



Европейска
КОМИСИЯ



Индустриалните отношения в Европа през 2012 г.

Резюме

Нито Европейската комисия, нито което и да е лице, действащо от нейно име, носят отговорност за начина, по който би могла да бъде използвана съдържащата се в настоящата брошура информация.

© Заглавна снимка: iStockphoto:

За всяка употреба или възпроизвеждане на снимков материал извън авторското право на Европейския съюз трябва да бъде искано разрешение директно от притежателя(ите) на авторските права.

***Europe Direct е услуга, която ви помага да намерите
отговор на вашите въпроси за Европейския съюз.***

Единен безплатен телефонен номер (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Някои мобилни оператори не предоставят достъп до телефони, започващи с 00 800, или таксуват тези обаждания.

Допълнителна информация за Европейския съюз можете да намерите в интернет (<http://europa.eu>).

В края на изданието ще намерите библиографско каре, а също така и кратко резюме.

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2013 г.

ISBN 978-92-79-29101-2

ISSN 1831-3027

doi:10.2767/32892

© Европейски съюз, 2013 г.

Възпроизвеждането е разрешено при посочване на източника.

Индустриалните отношения в Европа през 2012 г. Резюме

Европейска комисия

Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“
отдел В.1

Текстът е изготвен през декември 2012 г.

Икономическата и финансовата криза, която засяга Европа вече няколко години, е в състояние да предизвика задълбочена и дълготрайна коренна промяна в институциите и практиките за индустриални отношения. Докато „Индустриалните отношения в Европа през 2010 г.“ отбеляза, че социалният диалог е изиграл ролята на фактор за устойчивост при преодоляването на ранните ефекти на кризата, това издание от 2012 г. прави заключение, че въздействието на предизвикателството на суверенния дълг и политиките за бюджетно консолидиране, които се прилагат в широк набор от държави, предизвикват допълнителни фундаментални промени в индустриалните отношения в Европа.

Докладът „Индустриалните отношения в Европа през 2010 г.“ илюстрира, че в началото на рецесията, когато основното отражение на свиващата се икономика беше усетено от частния сектор, правителствата и социалните партньори често работеха заедно за смекчаването на отрицателното въздействие върху заетостта. Въпреки значителните различия между държавите и секторите, които вече бяха очевидни през 2010 г., тези решения най-често се основаваха на задълбочено използване на вътрешна гъвкавост и се фокусираха върху краткосрочни работни схеми, както и върху подкрепа за банковата система и за конкретни индустрии — като например автомобилната индустрия — чрез специални фискални договорености. На социалния диалог, както двустранен, така и тристранен, се гледаше като на полезен, гъвкав и ефективен механизъм, който допринася положително за насърчаване на устойчивостта и генерира социален консенсус в условията на криза.

От тогава насам кризата се задълбочи и се разпространи и в други сектори на икономиката, сред които обществения сектор, тъй като финансовата криза се превърна в криза с държавния дълг, превръщайки фискалното консолидиране в основна цел на политиките за макроикономическо регулиране. Това доведе до появата на неблагоприятни условия за социален диалог, като той стана по-конфликтен в много държави и сектори, тенденция, която е особено забележима в обществения сектор. Една от основните характеристики на обществения сектор е това, че трудовите правоотношения се регулират от закони, които се различават от тези, регулиращи частния сектор. Ключова характеристика на индустриалните отношения в обществения сектор е статутът на служителите с обезпечена заетост и кариери за цял живот, и статутът на държавата като единствен работодател. Това предполага различни права и задължения за служителите в обществения сектор, включващи определени ограничения за колективно договаряне и правото да стачкуват. Това различно правно регулиране и специалната роля на обществения сектор до известна степен обясняват разликите между двата сектора по отношение на основните измервания на индустриалните отношения, като например колективно договаряне и организацията, и ролята на социалните

партньори. В този доклад общественият сектор се разглежда като обхващащ централното и местното управление, заедно със здравния и образователния сектор.

В отговор на кризата с публичния дълг подходът, използван от националните правителства за обществения сектор, беше значителното ускоряване и увеличаване на съществуващите дългосрочни структурни реформи, а избраните методи за прилагане на решения често пъти изключваха използването на социален диалог. Могат да бъдат идентифицирани две ситуации: първата обхваща ограничен брой държави, в които дългосрочната тенденция за реструктуриране на обществения сектор с оглед търсенето на ползи от ефективност продължава с по-балансиран подход и ограничени конфликти, и запазва обхвата на колективно договорените решения между профсъюзите и работодателите в обществения сектор. Втората обхваща държави, в които се реализират програми за фискална консолидация и това не са само държави, които получават финансова помощ от Европейския съюз и от Международния валутен фонд. За държавите, ударени от кризата с дълга, фискалната консолидация, финансовата стабилност и структурните реформи са условия за възстановяване на доверието, повторно установяване на фискална ликвидност и насърчаване на икономически растеж в средносрочен аспект. В тези държави мерките непременно са по-строги от тези, предприемани от частните дружества през рецесията от 2008—2010 г.

Стабилните публични финанси улесняват способността на правителствата да провеждат политики, които изтъкват елементи на европейския социален модел, като например насърчаване на социалното сближаване и значително финансиране за ключови обществени услуги, като например здравеопазване и образование. В тази връзка много мерки бяха изготвени с цел коригиране на фискалния дисбаланс и възстановяване на доверието във финансовите пазари във възможностите на националните правителства да предприемат отговорни и устойчиви фискални политики. В някои държави тези мерки включваха реформи на системи за колективно договаряне, където на тях се гледаше като на част от проблемите, които се нуждаят от решение. Макар че винаги Комисията е подчертавала важността на социалния диалог, на автономността на социалните партньори и на зачитането на националните обстоятелства и практики, реформите не винаги бяха придружени от изцяло ефективен социален диалог.

Тези реформи посочиха липсата на гъвкавост на класическите инструменти на механизмите за колективно договаряне и на други системи за предотвратяване на конфликти, като например индексирание и клаузи за удължаване. При подобни обстоятелства съществуват малко възможности за договаряне, за да може социалният диалог да функционира, и по-положителната цялостна оценка на „Индустриалните

отношения в Европа през 2010 г.“ не може да бъде повтарена за последващия период.

