. Всеки би могъл да сключва колективни трудови договори, но това трябва да бъде напълно доброволно, т.е. никоя фирма да не бъде принуждавана да се подчинява на подписани в нейния бранш договори.

4. Заключение

Колективното трудово договаряне в България, както и в повечето страни от нова Европа преминава през различни фази на развитие. Като обща тенденция може да се отбележи спад в интереса на частния сектор към КТД, за сметка на широка употреба на КТД в държавния сектор. Интересите на работниците не се защитават ефективно от страна на синдикатите. Синдикатите, целенасочено или не, пречат на развитието на бизнеса с излишни съгласувания и административни тежести, затрудняват реформите и увеличават разходите на работодателите. В колективното договаряне, особено в период на криза, е необходимо да се осигури гъвкавост на законодателството, да се даде начало на реформи и да се предостави възможност на бизнеса да избира най-добрите алтернативи за своето развитие.

5. Международна практика

В Европейския съюз се забелязват все по-явни тенденции на синхронизация на индустриалните взаимоотношения, особено в частта, в която Съюзът взема решенията. Това не може да се твърди за синдикатите, работодателските организации и обема на колективното договаряне - сфери, в които решенията се вземат от страните членки и ЕС има по-слабо влияние. Определянето на работната заплата, условията на труд и колективното договаряне – фокус на настоящето изследване - остават специфично национални. В повечето южни и източни държави-членки законодателната рамка е основата на колективното договаряне и социалните партньори биха могли да добавят малко към трудовите кодекси.

Един от най-показателните индикатори за значението на колективното договаряне в дадена страна е **процентът на засегнатите работници**. Като цяло, в Европа, две трети от работната ръка е засегната от колективното договаряне, въпреки че съществуват важни и значими различия между страните. По отношение на обхвата на работниците има големи разлики между Нова Европа и Стара Европа. В новите страни-членки значението, съответно обхвата на колективните трудови договори, е значително по-малко. Цифрите, обаче, трябва да се анализират страна по страна, тъй като в много държави, колективните трудови договори преповтарят съществуващите минимални изисквания в законодателството и следователно имат малко влияние върху реда и условията на работа за работниците. В ЕС има 11 държави-членки с обхват на колективното трудово договаряне от около 80% или повече. Те биха могли да бъдат разделени на две основни групи. В едната група страни – Швеция, Финландия и Дания - големият обхват на колективните договори е придружен с висок процент членове на синдикатите. Синдикатите имат силата и възможността да изискват от работодателите определени условия на труд за техните членове. Във Финландия високият процент на обхват на колективните трудови договори отразява законодателството на страната, според което договорите, подписани на ниво бранш или отрасъл, обикновено се считат за задължителни за всички работници и работодатели.

Във втората група страни са Австрия, Белгия, Италия, Франция, Холандия, Румъния и Словения. Там високите нива на обхват на колективното трудово договаряне отразява поне в голямата си част правната рамка на държавите. В Австрия, например, преговарящи от страната на работодателите са камари на търговията и индустрията, към които всички работодатели са задължени да членуват. До скоро ситуацията в Словения е била аналогична, но скорешни промени правят законодателството гъвкаво, а колективното трудово договаряне – доброволно.

В Европа доста се дискутира клаузата за неспазване (“derogation clause”) на договор, сключен на ниво бранш или отрасъл. В контекста на кризата работодателите изпитват все по-сериозни затруднения да спазват изискванията в колективните трудови договори и затова подобна клауза би била от полза. Такава реформа в областта на колективното трудово договаряне съществува в Германия и е доста използвана от предприятията. В Австрия, Белгия и Италия съществува подобна опция, но тя не е често използвана. Дори във Франция, известна с високия процент на обхвата на колективното трудово договаряне, от 2004 съществува такава възможност за фирмите, макар и строго регулирана. Така, колективното договаряне става доброволно, а не административно наложено.

