

Индустриалните отношения в Европа през 2010 г.

Резюме



Социална Европа



Индустриалните отношения в Европа през 2010 г.

Резюме

Европейска комисия

Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“

отдел В1

Текстът е изготвен през октомври 2010 г.

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.

© Снимка на корицата: 123RF

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, както и кратко резюме.

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2011 г.

ISBN 978-92-79-17882-5
doi:10.2767/14160

© Европейски съюз, 2011 г.
Възпроизвеждането е разрешено при посочване на източника.

Докладът „Индуриалните отношения в Европа през 2010 г.“ преглежда тенденциите и развитието на колективните отношения между работещи, работодатели и, съответно, техните представители през последните 2 години. Това е шестият подобен доклад на Европейската комисия и се основава на изданието от 2008 г. Тъй като периодът, който подлежи на разглеждане, съвпадна с началото на най-лошата икономическа криза в съвременната история, този доклад разглежда тясно начина, по който системите за индустриални отношения в Европейския съюз се справиха с кризата, въздействаха върху нейното протичане и повлияха върху резултатите ѝ.

Докладът илюстрира, че икономическата криза постави пред действащите лица в индустриалните отношения в Европейския съюз безпрецедентни предизвикателства. Като цяло индустриалните отношения в Европа бяха представени като здрави под напрежение и бяха жизненоважни при смекчаването на ефектите от рецесията, въпреки че те са различни в различните държави. Синдикатите и организациите на работодателите бяха признати като основни посредници за няколко правителства, опитващи се да реагират на кризата. Заедно с паричните политики и политиките за фискално стимулиране, преговори и консултации, обхващащи социалните партньори, те изиграха съществена роля в ограничаването на негативните социални последици. Важността на това, обаче, се различаваше значително сред държавите членки.

Рецесията имаше най-лошо първоначално влияние в държави, които бяха най-уязвими към финансовите причини на кризата, водещи до ранни напрежения между социалните партньори там. Тъй като кризата се разпространи и повлия на повече държави членки през 2008 г. и началото на 2009 г., в много държави бе установен консенсус между социалните партньори поради нуждата от бърза реакция за запазване на заетостта и за стимулиране на икономиката. Това се осъществи в съответствие с по-добре координирана реакция спрямо кризата на европейско равнище. Социалният диалог доведе до иновативни реакции в много държави членки и сектори, като например въвеждането или разширяването на схеми за по-кратко работно време. Успехът от тези мерки е налице: общото повишаване на безработицата не бе толкова сериозно, отколкото бяха опасенията по отношение на нея, свързани с драстичното спадане на икономическата активност. Много дружества в Европейския съюз се ползваха от ползите на социалния диалог и

прилежащите правителствени мерки, които им позволиха да асимилират шока от рецесията чрез вътрешна гъвкавост, като например намаляване на отработените часове, вместо принудата да използват външна гъвкавост и да бъдат принудени да освобождават работници.

Въпреки това картината не е еднаква в целия Европейски съюз. Някои държави членки бяха особено силно засегнати и преживяха масово увеличаване на безработицата, докато в други почти нямаше рецесия. Промените в традиционната роля и стабилност на институциите за социален диалог на различните държави бяха също важен фактор при определянето дали е възможно да се осъществи компромис и споразумение между социалните партньори. Вследствие на това степента на съгласие или разногласие значително се различаваше между държавите и между икономическите сектори, като в известен брой държави членки възникнаха конфликти. По-късно тези разногласия бяха съсредоточени върху необходимостта и степента на строгост на мерките за намаляване на обществените дефицити, реформата на социалната сигурност и системите за пенсионно осигуряване и бъдещата политика за заплащане на труда. Докато общият консенсус възникна на базата на необходимостта от дългосрочни реформи и напредничави реакции спрямо кризата, разногласията по специфични политически мерки биха могли да произтичат от едно по-основно отклонение на гледни точки между двете страни на индустрията по отношение на коренните причини за кризата.

Въпреки това социалните партньори често имаха влияние при представянето на нови идеи на вниманието на политиците от всички равнища, тъй като те са посредниците, които са запознати най-добре със сферите на работа. През целия кризисен период и въпреки очевидния конфликт, те увеличиха до голяма степен координацията и солидарността в Европа, като устояха на изкушението да потърсят протекционистки национални реакции. Това също така отличава тази рецесия от подобни събития в миналото. На европейско равнище няколко споразумения, сключени със социалните партньори, промениха много положението на всички работещи в Европейския съюз, разглеждайки проблеми като например родителския отпуск, здравето и безопасността на работното място или работните пазари.

В допълнение социалните партньори, едновременно на национално и европейско равнище, обръщат все

по-голямо внимание на преминаването към нисковъглеродна икономика и те допринесоха за плановете за възстановяване на няколко държави членки с конкретни предложения за инвестиции в екологични технологии и умения. В дългосрочен план социалният диалог ще бъде от съществено значение за добре управляван и социален преход към нисковъглеродна икономика. Това ще има също така положително влияние върху осъзнаването на необходимостта от увеличаване на броя специфични изследвания и иновации, разглеждащи тези предизвикателства. Освен приноса към формирането на политиката по отношение на промените в климата социалните партньори въвеждат екологично измерение в своя диалог, по-конкретно на фирмено равнище. Те допринасят пряко към прехода чрез повишаване на осведомеността, етикети или изследвания, въпреки различните степени, зависещи от качеството на индустриалните отношения в държавите членки.