Въздействието на кризата върху индустриалните отношения в общественния сектор е сериозно, особено за профсъюзите. От известно време насам общественият сектор осигурява една основна група от членове на профсъюзи; гъстотата на профсъюзите в много държави членки е значително по-висока в обществения, отколкото в частния сектор, а е много вероятно комбинацията от политики за икономики, водещи до свиващ се обществен сектор и демографски тенденции, да намали още повече гъстотата на профсъюзите в услугите като цяло през идните години. В резултат на реформите в общественния сектор и на настоящата конфликтна среда индустриалните отношения в общественния сектор почти сигурно са се променили из основи.

Докато последните тенденции в индустриалните отношения в Европа са тревожни, доказателствата сочат ясно, че добре структурираният социален диалог може да доведе до положителни резултати и някои от тях са документирани в този доклад. Подобно на положението през 2010 г., държавите, където социалният диалог е по-добре установен, и институциите за индустриални отношения са стабилни, продължават по принцип да бъдат онези, в които икономическата и социалната ситуация е по-гъвкава и под по-слаб натиск. Това също така отразява зависещото от насоката в исторически план естество на индустриалните отношения.

Докладът защитава тезата, че механизмите и инструментите за социален диалог, които са служили добре на Европа много десетилетия, продължават да бъдат подходящи средства за справяне с кризата и допринасят за създаването на благоприятни условия за растеж и заетост. Освен цялото разнообразие на националните системи за индустриални отношения, социалният диалог е ключов компонент на европейския социален модел и неговата жизненоважна роля се отчита от европейските договори, включително от Хартата на основните права. Индустриалните отношения — независимо дали в обществения или в частния сектор — са ключови за управлението на конфликти и за постигане на съгласувани решения при трудни обстоятелства; за да бъдат ефективни обаче, индустриалните отношения трябва да се развиват в климат на взаимно доверие и разбирателство, способстващо икономическата ефективност и мотивация, производителността и развитието на работниците. От своя страна Комисията изтъкна необходимостта от модернизирани на системите за определяне на възнагражденията, като същевременно се отчита ролята на социалните партньори и колективното договаряне в процеса. Комисията е ангажирана с насърчаването и подкрепата на социалния диалог в целия ЕС, като в същото време зачита изцяло автономността на социалните партньори и разнородността на националните системи за индустриални отношения.

Докладът „Индустриалните отношения в Европа през 2012 г.“ разглежда обстойно състоянието на индустриалните отношения в ЕС в настоящия момент. От части той се основава на експертен принос и обобщава възгледи, изразени от заинтересовани лица, които могат да се различават от позицията на Комисията. Глава I дава общ поглед върху основните количествени тенденции при показателите за индустриални отношения в целия ЕС. Глава II от доклада разглежда с подробности индустриалните отношения в „новите държави членки“ от Централна и Източна Европа. Глава III представя типология на структурата на индустриалните отношения в общественния сектор на основата на специфични характеристики и типов анализ. Глава IV представя анализ на процеса на регулиране в общественния сектор по време на кризата по отношение на нейната сила и формите на социален диалог, които са най-засегнати. Прави се също така и актуализация на начина, по който социалните партньори разглеждат въпроса за зелените работни места (глава V), и проучване на ролята, която социалните партньори играят в дискусиите относно реформи на социалната и пенсионната система в държавите членки (глава VI). Публикацията се допълва от обобщение на развитието и реакциите в социалния диалог на европейско равнище (глава VII) и от описание на основните насоки за развитие на европейското трудово законодателство (глава VIII).

Глава I — Преглед на индустриалните отношения на европейско, национално и на равнище обществен сектор

Тази глава прави преглед на индустриалните отношения в ЕС, като отбелязва основните тенденции и разлики. Тя прави увод към останалата част от доклада, като предлага преглед на индустриалните взаимоотношения в общественния сектор и го сравнява с частния сектор в целия ЕС. Обикновено индустриалните отношения в ЕС-27 се представят като съдържащи големи различия между държавите. Противно на това индустриалните отношения в общественния сектор се характеризират с по-висока степен на еднородност в различните държави, като се имат предвид определени различия между държавите, дължащи се на фактори като национални традиции и добросъвестното естество на ролята на държавата.

Като цяло индустриалните отношения в ЕС следват установените традиции, определени в предишни доклади за индустриалните отношения в Европа. При колективното договаряне се наблюдава тенденция към децентрализиране, като показателят е спаднал от 2,15 на 1,98 спрямо доклада от 2010 г. Обхватът на колективното договаряне варира значително в рамките на ЕС от около 20%

до 100%, в зависимост до определена степен от типологията на модела на индустриални отношения във всяка държава (вж. IRE 2008 г., таблица 2.2). Средната стойност за ЕС-27 е 66%, но само 44% в държавите от Централна и Източна Европа. Отдръпването на населението от членство в профсъюзи, което се наблюдава от 80-те години на миналия век, продължава, както и фрагментирането на профсъюзите, въпреки няколко показни сливания като стратегия за ограничаване на това отдръпване. Гъстотата на профсъюзите се стабилизира на около 24% и остава много по-ниска в частния сектор, отколкото в общественния сектор в повечето държави членки. От друга страна състоянието на организациите на работодателите остава значително стабилно, по-специално в онези държави, където членството в такива организации е полузадължително, независимо от известното либерализиране на тези договорености.

По принцип обхватът и степента на централизация на колективното договаряне в общественния сектор са по-високи в почти всички държави членки на ЕС в сравнение с частния сектор. По-голямото покритие на колективното договаряне може да бъде обяснено с фактори като по-голямото признаване на държавата като работодател за колективното договаряне само по себе си и по-конкретно на профсъюзите като партньори. По-високата степен на централизация на колективното договаряне се основава на преобладаващия интерес на централните държавни органи за поддържане на тяхното влияние и контрол при процеса на формиране на възнаграждението. Освен това гъстотата на профсъюзите в общественния сектор по принцип е по-висока от колкото в частния сектор, което може да се обясни с колективното дефиниране на техния трудов статус и с по-голямото признаване на ролята на профсъюзите от служителите в общественния сектор.

През последните години развитието на индустриалните отношения все повече се характеризира с определени тенденции сред населението: спад на членството в организации на социални партньори, децентрализация на колективното договаряне и по-слаба координация и концентрация. Индустриалните отношения в общественния сектор бяха обхванати от задълбочени реформи, насочени към оптимизиране на разходите, предимно под натиска на цели за фискално оптимизиране, но също и в резултат на въвеждането на нови технологии. Тези реформи доведоха до орязване на обществени услуги, както и до предоставяне на обществени услуги за извършване от външни изпълнители-частни организации, или до приватизиране на части от общественния сектор, и допринесоха за трансформирането на индустриалните отношения в общественния сектор. Най-важното е, че през последните десетилетия има също така тенденции за диференциране между групи работници и децентрализация. Тези тенденции, обаче, се развиват с различна скорост и мащаб в различните държави членки

на ЕС и в частния и общественния сектор. Кризата от изминалите няколко години ускори някои от вече започнатите реформи в общественния сектор, въпреки че скоростта, с която тя настъпи, оказа сериозно въздействие върху заетостта и значителни последици за бъдещето на индустриалните отношения в общественния сектор.