5.1. Великобритания

Една от държавите, чиято система на индустриални взаимоотношения традиционно се характеризира с доброволни връзки между социалните партньори и с минимално ниво на намеса на държавата, е Обединеното кралство. Като резултат от европейските директиви, обаче, се

наложи промяната към увеличаване на правните ограничения към синдикатите и към законови изменения за установяване на минимални условия за труд.

Днес индустриалните взаимоотношения в държавата са смесица от правно незадължаващи КТД, слабо участие на социалните партньори в двустранни и тристранни преговори и законово установени минимални трудови права. В момента в синдикати участва 28% от работната сила на Великобритания. Членството в синдикати значително е намалява от 1980 г., когато 56% от работниците са били членове, въпреки че през последните десет години процентът се запазва относително стабилен. Съществува, обаче голяма разлика между държавния и частния сектор. 59% от работниците в държавния сектор и около 16% от тези в частния участват в профсъюзи. Почти 35% от работниците са в обхвата на колективни трудови договори, като тук отново има голяма разлика между частния и държавния сектор – съответно 20 и 72 процента.

Секторни трудови договори се сключват рядко, с изключение на публичния сектор, а междусекторни въобще не се сключват. Основно се преговаря за заплата и работно време на ниво компания.

Колективните трудови договори във Великобритания са доброволни, незадължаващи правно инструменти. Условиата по тях, обаче, се включват в индивидуалните договори на работниците и така на практика придобиват правна тежест.

Като цяло, тенденцията във Великобритания е към повече КТД на ниво компания и все по-малко национални и секторни договори.

5.2. Франция

Правната рамка на колективното трудово договаряне във Франция възниква през далечната 1950 година, която налага секторните или браншови договори като основно средство за осъществяване на индустриални взаимоотношения. През 1982, обаче, се налага задължението за ежегодно договаряне за трудовото възнаграждение и работното време на ниво предприятие. Работодателят е длъжен да започне преговори за сключване на колективен трудов договор, ако има 50 или повече работници. Няма, обаче, законово задължение да се достигне до сключване на договор.

Един от парадоксите на системата на френските индустриални отношения е високото ниво на обхвата на КТД, почти 98%, въпреки много ниското ниво на участие на работниците в синдикати – около 8%. Съществуват две основни причини за това. От една страна, разпростиране на обхвата на колективните договори от министерството на труда. От друга, улесненото признаване на синдикат за представителен за страната спомага всеки от петте съществуващи профсъюза да сключва договори на всяко ниво.

Освен синдикатите, избрани от работниците, представителите им имат законовото право да участват в преговори по сключване на КТД, стига да не се опитват да ограничат действията на представителните профсъюзи.

Нивото, на което са обхванати най-много работници, е секторното. Според данните от 2008 г. на Министерството на труда във Франция съществуват 1117 колективни трудови договора от различни видове, като в 549 от тях има клауза, която увеличава работната заплата. Други основни въпроси включват бонусите, професионалното обучение, пенсионирането, работното време и други.

През 2004 настъпват няколко основни промени във френското трудово законодателство. Едната е свързана с предоставянето на възможността на някои компании да се оттеглят от секторен КТД, с

изключение на клаузите за минималното заплащане, класификациите и допълнителната социална защита.

На ниво предприятие, работната заплата обикновено кореспондира с първоначалните намерения на работодателя. Само в някои случаи синдикатите са в позиция да наложат своите искания върху работодателя.

5.3. Полша

Полският Кодекс на труда предоставя правна рамка за колективно договаряне на две нива. На ниво предприятие КТД се договарят между работодателя и една или повече регионални организации на профсъюзите. Колективните договори в Полша масово се извършват на ниво предприятие.