Както този доклад посочва, рецесията има важни последици за ролята на държавата и публичните политики в обществото и в икономиката. Икономическата криза увеличава натиска за модернизиране на публичните услуги, което е подчертано от необходимостта за консолидиране на публичните финанси и намаляване на дефицитите. Следователно успехът на политическите мерки в публичния сектор ще бъде от съществено значение за способността на Европа да излезе за постоянно от кризата. Правителствата и социалните партньори трябва да направят важен избор в процеса на модернизиране и на структурни промени в публичните услуги. Поради тази причина следващото издание на доклада „Индустриалните отношения в Европа“ ще разгледа по-подробно индустриалните отношения в публичния сектор.

За обозримото бъдеще социалните партньори трябва да изиграят жизненоважна роля в прилагането на стратегия „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и всеобхватен растеж. Европа трябва да използва пълния потенциал на социалния диалог за разрешаване на проблема на всички равнища, ако това е нужно за реализиране на нейните цели. Кризата показва, че европейската система на индустриалните отношения, в нейното разнообразие и на всички равнища (компанийно, секторно, междуиндустриално, национално, европейско) е от съществена важност за успеха и стабилността на европейския социален модел и ще продължи да бъде от такава важност, докато Европейският съюз излезе от кризата и влезе в нов период на растеж.

Структура на доклада

Докладът се състои от седем глави. Глава I дава общ поглед върху основните характеристики на институциите, занимаващи се с индустриални отношения. Тя дава данни относно организацията на работниците и на работодателите, колективното договаряне, индустриалните действия и държавната намеса в индустриалните отношения, преглеждайки промени и тенденции от началото на века.

Втората и третата глава анализират развитието в областта на социалния диалог на фона на икономическата криза. Глава II излага основните икономически параметри на рецесията и политическите дебати сред социалните партньори в държавите членки и на европейско равнище. Тя проверява гледните точки на социалните партньори по отношение на кризата и техните различаващи се анализи за нейното естество и стратегии за излизане от нея, като показва къде е постигнат консенсус и къде преобладават несъгласия. Глава III представя конкретни действия, договорени от социалните партньори, които да разгледат установените в предната глава предизвикателства, техните иновации в процедурата и резултата. В някои случаи бяха забелязани по-скоро непрекъснати пречки и конфликт, отколкото консенсус. Анализът е насочен едновременно към междуотрасловото измерение и към развитието на секторно и фирмено равнище.

Глава IV обхваща договарянето на заплатите и на минималните заплати в държавите членки, с конкретна насоченост към непрекъснатата децентрализация на колективното договаряне и увеличаването на гъвкавостта на заплащането под формата на системи за променливо заплащане. Глава V изследва ефекта, който преминаването към нисковъглеродна икономика ще има върху системите за индустриални отношения, и степента, до която темата вече присъства в дневния ред на социалните партньори. Главата също показва как социалните партньори лично допринасят за необходимото преминаване към по-екологична икономика и съответстващото реструктуриране.

Последните две глави на доклада представят преглед на разработките на европейско равнище. Глава VI изрежда дейностите на европейските комитети за социален диалог, много от които дейно разглеждат последиците от кризата. Тя дава данни за много инструменти, които се използват в европейския социален диалог, от обвързващи споразумения до насоки,

които подпомагат за осъществяването на реални подобрения в ежедневието на широка част от работещите и компаниите в Европейския съюз. Накрая, глава VII дава подробности за свързани със заетостта законодателни разработки в ЕС, насочени към трудовото право, законодателството по отношение на здравето и безопасността и равните права в заетостта.

Глава I: Тенденции в европейските индустриални отношения

По-ранните тенденции спрямо намаляването на гъстотата на профсъюзите, децентрализацията на колективното договаряне и по-голямото участие на служителите продължи, като на компанийно равнище стана по-популярно. Приемственост може да се наблюдава и по високите равнища на организациите на работодателите, при обсега на договаряне и има малко по-леко изразена роля при управлението в индустриалните отношения.

Картината на системите на индустриалните отношения в ЕС е разнообразна. Организацията на социалните партньори, колективното договаряне по отношение на заплащането и първичните работни условия и индустриалните действия остават различни. Само където има поле за намеса на ЕС, като например представителство на служителите в рамките на едно предприятие, е налице дадена тенденция за сходство.

Силата и присъствието на профсъюзите се определят от различни фактори. Нивото на членство е важен фактор за силата на профсъюза, докато структурата на членството влияе върху размера, до който съюзите могат законно да имат претенции, че са представители на работниците или дори на тези, които понастоящем са извън пазара на труда. Други фактори са подкрепата за профсъюзите, предоставена от правната рамка; единството и сътрудничеството в рамките на движението в съюза и извън него; отношенията с други действащи лица, вътрешната организация и участие в членства; съгласуваната стойностна система и появата на съюзите и техните лидери в ползрението на обществеността.

Синдикатите на европейско равнище показват висока степен на единство. Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) събира заедно 64 национални конфедерации. ETUC е представлявана във всяка държава от ЕС-27 и нейния пазарен дял на европейско равнище е близък до 88 %.