Глава II — Развитие на индустриалните отношения в новите държави членки в Централна и Източна Европа

Разширяването на ЕС през 2004 г. и 2007 г. увеличи разнородността на системите за индустриални отношения в ЕС. По-специално новите държави членки от Централна и Източна Европа (държавите от Централна и Източна Европа, СЕЕС) увеличиха разнообразието от структурни и институционални характеристики на индустриалните отношения в ЕС. В сравнение с ЕС-15, държавите от Централна и Източна Европа се характеризират с по-слаби профсъюзи и с по-бързо ерозиране на гъстотата на профсъюзите, липса на установени асоциации на работодатели, липса на традиции за двустранно колективно договаряне с няколко работодатели, дълготрайно по-ниско покритие на договарянето (отчасти резултат на недоразвита система за удължаване на колективно договаряне) и на последно място силна официална тристранност, която от части заменя недоразвитите системи за колективно договаряне на секторно ниво.

Ролята, обаче, на тристранността и социалните пактове, и информацията и консултациите за служителите на работното място също варират в различните държави от Централна и Източна Европа, отразявайки различните интереси на правителствата за въвеждане на стабилни структури за договаряне, както и обхвата на членството на всички организации на социални партньори. Въпреки че обичайно се посочва, че държавите от Централна и Източна Европа имат подобни системи за индустриални отношения, тази глава изтъква разнородността на режими и модели. Някои държави от Централна и Източна Европа (Естония, България, Латвия, Литва и Румъния) се характеризират най-добре със слабоустановени или слабоналожени тристранни институции, фрагментирано договаряне (с изключение на Румъния), и варираща гъстота на профсъюзите между Балтийските (Естония, Латвия, Литва) и Балканските (България, Румъния) държави. Всички от вишеградските държави (Чешка република, Унгария, Полша и Словакия) имат здраво установена тристранност, институции за колективно договаряне и представителство на служителите. Чешката република и Словакия до известна степен имат повече традиции в социалния диалог и по-висока степен на координация на

договарянето от колкото Полша и Унгария. Въпреки това Унгария и Полша са примери за държави с децентрализирано и фрагментирано покритие на договарянето, Унгария също така се характеризира със своята концентрирана структура на национално равнище. Словения, която е единствената корпоративна държава от Централна и Източна Европа, е достигнала най-далеч в институционализирането на координираното договаряне, представителството на служителите, социалните пактове и обхвата на договарянето.

Макар че има широка разнородност между държавите, институциите (и действащите лица) за индустриални отношения в държавите от Централна и Източна Европа остават слаби и фрагментирани, а някои тенденции в това отношение са тревожни, по-специално тъй като някои реформи в ход подкрепават консенсуса, необходим за ефективното участие на социалните партньори в адаптирането към промяната: в редица от тези държави реакциите на кризата генерират все по-конфликтни индустриални отношения. Съществува необходимост от възстановяване на системите за индустриални отношения и от подпомагане на техните действия, за да се насърчи и възстанови консенсусът с цел осигуряване на дълготрайна устойчивост на текущите икономически и социални реформи.

Главата разглежда потенциала на социалните партньори в държавите от Централна и Източна Европа за стабилизиране и иновирание по отношение на техните структури за индустриални отношения чрез реагиране на развитието на пазара на труда след разширяването на ЕС и икономическата криза. Едно от основните предизвикателства на периода след разширяването е миграцията от държавите от Централна и Източна Европа към ЕС-15, която накара профсъюзите в някои държави от Централна и Източна Европа и сектори да договорят по-добри условия за работа с цел ограничаване на миграционния поток. Освен това след присъединяването към ЕС транснационалните дружества предоставиха стимули за европеизиране на индустриалните отношения във всички държави от Централна и Източна Европа, като създадоха европейски работнически съвети (ЕРС) и те са активни. Въпреки че доказателствата за транспонирането на социалните стандарти в държавите от Централна и Източна Европа чрез преходни дружества и ЕРС все още са оскъдни, има някои положителни примери за такива дружества, които увеличават възможностите на организациите на работодателите в държавите от Централна и Източна Европа.

Освен това икономическата криза провокира реакции на социални партньори на национално, секторно и дружествено равнище в тези държави, както в общественя, така и в частния сектор. Докато в някои от тях станахме свидетели на договорени реакции на кризата чрез социални пактове и консолидиране на колективно договаряне, в други държави и случаи индустриалните отношения станаха по-конфликтни

и профсъюзите избраха индустриално действие, за да наложат своите искания, след като бяха изключени от директни преговори. Тези тенденции отразяват тенденциите в държавите от ЕС-15 през първия етап от кризата през 2008—2010 г. и сочат, че е имало нещо като забавяне в реакциите на държавите от Централна и Източна Европа с около една до една и половина години. Главата разисква как подобно действие може да помогне за реконфигуриране на ролята на социалното партньорство и институциите за индустриални отношения в държавите от Централна и Източна Европа. Главата от една страна документира *потенциала* за организирано действие в държави, където профсъюзите са структурно слаби и тяхната членска маса намалява. От друга страна следва да се признае, че не всички подобни действия са довели до значителни подобрения за служителите, до победи за профсъюзите и до консолидиране на договарящите институции и социалния диалог. Критичен елемент са възможностите на социалните партньори: както организациите на работодателите, така и профсъюзите трябва да подобрят своите административни и организационни възможности. Степента, до която социалните партньори са ангажирани с действия след разширяването и със следкризисни действия, както и съществените резултати от подобни действия, често пъти са оспорвани или ограничени във времето. Социалните партньори в държавите от Централна и Източна Европа трябва още повече да укрепят своята структурна позиция и да развият допълнителни възможности с оглед получаване на устойчиви резултати при консолидирането на социалния диалог и националните системи за индустриални отношения към преобладаващо двустранен модел на колективно договаряне.

Глава III — Индустриални отношения в общественя сектор в преход

Индустриалните отношения в общественя сектор са по-единни, отколкото в частния сектор, но се различават между държавите по отношение на размер и структура на заетостта в общественя сектор, трудовия статус на обществените служители, профсъюзите и организациите на работодателите, системите за определяне на възнаграждението, степента на централизация/децентрализация на колективното договаряне, индустриалния конфликт и решаването на спорове. Дори представата за общественя сектор еволюира в резултат на структурните промени в организацията и доставката на услуги от общ интерес.