След разпада на плановата икономика през 1989 в Полша законите за колективните договори се преработват изцяло през 1994 и се доработват през 1996. Основната цел е да се установи функционираща и автономна система за колективно договаряне. Изчисленията обаче показват, че след първата вълна на колективни договори от 1995 до 1999, когато се сключват повече от 10,000 договора, техният брой намалява непрекъснато. През 2007 има 2648 договора на ниво предприятие, обхващащи 121,500 работника и 135 секторни договора, които засягат 500,000 работника. Към края на март 2009 в Министерството на труда в Полша има общо 169 регистрирани договора, в чиито обхват влизат 500,000 работника. Колективните договори са концентрирани в държавните организации като националните паркове и индустрии като енергетика, минно дело, железниците и други. В частния сектор колективните договори се срещат доста по-рядко. В редица случаи, договорите не правят много повече от преповтаряне на съществуващото трудово законодателство.

В КТД обикновено се регламентират работната заплата и други, свързани с нея, компоненти като бонуси и обезщетения, като договорите трябва да се съобразяват със законово определената минимална работна заплата. По-рядко се засягат въпроси като организация на работното време, отпуски, безопасност на труда и социални осигуровки.

Особено детайлните регламенти по преговорния процес и сложните за изпълнение правни разпоредби от страна на синдикатите правят колективното трудово договаряне доста строго регулирано и почти нефункциониращо. В резултат на това полският Кодекс на труда, определените минимални изисквания и индивидуалните трудови договори остават основен източник на трудовото право.

5.4. Чехия

Чешкото трудово законодателство определя две нива на договаряне по отношение на колективните трудови договори – ниско и високо. Първото е на ниво предприятие, което се сключва между работодател и синдикат. Второто обхваща по-голям брой работници и се сключва между синдикат и съответната организация на работодатели.

Доминиращо е договарянето на ниво предприятие, но въпреки това в много дружества няма колективни договори. На секторно ниво договорите обхващат някои индустрии, а правните промени от 2005 г. позволяват те да разширят своя обхват.

След драстично намаление през 90-те, броят на работниците, влизащи в обхвата на колективното трудово договаряне на ниво предприятие се стабилизира от 2004 насам. На ниво предприятие, през 2000 г. в обхвата на КТД влизат 1,351,000 работници, през 2004 – 1,077,000 и през 2009 г. – 1,106,000.

Повечето договори се сключват на местно ниво, като едно от причините е, че много работодателски организации не желаят да преговарят от името на своите членове. Освен това, на секторно ниво КТД са рядкост и заради невъзможността на работодателите в публичния сектор да сформират работодателски организации.

В Чехия министърът на труда и социалните работи има правната възможност да разширява обхвата на съществуващи секторни КТД.

За колективното договаряне на ниво предприятие, задължителният правен минимум са договорените условия в споразумението на секторно ниво или, ако няма такова, условията в Кодекса на труда.

Заплащането е основен предмет на колективното договаряне, въпреки че се дискутират и други въпроси като работно време, организация на работата и пенсионни осигуровки.

5.5. Естония

Колективното трудово договаряне в Естония е основно на ниво предприятие. На национално ниво годишно се определя минимална заплата, а секторни договори се сключват само в няколко сектора – основно транспорта и здравеопазването. Като цяло може да се отбележи, че индустриалните взаимоотношения в Естония се характеризират с децентрализирано колективно трудово договаряне.

Забелязва се тенденция към намаляване на членството в профсъюзи в Естония, като през 2003 11,1% от работещите са членове на съюзи, а през 2007 – 7,6%. Около четвърт от работниците са в обхвата на колективното договаряне в Естония.

Броят на секторните споразумения и техният обхват намалява през последните години. По закон секторните споразумения могат да бъдат разпростирани като обхват. Необходимо е само съгласието на двете страни, сключили договора. На практика, обаче, това се случва изключително рядко и предизвиква недоволство от страна на работодателите. От 2004 до 2008 г. само четири секторни договори са били разпростирани. Тези договори се публикуват в специален журнал на Министерството на труда и социалната дейност. На ниво предприятие преговорите се извършват между синдиката и работодателя. Законът позволява избрани представители на работниците да предприемат колективно договаряне без присъствието на синдикати, но тази възможност не се използва масово.