Като цяло членството в профсъюзи продължи да намалява, но има и големи разлики между държавите. Делът на членовете на профсъюзи сред всички работници в ЕС-27 спадна от 27,8 % през 2000 г. до 23,4 % през 2008 г. с профсъюзи, губещи почти 3 милиона членове. Това е резултат от по-ниския и намаляващ брой на младите хора, желаещи да се присъединят към профсъюз, и от трудността за наемане и запазване на членове в сектора на услугите, в малки фирми и сред тези, които имат договори за заетост с гъвкав или фиксиран срок. Като резултат профсъюзите остаряват и стават значително по-зависими от публичния сектор. Обявените загуби на работни места в публичния сектор следователно е заплаха за профсъюзите, тъй като там те имат най-голям брой членове в почти всички държави. В рамките на тази обща тенденция все още има големи разлики между държавите. През 2008 г. гъстотата на профсъюзите варираше от 68,8 % в Швеция до 7,6 % в Естония. Профсъюзите в Литва, Естония, Словакия, Чешката република и Полша отчетоха най-голямото намаляване на членовете от 2000 г. насам в процентно отношение, докато членството в профсъюз се увеличи в Испания, Кипър, Гърция, Белгия и Италия. Въпреки това единствено в Белгия имаше намаление на процента членуващи в профсъюз сред всички работници.

За асоциациите на работодатели по-скоро дисциплината и сплотеността са основните проблеми, отколкото членството. Националните конфедерации на работодателите в ЕС превъзхождат по брой националните конфедерации на профсъюзите. На секторно равнище асоциациите на работодателите изглеждат по-обособени и многобройни, отколкото профсъюзите. Много често колективното договаряне вече не влиза в тяхната основна роля. Услугите и лобирането станаха по-популярни. Организационното централизиране на работодателите е по-слабо, отколкото централизирането на профсъюзите във всички държави членки, като резултат едновременно от по-слабите пълномощия и по-голямото фрагментиране на организациите на работодателите.

Три организации представляват работодателите на европейско равнище. BusinessEurope е обща организация за предприятия във всички сектори на частната икономика. Европейската асоциация на занаятчиите, малките и средните предприятия (UEAPME) представлява малките и средните предприятия в Европа. Европейският център на предприятията с държавно участие и на предприятията

от общ икономически интерес (CEEP, Centre européen des entreprises publiques) представлява предприятия и организации с публично участие или изпълняващи дейности от общ икономически интерес.

На секторно равнище има дори по-голямо разнообразие след европейските организации на работодателите. Въпреки това единствено малък брой от тях са организации на работодатели в точния смисъл на думата. Подобни организации се намират основно в тези сектори, където се е развил социален диалог (вж. глава VI).

Броят на организациите на работодателите е два пъти по-голям, отколкото този на профсъюзите, но докато нивото на организацията на работодателите в ЕС изглежда стабилно и високо, асоциациите на работодателите са изправени пред предизвикателствата на промените в тяхната среда като например национални и транснационални сливания на фирми, поставяне на по-голям акцент върху компанията, противоположно на секторното договаряне и натиск за по-висока ефективност в европейското и световното представителство.

Ролята, обхватът и ефективността на колективното договаряне се различава значително сред държавите членки на ЕС. Мнозинството от две трети от европейските служители са обхванати от колективни споразумения, но децентрализирането при установяването на действителните ставки за заплащане продължи и секторните споразумения бяха коригирани до голяма степен от споразумения и спогодби на фирмено равнище.

Както бе посочено в доклада „Индустриалните отношения в Европа през 2008 г.“, това е по-скоро степента на организиране на работодателите, отколкото степента на обединяване в профсъюз, която определя обхвата на колективното договаряне. Широкият обхват на договаряне се появява при договаряне между много работодатели и изисква наличието на организации на работодатели с мандат да преговарят споразумения с представители на служителите.

Установеното по закон представителство на служителите на фирмено равнище е основна характеристика в европейските системи за индустриални отношения. Законите предписания се базират на Директива 2002/14/ЕО за информирането и консултирането на работниците. Налице е сходство спрямо широкия обхват права, като сега има притеснение, че

трансграничните сливания и увеличеното поемане на рискове намалиха силата на работните съвети и други органи — представителства на служителите.

Държавата е включена в индустриалните отношения по различни начини. Тя може да влияе върху решението по отношение на заплати, часове и работни условия. Правителствената намеса се свързва със законово установените минимални заплати, разширяването на колективните споразумения и предоговарянето на договори със социалните партньори. Пряката правителствена намеса изглежда заместител за координацията от самите социални партньори.

Глава II: Кризата: предизвикателства и перспективи пред социалните партньори

Икономическата криза е безпрецедентно предизвикателство за европейските системи за индустриални отношения. Икономическата и финансова криза постави огромни препятствия пред участниците в индустриалните отношения и пред институциите в ЕС. В Централна и Югоизточна Европа най-лошата криза от началото на прехода към пазарна икономика преди две десетилетия се оказа трудно изпитание за създадените след това институции, занимаващи се с индустриални отношения.

Въпреки че степента и времето на настъпване на рецесията са различни в различните държавите членки, БВП на ЕС намаля с над 5 % между първата половина на 2008 г. и през първите шест месеца на 2009 г. Растежът бе възобновен едва в началото на 2010 г. Тежестта на кризата варира между държавите, като се започне от спад на БВП от 15 % в балтийските страни до малък растеж в Полша. Началото на рецесията и времето за нов растеж също са различни между държавите членки.