Основна характеристика е това дали трудовият договор е подчинен на закон на публичното право или на трудовото законодателство. Това разграничение е свързано с двата традиционни подхода към трудовите отношения в общественя сектор, работодателя-суверен и работодателя-модел.

В първия случай държавните служители се ползват със специални прерогативи, като например сигурно работно място, но трябва да спазват определени задължения и може да им бъдат наложени определени ограничения върху правото на колективно договаряне, и също върху правото на стачкуване. Това е типично за държави с традиции на правова държава и до известна степен за някои други държави, включително тези в Централна и Източна Европа. Вторият подход е характерен за общата законова рамка на Обединеното кралство, където не съществува фундаментално разделение между трудовото законодателство за обществения и за частния сектор: тук колективното договаряне е основният метод за определяне на условията за заетост в рамките на едно традиционно по-благоприятно отношение на работодателя към профсъюзите отколкото в частния сектор.

Структурата на индустриалните отношения в обществения сектор има много специфични характеристики, но съществуват много аспекти, които са сравними с частния сектор. Системите за колективно договаряне и определяне на възнагражденията в обществения сектор претърпяха две свързани тенденции: децентрализацията в или извън централно координирана рамка; и частична подмяна на автоматични системи за плащане и кариерно развитие, основани на старшинство, със системи, основани на ефективност, водещи до различия в кариерите на и общите условия за обществените служители.

Трудовите взаимоотношения в обществения сектор в ЕС-27 продължават да бъдат значително разнородни, вкоренени в специфични за държавата правни и индустриални традиции независимо от тенденциите за сближаване както между държавите, така и между обществения и частния сектор в рамките на всяка държава.

Могат да бъдат определени пет типа държави. Първо, северните държави, които се характеризират с: висок дял на заетостта в обществения сектор; значително присъствие на представителите на нежния пол; хармонизиране между държавните чиновници от кариерата и служители на обикновени договори; много висока гъстота на профсъюзите; широкообхватни практики за колективно договаряне с форми на заплащане, обвързани с ефективността в рамките на децентрализирана двустепенна система на договаряне със силни механизми за координация; и няколко ограничения на правото на стачка, но специални механизми за колективно разрешаване на спорове.

Втората група обхваща Германия, Франция, Австрия, Белгия и Нидерландия, характеризира се със следването на традицията на правовата държава и със силен компонент на държавни служители от кариерата, със силно ограничени права на договаряне, и в някои случаи на правото на стачкуване. Във всички държави системата за определяне на

възнаграждението е относително централизирана, делът на заетостта в обществения сектор е висок в някои от тях, но в други е нисък, делът на заетост сред жените е висок навсякъде, а степента на почасова и временна заетост варира.

Третият тип включва южноевропейските държави и се характеризира например със специалния трудов статут на голям дял от обществените служители и липсваща или ограничена възможност за колективно договаряне, въпреки че през последните години Италия премина към северния клъстер. Гъстотата на профсъюзите е висока или средно-висока, а делът на заетостта в обществения сектор е относително средно-нисък. Делът на заетост сред жените и делът на почасовата заетост по принцип е нисък, а наемането на временни работници варира.

Последният тип е този на държавите от Централна и Източна Европа (СЕЕС). Повечето от тях имат сравнително малък дял на заетост в обществения сектор с относително високо женско присъствие. Почасовата и временната заетост е ограничена. По принцип профсъюзите са слаби, особено в централната администрация. Практиката за колективно договаряне е много ограничена; ако съществува договаряне, то често пъти се извършва само на ниво индивидуален работодател. Следователно обхватът на договарянето е много малък. В някои държави съществуват институции за социален диалог, но ролята им през последните години е значително намалена. Освен това има ограничения на правото на стачкуване, особено в централната администрация. Като цяло тази група се характеризира със слаби институции и практики за индустриални отношения, с изключение най-вече на Словения.

Обединеното кралство е отделен случай поради няколко особености: там обществените служители не се ползват със специален статут, включително държавните чиновници. Практиките на договаряне са твърде неясни, като структурата на договаряне е на едно ниво, но е обхваната от системата на органите за преглед на възнагражденията, без да има специални ограничения на правото на сдружаване и на правото на стачкуване, с изключение на няколко групи. Преговорите в държавните служби са децентрализирани, въпреки че бяха приети мерки за намаляване на фрагментирането и разпръскването на заплащането от края на деветдесетте години на миналия век. Гъстотата на профсъюзите е относително средно-висока и почти четири пъти по-висока от тази в частния сектор.

В рамките на тази гъстота кризата е наложила известен обща натиск: завръщане към едностранността от страна на правителства и обществени работодатели в ущърб на формите на социален диалог, която на моменти допринася за въвеждането или засилването на практики за управление на човешките ресурси по модел на частния сектор; отслабване

на специалните прерогативи на обществените служители, където те съществуват; определяне на възнагражденията отгоре-надолу и намаляване на ролята на профсъюзите по отношение на степента на гъстота и на възможността за оказване на въздействие върху политиките на правителството и на работодателите от обществения сектор.

Глава IV — Последствията от кризата за индустриалните отношения в обществения сектор

Икономическата и финансовата криза създаде напрежение в индустриалните отношения в обществения сектор. Започна да се обръща задълбочено внимание на ефективността и продуктивността на публичните разходи; ролята на ключови заинтересовани лица, като например профсъюзи от обществения сектор, беше поставена на изпитание, а официално автономни работодатели с предаван във времето авторитет, бяха подложени на сериозен финансов и управленски контрол от централното правителство. Неоспоримо е, че тъй като първоначално реакцията на първия етап от кризата включваше предимно частния сектор, правителствата определиха този сектор като ключов сектор за регулиране, също и, за да се постигне по-справедливо разпределение на тежестта на регулирането и да се насърчи секторното преразпределение в полза на секторите, произвеждащи търгуеми продукти.

Имайки предвид фискалната консолидация, правителствата се опитаха да намалят разходите чрез повсеместно прибягване до замразяване на възнагражденията, орязване на възнагражденията, съкращения и промени в пенсионните договорености. В допълнение работното време беше реформирано и моделите за организация на работата бяха преразгледани, за да се повиши рентабилността. Поради самото им естество тези мерки не винаги бяха въвеждани с пълния консенсус на профсъюзите. В най-общ план процесът на регулиране е много по-различен от стратегиите, следвани от частния сектор, както е описано в „Индустриалните отношения в Европа през 2010 г.“. Дори ако някои от мерките могат да бъдат обосновани с необходимостта от фискално регулиране, в определени случаи климатът на индустриалните отношения се е влошил.