Колективните трудови договори уреждат работната заплата, работните условия, включително работното време, безопасните условия на труд, условията и компенсациите в случай на съкращения.

5.6. Словения

Почти всички работници в Словения са в обхвата на колективни трудови договори, което е резултат от факта, че всички работодатели са членове на камарата на търговията и индустрията. Според Националната статистическа агенция на Словения около 4% от работниците са с

индивидуални трудови договори. Преговорите по колективните трудови договори се провеждат на ниво предприятие или на секторно ниво, а в публичния сектор - на национално ниво. През 2006 г. бяха приети известни промени в законодателството, които правят членството в камари на работодателите доброволно.

Освен условия за заплатата, споразуменията включват работни условия, работно време, условия при съкращения, обучения и редица процедурни въпроси като разрешаване на спорове, система за информиране и други.

5.7. Словакия

В Словакия колективното договаряне е добре развито, като почти половината от работниците са в обхвата на КТД. Обикновено колективното договаряне става на две нива:

- Секторно или отраслово, т.нар. по-високо ниво на колективни трудови договори, които се сключват между синдикати и работодателски организации;
- Ниво предприятие или т.нар. организационно, където местната синдикална организация преговаря с ръководството на предприятието.

Колективните трудови договори на ниво предприятие не могат да намаляват правата на работниците от секторни КТД, с които е обвързан работодателят. Иначе казано, условията на труд, работна заплата и останалите договорености трябва да са по-благоприятни за работниците от секторните или отрасловите КТД.

Секторните договори могат да бъдат разпростирани към конкретно предприятие в бранша с административна процедура в Министерството на труда. Такъв процес може да бъде започнат по молба на някоя от страните или на база на предложение от страна на Министерството. С нова изменение в закона от 2010 г. Министерството може да разпростре обхвата на секторно КТД на всички предприятия в бранша.

Секторните договори трябва да бъдат регистрирани в Министерството на труда. Към 2008 г. има общо 20 такива договора. Не може да се забележи особено ясна тенденция по отношение на броя на секторните договори в Словакия, тъй като техният брой през последните години е доста променлив.

Основна част от преговорите на ниво предприятие са тези, определящи работната заплата. Договорите, обаче, включват и други въпроси като условия на труд, безопасност, синдикални права и други.

5.8. Румъния

Колективното договаряне в Румъния обхваща 100% от работниците и служителите. Това се дължи на факта, че на национално ниво се сключва договор, който важи за всички служители и всички работодатели.

Колективното договаряне в Румъния може да се сключва на национално, секторно или ниво предприятие, както и за група компании. Националните договори се подписват всяка година, но продължителността на секторните договори може да е между една и четири години.

Голяма част от икономиката е в обхвата на секторни договори. В края на 2007 г. има 48 функциониращи колективни трудови договори. Освен това в държавния сектор в обхвата на

такива договори попадат сектори като здравеопазване, образование, социални услуги и други. До голяма степен секторните договори преповтарят части от националния договор, а в някои индустрии има съвсем минимални промени.

На ниво предприятие, работодателят има законово задължение да инициира преговори за колективен трудов договор, независимо от това дали в неговия сектор има подписано секторно споразумение и независимо дали страните ще стигнат до сключване на договор. Това задължение е в сила в случай, че работодателят има 21 или повече служители. От общо 24 804 търговски дружества и други форми на организации в Румъния, попадащи в тази категория, 11 729 имат сключени колективни трудови договори.

В публичната администрация, обаче, синдикатите могат да подписват колективни трудови договори, които не включват клауза за работна заплата, тъй като тя е определена в други законови разпоредби. Те, обаче, биха могли да преговорят по други въпроси като условия на труд, професионалното обучение и други.

Според трудовото законодателство, КТД трябва да включва въпроси като трудовото възнаграждение, работното време, условията на труд.