В повечето страни частното потребление намалява по-малко от БВП, така че покупателната способност е важен фактор в поддържането на икономическата активност. Тенденцията на потреблението се отразява в развитието на заплатите до края на 2009 г., с реално нарастване на заплатите с 1,4 % в ЕС през 2009 г. Противно на тази тенденция заплатите намаляваха, понякога рязко в балтийските държави, Ирландия, Гърция и Унгария, и бяха в застой в Германия, Франция, Швеция и Обединеното кралство.

Ръстът в номиналните разходи за труд в ЕС е по-нисък през 2009 г. в сравнение с 2008 г., но е 1,5 пъти над ръста на номиналните заплати. Производителността падна с 2,5 % през 2009 г. в рамките на ЕС, като разходите за единица труд се увеличиха с 3,0 % в реално изражение през 2009 г. Кризата имаше драстичен ефект върху публичните финанси на държавите членки.

В рамките на ЕС обществените дефицити се увеличиха от 2,3 % от БВП през 2008 г. до 6,8 % през 2009 г.; в 11 държави членки дефицитите се увеличиха с над 5 % от БВП.

Като цяло последиците върху заетостта от кризата в ЕС не бяха толкова сериозни, колкото можеше да се очаква. Заетостта в ЕС спадна с 2,5 % между вторите тримесечия на 2008 г. и 2010 г., по-малко от половината от спада е в БВП. Безработицата се увеличи до рекордните 9,6 % през всяко от първите три тримесечия на 2010 г. До голяма степен овладяването на рецесията се осъществи чрез вътрешната гъвкавост на компаниите с намаляването на отработените часове, а не чрез съкращения. Схемите за по-кратко работно време и друго колективно договорено регулиране на работното време изигра значителна роля за тази цел (вж. глава III).

Размерът и времето на спад на заетостта се различаваха между държавите, като балтийските държави, Ирландия и Испания бяха особено силно засегнати със спад в заетостта, който се отрази или превиши спада в БВП. Работниците, наети на временни договори, бяха по-застрашени да загубят работата си, отколкото тези с безсрочни или постоянни договори.

Различните резултати в развитието на икономиката и заетостта се дължи на два основни фактора. Икономиката претърпя различни видове рецесия, идваща или от строителния сектор и от сектора на недвижимите имоти и водеща до незабавна загуба на работни места, или причинена от срива на доверие в бизнеса и търговията, засягащи главно производството. Реакциите на социалните партньори и публичните органи спрямо кризата се различават и това може да обясни резултатите (вж. глава III).

Имаше важни секторни различия по отношение на влиянието от рецесията. Индуриалният сектор бе най-тежко засегнат, въпреки че намаляването на отработените часове компенсира част от спада на дейност, и така спадът на заетостта в производството бе значително по-малък в сравнение с цялостната степен на намаляване. По време на най-лошия период

от кризата публичните услуги допринесоха за поддържане на икономическата активност, но строгите бюджетни мерки най-вероятно ще прекратят тяхната роля в публичния сектор.

Социалните партньори се споразумяха в началото относно необходимостта от мерки за публично стимулиране, макар и с разлики в акцентите. Организациите на работодателите дадоха приоритет на осигуряването на достъп до кредити за компании, мерки за намаляване на разходите за труд и намаляване на данъчното облагане. Профсъюзите призоваха за по-голям фискален стимул, както и мерки за поддържане на покупателната способност и за увеличаване на публичните инвестиции.

Степента на консенсус и конфликт между социалните партньори се различаваше значително между държавите членки. В 12 държави доминираше консенсусът. Сред тях са 15 държави членки на ЕС, които имат институции със силен социален диалог. В други политическият консенсус също доминираше, поне частично, където тристранните структури бяха мобилизирани и/или бяха изградени съвместни платформи между социалните партньори. В 11 държави преобладаваха разногласията. Нито сериозността на кризата, нито различията в системите на индустриалните отношения могат да обяснят доминиращото положение на консенсус или конфликт. Сред тях са държави членки със сравнително слаби институции за социален диалог, но също така и държави с традиционно по-стабилни системи на индустриални отношения. По отношение на институционалните последици, линиите на приликите и разликите между отделните държави следователно достигат разликата между „старите“ и „новите“ държави членки.

Глава III: Провеждане на преговори по отношение на кризата: реакции на социалните партньори

Чрез процесите на социалния диалог работодателите и профсъюзите играят важна роля в борбата с последиците от кризата. Има обаче значителни разлики между отделните държави и сектори. Оказва се, че различията в икономическата ситуация са оказали влияние върху модела на разискваните реакции по-скоро на секторно равнище, отколкото между самите държави. Влиянието на институциите, занимаващи се с индустриални отношения, е от съществена

важност, както и публичната политика и степента, до която социалните партньори са включени в нея. В повечето държави членки междуотрасловите социални партньори се опитаха да постигнат съгласие относно мерките за преодоляване на кризата. В 16 държави членки бяха направени определени опити да се договорят двустранни или тристранни национални споразумения, насочени към преодоляване на кризата. Докато някои бяха фокусирани основно върху проблемите на заетостта, като например кратък работен ден и умереност на заплатите, други разгледаха по-широк кръг от мерки.

Величината на кризата в държавите членки не определи дали опитите за преговори са били успешни, но публичната политика изигра важна роля. Съществуващите системи за социална защита и политиките за активно приобщаване предоставиха основната линия за подкрепа по време на криза, върху която можаха да бъдат изградени решенията на социалните партньори. В допълнение към очевидната роля на правителствата в сключването на тристранни споразумения, те често играеха важна роля и в подкрепата на двустранните такива.