Въпреки че всички държави членки са засегнати от кризата, процесът и строгостта на регулирането се различават в различните държави. Не съществува ясно разграничаване на северноевропейски спрямо средиземноморски държави, както често се приема. Един първи тип държави, като например Гърция, Ирландия и Португалия, има най-големите програми за регулиране, тъй като те са изправени пред комплексно предизвикателство за постигане на фискална

консолидация и повишаване на ефективността на обществените услуги. Тъй като в тези държави съществува ограничена традиция за структурна реформа на обществения сектор, въздействието на фискалната консолидация е сравнително по-голямо и социалният диалог в обществения сектор е по-труден. В условията на различен политически и икономически контекст програмите за икономии в балтийските държави, но също и в Унгария и Румъния, илюстрират този модел на регулиране. В тези случаи, с изключение на Ирландия, правителствата не осъществяват договорени промени в индустриалните отношения в обществения сектор чрез процес на социален диалог. Вместо това, обикновено в повече от един случай, бяха наложени едностранни промени в заплащането и условията на труд върху работната сила в обществения сектор.

При един втори тип държави, които не са имунизирани срещу натиск за фискална консолидация, синхронизирането и формата на програмите за регулиране бяха по-пряко контролирани от техните собствени национални правителства. То обикновено включваше адаптиране или продължаване на структурни реформи, целящи повишаване на ефективността и рентабилността на обществения сектор. Поради сериозността на икономическата и финансовата криза, мерките за икономии оказаха значително въздействие върху работната сила в обществения сектор, но се наблюдава по-малко раздалечаване от предишни организационни и управленски реформи. Тези държави използват някои мерки за икономии, но те са в по-облекчена форма — замразяване вместо орязване на възнагражденията и ограничения за назначаване на персонал вместо незабавни съкращения. Важна разлика при първата група държави не е размерът на обществения сектор, а наследството на модернизацията. Този тип се илюстрира от Германия и северните държави, както и от Франция, Нидерландия и с известни уговорки от Обединеното кралство. Тези държави не бяха изправени директно пред фискални кризи и пазарни турбуленции, а продължиха дългосрочните реформи на индустриалните отношения в обществения сектор. Социалният диалог често пъти беше затруднен, но се полагаха повече съвместни усилия за консултации и преговори с работната сила в обществения сектор.

Реакцията срещу икономии сочи значителни промени в дългосрочните тенденции. Наборът от използвани мерки за икономии консолидира опитите за едностранчивост в посока от горе надолу в индустриалните отношения в обществения сектор. Това има последствия както за работодателите, така и за работниците в този сектор. От гледна точка на работодателите възможностите за маневриране на обществените ръководители са значително намалени, тъй като обществените ръководители разполагат с по-малко ресурси за инвестиране, а им се оказва натиск за изпълнение на фискални цели. Това насърчава стратегии, които

намаляват разходите за труд за сметка на по-малко персонал, който работи при по-неблагоприятни условия, като повдига въпроси за степента, до която общественият сектор остава модел за работодател. В допълнение регулирането на трудовите взаимоотношения чрез колективно договаряне е силно ограничено, поради намаляването на наличните ресурси, замразяването на възнагражденията и подтискането на нормалните механизми за договаряне. Появява се нов централизиран унилатерализъм, който наподобява на традиционното едностранно регулиране на индустриалните отношения в обществения сектор от централните политически органи, с нов акцент по-скоро върху ефективността и продуктивността, отколкото върху безпристрастността и равенството.

За профсъюзите общественият сектор не е изоставил опитите си да бъде модел за работодател, но този принцип има малко по-слаб приоритет, отколкото в миналото. Профсъюзите в обществения сектор бяха поставени под натиск и по отношение на повечето текущи реформи ролята им беше отслабена. Съществува риск обаче, че при липсата на взаимно разбирателство реформите ще насърчават единствено икономите, оставяйки отворен въпроса за качеството на услугите и възможностите за предоставянето им.

Глава V — Природосъобразност на социалния диалог

Един от основните ангажименти на стратегията „Европа 2020“ е осъществяването на преход към устойчивост на климата и околната среда, особено по отношение на източниците на енергия. Целта е това да се постигне чрез прилагане на „политически ръководена“ насока, да се постигне понижаване на емисиите на парникови газове, да се осигури повече енергия от възобновяеми източници и да се намали потреблението на енергия. Създаването на нови работни места и преобразуването на съществуващи работни места в „зелени“ и „по-зелени“ такива ще изисква нови умения и промяна на отношението. Основен въпрос е ролята, която социалните партньори могат да изиграят в това отношение, по тяхна собствена инициатива или по покана на обществените органи. Участието на социалните партньори в тази програма постепенно се засилва, но картината в Европа като цяло съвсем не е еднородна, а предлага широк спектър от практики по отношение на степента на ангажираност и мобилизация. Знае се малко за потенциалното въздействие на процеса на екологизиране върху качеството на работното място, но положителното въздействие не следва да се приема за даденост. Социалните действащи лица вярват, че екологизирането на първо място ще окаже най-голямо въздействие върху уменията и обучителното измерение на качеството на работното място, а кариерната и трудовата сигурност, работното и извънработното време, здравето

и безопасността, и социалната инфраструктура ще бъдат по-слабо засегнати.

Примери за социален диалог около тези въпроси съществуват предимно в сектори, в които социалните партньори вече са добре представени. В новопоявяващите се индустрии се наблюдава незначителен диалог или той напълно липсва. В енергийния сектор и генерирането на електричество от възобновяеми енергийни източници той се определя от степента на установяване на енергийния източник“. Само в случаите, когато генерирането на електричество от възобновяеми енергийни източници е извършвано за относително дълъг период от време в рамките на дадена държава (например, водно-електрическо генериране на енергия) или където установени енергийни доставчици извършват все повече доставки от възобновяеми източници, подсекторът е добре представен от традиционните действащи лица в установени дружества. В новопоявяващите се индустрии (като например генерирането на енергия от биомаса, вятърни и фотоволтаични източници) дружествата са много разнородни. Много от тях са съвсем малки субекти в отдалечени области и поради това остават извън обхвата и интереса на социалните партньори. От страната на работодателите бяха създадени много бизнес асоциации с намерение да представляват дружества в сектора, но тези асоциации все още не са се развили в напълно обособени организации на социални партньори с право на договаряне. От страна на профсъюзите примери за активни стратегии за наемане на персонал в новопоявяващите се сектори съществуват само в няколко държави, като например Германия, Португалия и Обединеното кралство. В други държави, като Малта и Кипър, секторът за възобновяема енергия все още е в началото си и не се забелязват опити за създаване на представителство.