Споразуменията за реагиране при криза на секторно равнище бяха повлияни от традиционните практики и споразуменията на фирмено равнище бяха разпространени по-широко. Преговорите на секторно равнище се ограничават до една група държави с добре установени мерки за договаряне между повече работодатели. Те се проявяват главно в производствените сектори, с относително по-малко данни за преговори в сектора за частните услуги. На фирмено равнище споразуменията за справяне с последиците от кризата са разпределени в по-широк кръг от държави.

Въпреки че реалните заплати се увеличиха значително през 2009 г., средните доходи нарастваха по-бавно. В повечето държави членки кризата понижи средно договореното увеличение на възнагражденията през 2009 г., но рядко до голяма степен. Намаляването на инфлацията означаваше по-високи увеличения на реалните заплати. Но ефектът се усети по-значително в реалните доходи, отколкото в основните ставки за заплащане, постановени от колективни споразумения, дължащ се на намалени работни часове и/или на намаляване на елементите на възнаграждението.

В производствения сектор мерките бяха въведени едновременно в областта на специфичните секторни

споразумения, насочени към преодоляване на въздействията от спада на заетостта и като част от „обичайните“ споразумения, занимаващи се със заплащането и условията на труд. Основната тема бе по-краткото работно време, но бяха разгледани и други новаторски решения като „наемане на служител за определен период“. Много споразумения са свързани изключително или отчасти с по-краткото работно време. Други включваха „договаряне на концесия“, с компромиси, между някаква форма на заетост като гаранция в замяна на положения труд и гъвкавост по отношение на заплащането и условията.

Споразуменията на фирмено равнище в сектора на услугите бяха насочени към отстъпки по отношение на заплащане и условия на труд, докато краткото работно време бе включено относително малко. Споразуменията бяха съсредоточени главно в сектора на гражданското въздухоплаване и в пощенския и телекомуникационния сектор. Над една трета от споразуменията бяха свързани с програмите за намаляване на разходите на компанията и предназначени за редица служители, които нямат трудови гаранции. Половината от останалите споразумения се отнасят за съкращения или замразяване на плащания, но в замяна на гаранции по отношение на заетостта.

Конкретните стратегически избори на социалните партньори обясняват наблюдаваните различия между държавите. Това е видно и в случаите при новите държави членки, в които не са били сключени предварително споразумения, както и в тези от държави от ЕС-15, в които споразумения не са сключени, въпреки че институционалният капацитет за това съществува.

Моделите на споразуменията на секторно и фирмено равнище предполагат, че стратегиите за социално партньорство са били оформени от институционални спогодби за индустриални отношения, както и от намесата на публичната политика под формата на законово установени схеми за по-кратко работно време.

В няколко държави членки кризата доведе за първи път до споразумения за социално партньорство на междуотраслово равнище. Доколко кризата предизвика уговорени или съвместни реакции, където правителствата и работодателите иначе биха могли да действат самостоятелно, проблемът е устойчивостта на подобни споразумения, по-специално в няколко централноевропейски и източноевропейски държави, в които те са били непознати досега. Към момента няма

данни, че страните предвиждат по-нататъшни преговори или споразумения, но също така този процес не може да бъде забравен от тях. На секторно равнище отличителна черта са разпоредбите, които повишават компетентността за определяне на работната заплата на фирмено равнище. По този начин кризата може да докаже, че е ускорила допълнително дългогодишната тенденция към децентрализация.

Глава IV: Гъвкавост на заплащането и минималната работна заплата

Гъвкавостта на заплащането е важен елемент от дебата по време на икономическата криза. Степента на гъвкавост на заплащането зависи до голяма степен от фактори като нивото и обхвата на колективното договаряне, на властовите отношения между профсъюзи и работодатели, използването на свързани с производителността системи за заплащане и минималната работна заплата. Това се отнася до степента, до която заплатите отговарят на пазарните сили. Този дебат за гъвкавост на заплащането придоби допълнително значение по време на икономическата криза.

Степента на централизация на договарянето на заплатите варира в широки граници между държавите членки. В много държави последните тенденции по отношение на децентрализацията на договореностите при установяване на заплащането и по отношение на договаряне между компания и самостоятелен работодател се ускориха по време на икономическата криза. Като цяло договарянето е по-централизирано в обществения, отколкото в частния сектор. По-централизираното договаряне води до по-равно заплащане и условия на труд. Освен това процентът на наетите лица, обхванати от колективно договорено споразумение, в държави с по-централизирано договаряне е значително по-висок, отколкото в държави, в които преобладава договаряне на фирмено равнище.

Все повече се използват системи за променливо заплащане, за да се осигурят допълнителни елементи за гъвкавост на заплащането. Повече от половината от работещите в ЕС имат под някаква форма система за променливо плащане, улеснена от децентрализацията на договарянето на заплатите. Въпреки че работодателите са като цяло са положително настроени спрямо системата за променливо плащане, становището на профсъюзите се различава. Някои профсъюзи гледат на нея като начин работниците да получават дял от компанията, докато други се опасяват, че тя може да

създаде по-голямо неравенство на заплатите и нарушава принципа на еднакво заплащане за равен труд.

Ниското заплащане засяга един от всеки 10 работещи в ЕС и като цяло то е по-голям проблем в държавите с по-децентрализирани структури за договаряне и с малък обхват на колективно договаряне.

В много държави законово установената минимална работна заплата има само ограничено въздействие върху случаите с ниско заплащане. Двадесет държави членки имат законово установена минимална работна заплата. Въпреки че нивото е доста различно в различните държави, несъответствието между централноевропейските и източноевропейските държави членки и ЕС-15 леко намаля през последните няколко години. Независимо от това и седемте държави с най-много случаи на ниско заплащане, имат законово установени минимални заплати. Освен това в повече от половината държави минималната работна заплата се обезцени спрямо средната работна заплата през последното десетилетие.

В тези държави, които нямат законово установена минимална работна заплата, подът на заплатите се определя от колективното договаряне. В повечето от тези държави, ниското заплащане не е широко разпространен проблем. Главното изключение е Германия, където случаите на ниско заплащане са над средните цифри за ЕС, въпреки че правителството може да направи колективно договорена минимална работна заплата, задължителна за всички сектори, и подобна законово установена минимална заплата съществува вече в част от тях.

Глава V: Индустриални отношения и преминаването към нисковъглеродна икономика

Промяната на климата представлява една от най-големите заплахи пред планетата. Все повече и повече преходът към нисковъглеродна икономика бива признат като необходимост, която включва социални и икономически възможности и разходи.

Социалният диалог може да допринесе за постигането на консенсус за прехода към нисковъглеродна икономика и да допринесе за добре управляван и социално справедлив преход. Социалните партньори могат да улеснят иновациите и да договорят решения за промени, които са в полза на работниците и бизнеса.

Европейският съюз се ангажира с местни и глобални действия за овладяване на климатичните промени. Всяка държава членка е установила също и свои вътрешни съчетания от политики. Тези усилия се ускориха с приемането на Европейския пакет за изменението на климата през 2008 г. Стратегията „Европа 2020“ потвърждава тези ангажименти и предоставя интегриран набор от политики за постигане на интелигентен и устойчив и всеобхватен растеж.

Структурни промени ще обхващат не само новите екологични работни места, но и посоченото по-горе преминаване към по-екологична икономика. Те трябва да имат малко, но положително влияние върху общото ниво на заетостта, макар и с различни ефекти в различните сектори, видове умения и региони. Важни са очакванията за бъдещи нужди от умения, съответните системи за учене през целия живот и добре управлявани процеси на реструктуриране.

Нисковъглеродната икономика идва на дневен ред, но остава все още незначителна. Включването на социалните партньори в нисковъглеродната икономика се различава в отделните държави в зависимост от организацията на индустриалните отношения и броя на годините, през които изменението на климата е от интерес за публичните органи, социалните партньори и обществеността.

Социалните партньори действат най-вече чрез оказване на влияние върху политиката, включително с техните собствени политически предложения. Стандартните тристранни органи за социален диалог рядко разглеждат проблемите на нисковъглеродната икономика по систематичен начин. Но в много държави членки социалните партньори участват в консултативни органи, като например съветите за устойчиво развитие, заедно с другите заинтересовани страни. Някои разглеждат директно последиците за заетостта за нисковъглеродно бъдеще.

Колективното трудово договаряне рядко засяга въпроси, свързани с нисковъглеродна икономика. Но социалният диалог на фирмено равнище по отношение на околната среда и енергийните въпроси изглежда се развива бавно. Някои представители на работниците имат право да информират, консултират и понякога да преговарят в тази насока.

Освен това социалните партньори допринасят за прилагането на нисковъглеродни политики и практики. В повечето държави членки това пряко участие става

чрез обучение и консултации, кампании за повишаване на осведомеността и изследвания и иновации, често в сътрудничество с държавните органи.

Преходът към нисковъглеродна икономика се „включи“ в сферата на компетентност на социалните партньори, особено по отношение на реструктуриране и политически умения. Държавата е главното действащо лице в прехода към нисковъглеродна икономика и мобилизира регулаторните, пазарните и финансови инструменти. Това попада в управлението на последиците върху заетостта, където социалните партньори имат преки компетенции.

На европейско равнище има ясен ангажимент от страна на социалните партньори за диалог по въпросите, свързани с последиците за икономиката и заетостта върху прехода към нисковъглеродна икономика.

Европейските социални партньори влияят на формирането на политиката и започнаха да изследват последиците за заетостта и свързаните с това добри практики. Европейските междутраслови социални партньори изразиха силен интерес по отношение на политиките, свързани с изменението на климата, и наскоро изразиха становище за последиците за заетостта. Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) се застъпва за „справедлив преход“, който се основава на тристранния социален диалог, „зелени“ и достойни работни места, инвестиции, „зелени“ умения, като се набляга на прогнозиране и управление на промяната и разширени права, свързани с опазване на здравето и на околната среда на работното място. BusinessEurope се застъпва за по-гъвкави пазари на труда, придружени от ефективни публични служби по заетостта, политика на активен пазар на труда и обучение. Предвиждането на бъдещите нужди от умения трябва да бъдат подобрили, а научните, технологичните, инженерните и математическите умения трябва да бъдат насърчени. СЕЕР и UEAPME се насочват повече върху областите на енергетиката (ефективност) и транспорт, и също така допринесоха за дебата във връзка със заетостта и уменията в сферата на нисковъглеродната икономика. Европейските социални партньори в шест сектора, обхващащи индустриите за газ и електроенергия, дърводобивната и миннодобивната индустрии, приеха съвместни становища, за да се обърне внимание на специфичните проблеми на техните сектори.