Въпреки че ангажиментът на Европа за преминаване към нисковъглеродна икономика е ясен, скорошните, ръководени от икономии намаления на обществени субсидии, данъчни облекчения, преференциални цени и други мерки за обществена подкрепа могат да забавят процеса на екологизиране. Данни от Европейския наблюдател на реструктурирането (ERM) сочат, че подобно на всяка млада индустрия зелените сектори са изправени пред значителни нива на турбуленция. Това засяга предимно дружества в областта на индустрията за генериране на слънчева и вятърна енергия, които бяха подложени на натиск поради свръхкапацитет и увеличаване на конкуренцията от страна на Китай, в допълнение към факта, че някои държави членки промениха своите схеми за подкрепа за тези индустрии. Същевременно растежът на работни места в зелената икономика беше положителен по време на рецесията и прогнозите са, че ще остане доста устойчив. Отчетени са случаи на създаване на работни места, изискващи знания, в рамките на секторите за възобновяема енергия и енергийна ефективност.

Засилването и насърчаването на дейностите на социалните партньори на всички нива (европейско, национално, секторно, регионално и фирмено) е изключително важно за успешния преход към нисковъглеродна икономика. Съществуват интересни инициативи на социални партньори на различни нива, за да се изтъкне какво може да се направи. Остават обаче някои основни предизвикателства. Осигуряването на възможности за професионално обучение и преквалификация на секторно ниво например е един обещаващ подход и наличието на подобни мерки гарантира, че малките и средните предприятия (МСП) също ще имат достъп до тези възможности. Включването на МСП е особено важно, като се има предвид, че новопоявяващите се подсектори често пъти са фрагментирани. Друго предизвикателство ще бъде интегрирането на нисковъглеродните умения във всички видове обучение, учебни програми и стажове. На последно място организационните екоиновации при участие могат ефективно да се търсят на фирмено равнище. Този подход може да включва участие на служители или представители на профсъюзи в структури за зелено управление с отговорност за свързано с околната среда обучение или енергийни одити, или чрез включване в колективни споразумения на цели за енергийна ефективност и ползи за служители. На европейско равнище Европейският социален фонд е важен инструмент за подпомагане на прехода на работната сила към „по-зелени“ умения и работни места.

Глава VI — Участие на социалните партньори в системите за обезщетения при безработица и пенсии в ЕС

Съществуват значителни различия между националните системи за обезщетения при безработица и пенсии, но общи за всички тях са въпросите, свързани с възприеманите предимства и недостатъци на участието на социалните партньори във формулирането на политики. Все пак конкретното естество на това зависи от въпроси като взаимоотношението между социалните партньори и политиките, и конкретната роля, която те изпълняват. Участието на социалните партньори в разработването на социалната политика стои при пресечната точка между индустриалните отношения и социалната политика, тъй като много от резултатите на социалната политика, като например социалните такси, оказват пряко въздействие върху нетното заплащане. Ето защо това обвързва социалните партньори по-тясно към дискусиите за реформа на социалната политика и помощите. В миналото съществуваше балансиране между степента на възнаграждение и социалните права (т.е. по-ниско увеличение на възнаграждението в замяна на повече социални права), но настоящата международна икономическа конкуренция и ограниченията на разходите за социално подпомагане вече не позволяват подобна размяна. Необходим е балансиран

поглед върху ролята на работодателите и съюзите, за да се разберат текущите предизвикателства, пред които са изправени работодателите и съюзите, размяната на отговорности между държавните и недържавните действащи лица и отражението на това върху неравенството на доходите и социалната сигурност.

Съществуват обичайни тенденции и предизвикателства за участието на социалните партньори в и влиянието им върху системите за обезщетения при безработица, като например опитите за адаптиране към пазара на труда и икономическото развитие през изминалите 20 години и реакцията на социалните партньори към това. В последно време икономическата криза създава огромно предизвикателство за системите за обезщетения при безработица.

Участието на социалните партньори в определянето на пенсиите и пенсионната реформа е политическа област, която в светлината на променящата се демография, се счита за изключително високо приоритетна за правителствата. Съществуват явни предимства в насърчаването на социалните партньори да вземат участие в пенсионна реформа, свързани с осигуряването на устойчиви решения на този основен въпрос на дългосрочна политика. Съществуват страхове обаче, че социалните партньори може да не са в състояние да осигурят радикалните реформи, необходими в някои случаи. Определено през изминалите няколко години бяхме свидетели на значително противопоставяне на плановете за пенсионна реформа от страна на профсъюзите в много държави членки на ЕС. В някои случаи правителствата възприеха контрапредложения на социални партньори, но с други влиянието на социалните партньори беше незначително. Осигуряването на пенсии от втори и трети стълб е област за ясен растеж, която запълва празнотата, оставена от отслабващото държавно осигуряване, и това представлява възможност за социалните партньори да станат много по-активни при формулирането и управлението на осигуряването, по-специално в случая с пенсията за осигурителен стаж.

Все още съществуват основни предизвикателства обаче, едно от които е продължаващото въздействие на кризата. Правителствата бяха подложени на натиск за извършване на реформи за пестене на разходи в контекста на икономии, в контекста на необходимостта от реагиране на демографските тенденции. В много случаи профсъюзите и понякога организации на работодатели се противопоставяха на правителствени планове и в някои случаи успяха да повлияят на политиката, но самата скорост на събитията и необходимостта от незабавно прокарване на реформи означава, че влиянието на социалните партньори понякога е ограничено.

Всички тези тенденции съставляват значителни предизвикателства за социалните партньори. Определено

правителствата са подложени на натиск да намерят решение от една страна на изключително сериозните предизвикателства, отправени от кризата, и от друга страна на по-дългосрочните предизвикателства, отправени от демографските и икономическите промени. Търсенето на консенсус със заинтересовани страни, като например социалните партньори, е един от начините за постигане на това. Въпреки това социалните партньори ще трябва да разработят стратегии, за да гарантират своето оставане на масата за преговори, когато правителствата формулират бързи реакции на кризата. Разработването на разпоредби за втори и трети пенсионен стълб представлява реална възможност за социалните партньори да се превърнат в основни заинтересовани страни при реформата. Те, обаче, трябва да създадат по-дългосрочна стратегия в отговор на това, за да гарантират позицията си като действащи лица в този вид преговори, а не само да разчитат на държавното регулиране.