Европейските социални партньори стартираха проучване на последиците от прехода към нисковъглеродна

икономика и свързаните добри практики в своя независим двустранен диалог. ETUC, BusinessEurope, CEEP и UEAPME предприеха съвместни изследвания върху размера заетостта при политики, свързани с изменението на климата и се стремят да разработят общо виждане по тази тема, за да оценят ролята на социалните партньори и да направят изводи за последиците за заетостта и уменията. Европейските социални партньори в осем сектора (например електроенергия) вече стартираха подобни дейности.

Някои транснационални компании постигнаха споразумения за опазване на околната среда и въпросите, свързани с климата, но все още не е налице двустранно автономно регулиране на европейско равнище.

Глава VI: Развитие на европейския социален диалог през 2008—2010 г.

Икономическата криза е доминиращият предмет на обсъждане в много европейски комитети за социален диалог.

Последните две години бяха всичко друго, но не и „бизнес, както обикновено“ в сферата на европейския социален диалог. Дискусиите относно кризата доведоха до редица съвместни действия, но и до разногласия. През март 2009 г. Комитетът за междуотраслов социален диалог не успя да се споразумее за обща декларация, поради основни различия в мненията за причините за икономическата криза и мерките, необходими за нейното решаване. Редица комитети за секторен социален диалог се споразумяха за съвместни формулировки, включително и секторите на химическата промишленост, строителството, автомобилния транспорт, търговията, изпълненията на живо, регионалното и местното управление, дървообработването и мебелния сектор.

Много европейски и национални социални партньори на междуотраслово и секторно равнище допринесоха за общественото обсъждане на стратегията „Европа 2020“. През юни 2010 г. Комитетът за междуотраслов социален диалог предприе общ принос, изразявайки убеждението, че редица цели ще бъдат от решаващо значение за успешното икономическо възстановяване: реформа на световната финансова система, възстановяване и подобряване на динамиката на растеж за създаване на повече и по-добри работни места, насърчаване на уменията и предприемачеството, съживяване на единния пазар, разработване на интегрирана

индустриална политика на ЕС, подкрепа на нови средства за финансиране за инвестиции, както сред всичко останало и борба с бедността и неравенството. Те определят социалното сближаване като предпоставка за динамична и устойчива икономика.

В рамките на европейския социален диалог работата по управление на промяната доби особена важност. Междуотрасловите партньори финализираха петгодишен проект, разглеждащ тяхната роля в реструктурирането на икономиката в ЕС. Комитетът за социален диалог за химическата промишленост проучва реструктуриране в сектора, а Комитетът за социален диалог в сферата на електроенергията публикува специално ръководство за социално отговорно реструктуриране.

Междуотрасловите европейски социални партньори подписаха споразумение за пазари на труда, способстващи приобщаването. Целта на споразумението, което ще се изпълнява под ръководството на националните социални партньори в рамките на три години, е да се използва пълноценно потенциала на работната сила на Европа, да се подобри качеството на работните места и да се увеличи степента на заетост в условията на застаряващо население. Той обхваща лица, които изпитват трудности при навлизането, връщайки се или интегрирайки се на пазара на труда, и заетите лица, които са застрашени да загубят работата си.

Квалификация и обучение продължава да бъде сърцевината на европейския социален диалог. Европейските комитети за социален диалог в 16 отрасли бяха активни тази област. По-конкретно през 2009 г. социалните партньори в сектора на личните услуги подписаха автономно споразумение, улесняващо сравняването на квалификациите и трансграничната мобилност. В селското стопанство и хотелиерството комитети за секторен социален диалог работят по инициативи за подобряване на прозрачността и съответствието на уменията и квалификациите. Пет комитета за секторен социален диалог изразиха интерес към изграждането на Европейски секторни съвети за работни места и умения.

Европейските социални партньори имат ключова роля във втората фаза на програмата за гъвкава сигурност. Те се ангажират за съвместно наблюдение на прилагането на принципите на гъвкава сигурност, за оценка на ролята и участието на социалните партньори, както и изготвяне на съвместни заключения.

Здравето и безопасността остават важна сфера на дейност за много европейски комитети за социален диалог. Европейските социални партньори в сектора на здравеопазването и болниците постигнаха успешно споразумение по отношение на предотванването от наранявания с остри предмети, с цел да се предотвратят наранявания на работниците, причинени от всякакви видове остри медицински обекти (включително убождания с игла). За тази цел се предвижда интегриран подход за оценяване и предотвратяване на рискове, както и за обучение и информиране на работниците. Комитетът за социален диалог в сферата на личните услуги започна преговори за сключване на рамково споразумение за предотвратяване на рисковете за здравето в сектора на фризьорството.

Мобилността остава важна тема за Комитета за междуотраслов социален диалог и за секторите с високо мобилна работна сила. Комитетът за междуотраслов социален диалог извърши съвместно работата, свързана с последиците от решенията на Съда на Европейския съюз по делата Viking, Laval, Rüffert и Комисия/Люксембург, свързани с икономическите свободи и основните социални права на работещите. Докато те се договаряха за определянето на ключовите въпроси, се изразиха ясни различия в мненията относно последиците от постановленията или действията напред. Обсъжданията на мобилността бяха проведени във връзка с вътрешните водни пътища, строителството, болниците, селското стопанство, частната сигурност и секторните комитети за агенциите за временна заетост.