Глава VII — Тенденции в европейския социален диалог 2010—2012 г.

Структурите за социален диалог на европейско равнище остават важен форум за дискусии и преговори между социалните партньори на междуиндустриално, както и на секторно социално равнище в целия ЕС. През изминалите две години представители на мениджмънта и на работниците се споразумяха за над 70 съвместни текста, реализираха многобройни проекти и започнаха сътрудничество в нови икономически сектори. Като цяло през 2012 г. бяха подписани значителен брой споразумения от социалните партньори. За две от тях, за определяне на минимални стандарти за транспорта по вътрешни водни пътища и за фризьорството, социалните партньори изискаха да бъдат въведени чрез законодателство на ЕС съгласно член 155, параграф 2 от ДФЕС, а същото искане се очаква да бъде отправено от социалните партньори за сектора за морски риболов, след финализиране на споразумението. Тези искания, по-специално относно споразумението за фризьорския сектор, се превърнаха в обект на известно медийно внимание и политически дебат през 2012 г. Комисията от своя страна оценява и двете споразумения безпристрастно и не е взела решение дали да предложи тяхното законодателно прилагане. За разлика от това ново споразумение в сектора на професионалния футбол ще бъде въведено автономно от социалните партньори в съответствие с процедурите и практиките, характерни за управлението и условията на труд, и държавите членки. Освен това междуиндустриалните социални партньори водиха преговори за преработване на Директивата за работното време от декември 2011 г. насам; тези преговори обаче приключиха в края на 2012 г. без постигане на договореност.

Трудовите и социалните ефекти на финансовата и икономическата криза останаха приоритет за междуиндустриалните социални партньори, както и за много комитети за секторен социален диалог. По-специално ефектите на реструктурирането на общественния сектор, задействано от тежката дългова криза, бяха разгледани от няколко комитета, представляващи работодатели и служители от общественния сектор. В края на 2012 г. социалните партньори от сектора на централните правителствени администрации приеха рамка за действие за качествени услуги, в която те се ангажират да прилагат основните ценности на услугите от общ интерес с цел повишаване на развитието, видимостта и адаптируемостта на обществените услуги в контекст на криза. Пак през 2012 г. социалните партньори от местни и регионални правителства приеха серия от препоръки, които формират рамка за действие за допринасяне за една социална и устойчива Европа на местно и регионално равнище, която подкрепя общественния сектор като работодател. Всеобщата цел е да се подготвят по-добре служителите и местните и регионалните правителства в тяхната роля на работодатели за променящи се сценарии за работно място. Социалните партньори от централни правителствени администрации и от местни и регионални правителства също приеха съвместни становища относно въздействието на икономическата криза. Представителите на образователния сектор, болниците и здравния сектор работиха по процесите на реструктуриране в по-широк аспект.

Социалните партньори от енергийния сектор реагираха активно на политиките на Европейската комисия за смекчаване на изменението на климата. Социалното измерение на Енергийната пътна карта за периода до 2050 г. и плавният и справедлив преход към един „по-зелен“ и устойчив енергиен сектор бяха основните въпроси. Очаква се енергийният сектор да премине бърза трансформация през идните години и секторните социални партньори изтъкнаха важноста на социалния диалог и консултациите в тези бурни времена.

Освен предизвикателствата, произтичащи от кризата и от „екологизирането“ на икономиката, други въпроси също изиграха значителна роля в работата на комитетите за социален диалог. В допълнение към собствените инициативи на социалните партньори, консултациите на Комисията и участието на социалните партньори в оценките на въздействието действат като ускорители за работата на комитетите за социален диалог. Здравето и безопасността продължиха да бъдат важна политическа област за много комитети и през изминалите две години станахме свидетели на няколко нови инициативи в тази област, включващи проекти, общи изявления, съвместни декларации и обмен на информация в сектори, вариращи от земеделие до строителство и обществени услуги. Свързаната тема за условията на труд беше дискутирана от социалните партньори в секторите за частна охранителна дейност, гражданска авиация и сухопътен

транспорт. Освен това социалните партньори продължиха работата си по създаване на възможности, особено сред новите държави членки. Бяха организирани мерки за създаване на възможности, обикновено под формата на различни проекти и обучения, в строителния, земеделския, банковия и застрахователния сектори и др.

Политиките за заетост, професионалното обучение и уменията бяха темите, разгледани както от междуиндустриалните, така и от секторните комитети за социален диалог. Съвместно проучване на концепцията за гъвкавост, почистваща върху устоите на сигурност, което беше проведено от междуиндустриалните социални партньори, доказа, че ако бъде приложена по правилния начин, тази концепция може да представлява печелившо за всички решение, удовлетворяващо както профсъюзите, така и работодателите. Въпреки това проучването посочи много предизвикателства, свързани с концепцията за гъвкавост, почистваща върху устоите на сигурност, и съобщи за тревожни резултати от няколко държави членки.

Равенството между половете остана важна тема за социалните партньори. Съществува необходимост от допълнително засилване на ангажиментите и действията за насърчаване на равенството между половете чрез социален диалог и тристранно сътрудничество. Бяха реализирани проекти за заетостта на жените в сектора на градския обществен транспорт и за жените в железопътния транспорт с цел събиране на данни, изтъкване на добри практики и формулиране на препоръки. В аудиовизуалния сектор беше приета рамка за действия, за разглеждане на въпроси като равно заплащане или баланс между професионалния и личния живот. Равното заплащане между мъже и жени също беше в центъра на общо изявление, договорено от социалните партньори в сектора на централната правителствена администрация. Необходимо е обаче да се разшири покритието от сектори и да се насърчат европейските социални партньори да поставят равенството между половете в началото на дневния ред като хоризонтален приоритет и да реализират специфични действия, не само в областта на различията в заплащането съгласно пола, но и на други приоритети, включени в рамката за действия. По-специално са необходими стъпки за намаляване на разделението между половете, за подобряване на баланса между работа и личен живот в секторите, доминирани предимно от мъже, и за преодоляване на разликата в заплащането според пола в сектори, доминирани предимно от жени.

В допълнение социалните партньори от различни сектори решиха съвместно да разгледат някои проблеми от надсекторно значение. В резултат от тези инициативи бяха подписани общи насоки от европейските социални партньори в болничния сектор, сектора за регионално и местно

управление, образователния, търговския сектор и сектора за частна охранителна дейност с цел преодоляване на насилието от трети страни и тормоза на работното място. Подобно на тях социалните партньори от почистващата, кетъринговата и текстилната индустрия се присъединиха към инициативата на комитета за социален диалог за частна охранителна дейност за приемане на съвместно становище за социалните задължения на оферентите.

Броят на комитетите за социален диалог продължи да расте. 41^{-ти} комитет за секторен социален диалог беше учреден през 2012 г. в хранително-вкусовата промишленост. В резултат на това в момента съществуват европейски комитети за секторен социален диалог за практически всички индустриални сектори. Социалните партньори от графичния, пристанищния, спортния сектор и сектора за активен отдих също работят за учредяването на комитети за социален диалог в близко бъдеще.

Глава VIII — Преглед на европейското трудово законодателство 2010—2012 г.

В рамките на общата стратегия „Европа 2020“ и по-специално на „Програмата за нови умения и работни места“, законодателните инициативи на ЕС, стартирани през 2010—2012 г., бяха насочени към подобряване на функционирането на пазара на труда и към подобряване на качеството на работните места на фона на рекордно висока безработица, влошаване на условията на труд по време на кризата, а също и на смесени резултати относно качеството на работните места в Европа през изминалото десетилетие. В този контекст Комисията насочи вниманието си най-напред върху преглед на законодателството на ЕС и на популяризирането на „леки инструменти като част от една по-интелигентна“ законодателна рамка на ЕС за заетост, и на второ място преглед на Европейската стратегия за здраве и безопасност при работа. На европейско равнище социалните партньори бяха много активни и успешни в сключването на няколко европейски споразумения (вж. глава VII за подробности). Тази глава също така разглежда тълкуването на разпоредбите на директивите на ЕС, като дава примери с различни решения на Съда на Европейския съюз в областта на прилагането на трудовото законодателство, както и на здравословните и безопасни условия на труд.

Основните междусекторни развития в трудовото законодателство на ЕС включват законодателното предложение на Комисията за подобряване на прилагането на Директивата за командироване на работници и на текущата преработка на Директивата за работното време. По отношение на последното основните междусекторни социални партньори

на равнище ЕС проведеха преговори относно прегледа, които приключиха без постигане на споразумение в края на 2012 г. Секторните споразумения, сключени между секторните социални партньори за транспорта по вътрешни водни пътища и за фризьорския сектор в момента се оценяват от службите на Комисията с оглед на евентуалното им предаване на Съвета за приемане (вж. глава VII за подробности). Директива 2009/13/ЕО, която прилага споразумението на социалните партньори за Конвенцията за морски труд (ILO, 2006 г.), ще влезе в сила на 20 август 2013 г., т.е. едновременно с влизането в сила на гореспоменатата конвенция. След втория етап от консултацията на социалните партньори относно прегледа на изключването на морските работници от персоналният обхват на приложение на редица директиви за трудовото законодателство на ЕС, в момента Комисията финализира своята оценка за въздействието и обмисля предложение относно последващи инициативи в тази област. Директивата за агенциите за временна заетост и преработената директива за европейски работнически съвет бяха въведени от държавите членки.

В съответствие с принципите за интелигентно регулиране Комисията оцени функционирането и ефектите на няколко директиви с цел да се оцени дали те са подходящи за целта или дали се нуждаят от разясняване, или актуализиране. В

областта на трудовото право в момента се извършва първа проверка за уместност в областта на информирането и консултирането на работници на работното място. През последните две години са извършени шест различни прегледа на прилагането на директиви.

Работният документ на персонала на Комисията от 2011 г. относно средносрочния преглед на стратегията на ЕС в областта на здравето и безопасността съобщи, че над 5500 работници в ЕС умират всяка година поради трудови злополуки, демонстрирайки, че действията в тази област продължават да бъдат от голямо значение. Текущата Европейска стратегия 2007—2012 г. относно здравословните и безопасни условия на труд се оценява и резултатите ще повлияят на определянето на стратегическите приоритети за периода 2013—2020 г. Това е първата последваща оценка, която обхваща цяла област от социалната политика.

Накрая Комисията продължава работата си по адаптиране на текущото законодателство към новопоявяващи се или специфични рискове (например електромагнитни полета, тютюнопушене на работното място, мускулно-скелетни заболявания) и участва в разработването на „леки“ политически инструменти, като например насоки относно излагането на азбест или най-добри практики в земеделието.

Европейска комисия

Индустриалните отношения в Европа през 2012 г. — Резюме

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз

2013 г. — 14 стр. — 21 × 29,7 см

ISBN 978-92-79-29101-2

ISSN 1831-3027

doi:10.2767/32892

Настоящото резюме на доклада разглежда развитието на индустриалните отношения след последното ни издание през 2010 г. Тъй като финансовата криза се превърна в криза с държавния дълг, правителствените реформи оказаха съществено въздействие върху взаимоотношенията между работодатели, профсъюзи и публичните органи. Въпреки че социалният диалог беше фактор за устойчивост при преодоляването на ранните въздействия на кризата, нейната продължителност и задълбочаване доведоха до появата на неблагоприятни условия за социален диалог. Въпреки това резюмето извежда на преден план важността на непрекъснатия, добре структуриран диалог и подчертава ангажимента на Комисията за подкрепа и насърчаване на неговия напредък.

Резюмето е достъпно в електронен формат на всички официални езици на ЕС, докато пълният доклад съществува в печатен формат само на английски език.

КАК ДА СЕ СДОБИЕМ С ПУБЛИКАЦИИТЕ НА ЕС?

Безплатни публикации:

- чрез EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- от представителствата или делегациите на Европейския съюз.
Можете да получите координатите им, като посетите следния адрес:
<http://ec.europa.eu> или като изпратите факс на следния номер: +352 2929-42758.

Платени публикации:

- чрез EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Платени абонаменти (например годишните издания на сериите на *Официален вестник на Европейския съюз*, *Сборника съдебна практика на Съда на Европейския съюз*):

- чрез някой от търговските представители на Службата за публикации на Европейския съюз (http://publications.europa.eu/others/agents/index_bg.htm).

Вие се интересувате от **публикациите** на генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“?

Можете да ги изтеглите от интернет или да се абонирате безплатно за тях на адрес: <http://ec.europa.eu/social/publications>

Можете също така да се абонирате за безплатния бюлетин на Европейската комисия „Социална Европа“ на адрес <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social/>

www.facebook.com/socialeurope



Служба за публикации

ISBN 978-92-79-29101-2



9 789279 291012

doi:10.2767/32892