В областта на равенството европейските междуотраслови социални партньори успешно договориха ревизирано рамково споразумение на ЕС относно родителския отпуск. Ревизираното рамково споразумение бе реализирано като Директива 2010/18/ЕС, който предвижда, че всеки родител ще има право да ползва четири месеца отпуск за всяко дете, с един непрекъснат месец между родителите. Правата ще се прилагат за всички работници, независимо от вида на договора им, а работниците и служителите, връщащи се от родителски отпуск, ще имат право да поискат промени в работния график за определен период от време.

Пет сектора подписаха насоки по отношение на насилие от трети страни. След подписването на рамковото споразумение от междуотрасловите социални партньори относно тормоза и насилието на

работното място през 2007 г. европейските социални партньори в болниците, регионалното и местното управление, търговията, личната сигурност и образованието приеха многосекторни насоки за справяне с насилието от трети страни и тормоз, свързан с работата.

Комисията направи преглед на повече от 10 години на европейския секторен социален диалог. След повече от десетгодишен опит с европейския секторен социален диалог Комисията публикува работен документ, разглеждащ функционирането на комитетите за секторен социален диалог и предлагащ евентуални подобрения. Комисията възнамерява да насърчи европейските и националните секторни социални партньори да използват изцяло своята сфера за преговори, укрепване на своите административни възможности и постигане на синергия между секторите. В тази рамка Комисията също така насърчава интегрирането на нови действащи лица, както и по-активното участие на представители от новите държави членки.

През 2010 г., по съвместно искане на съответните европейски социални партньори, бяха създадени три нови европейски комитети за секторен социален диалог. Първите заседания на комитетите в секторите на металообработването, производството на хартия и образованието вече се състояха, докато европейският социален диалог за централни (управленски) администрации може скоро да бъде формализиран след двугодишен тестов етап. Социалните партньори в хранително-вкусовата промишленост и спортния сектор понастоящем изследват възможността за комитети за секторен социален диалог.

Глава VII: Преглед на европейското законодателство през 2008—2010 г.

Важни постижения бяха приемането на директива относно агенциите за временна заетост и преработване на директивата относно Европейските работнически съвети.

В областта на трудовото право през последните две години бяха приети редица важни директиви. Голям пробив беше постигнат с приемането на нова директива относно работата на агенциите за временна заетост, която предвижда значително увеличение на правната защита, предоставяна на временните работници, като се признава ролята на агенциите за

временна заетост при насърчаването на по-голяма гъвкавост на пазара на труда и за осигуряване на възможности за работа.

Друг успех бе приемането на преработената директива относно Европейските работнически съвети. Съвместното становище на социалните партньори на ЕС, изразено по време на процеса на съвместно вземане на решения, улесни бързото постигане на съгласие по отношение на окончателния текст. Новата директива изяснява и укрепва предишното законодателство от 1994 г. в няколко отношения, особено по отношение на информирането и консултирането по правата на работниците във връзка с транснационални въпроси. В контекста на икономическата криза това законодателство придоби особена важност.

В допълнение Комисията предприема оценка на съществуващите директиви, за да преразгледа техните ефекти, особено Директива 98/59/ЕО относно колективните уволнения, Директива 2001/23/ЕО относно прехвърляне на предприятия и Директива 2002/14/ЕО за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците в ЕС.

Бяха реализирани три споразумения между европейските социални партньори чрез директивите на Съвета. Приемането на Директива 2010/18/ЕС на Съвета, прилагаща рамковото споразумение от 2009 г. относно родителския отпуск, сключено от европейските социални партньори показва възможността на социалните партньори — и на институциите на ЕС — да разчитат на предишното споразумение от 1995 г., което също бе реализирано като директива. Новото законодателство подсилва и допълнително изяснява правата на работещите родители за вземане на отпуск.

Директива 2010/32/ЕС на Съвета приложи рамковото споразумение за превенция на нараняванията с остри предмети в сектора на здравеопазването и болниците, сключено от европейските социални партньори в сектора. Включването на това споразумение в законодателството на ЕС представлява значителен принос за създаването на възможно най-безопасна работна среда в съответните сектори.

След консултации на европейските социални партньори в областта на морския транспорт, проведени от Комисията, те решиха да преговарят и допълнително се споразумяха за включването в законодателството на ЕС на значителен брой разпоредби, съдържащи се

в Конвенцията за морски труд на МОТ от 2006 г. Това споразумение бе приложено от Директива 2009/13/ЕО, която допълва или изменя съществуващи разпоредби на ЕС, прилагащи се за условията на труд на морските лица, включително работното време.

В съответствие с плана за по-добро регулиране на Комисията работата по прилагането на стратегията на ЕС за здраве и безопасност на работното място за периода 2007—2012 г. продължи. В тази област разпоредбите в периода имаха за цел да гарантират, че регулаторната рамка има възможност за непрекъснато адаптиране към промените, като в същото време се спазва принципът, че законодателството трябва да бъде съгласувано, опростено и ефективно и също така да постигне целта за намаляване на административната тежест върху компаниите. Пример за това беше приемането на трети списък с индикативни гранични стойности за професионална експозиция на химични елементи (Директива 2009/161/ЕС), който също така показва намерението на Комисията да спазване законодателството на ЕС по отношение на здравето и безопасността на работното място в съответствие с актуалните достъпни научни данни. Две кодифицирани директиви, Директива 2009/104/ЕО относно работното оборудване и Директива 2009/148/ЕО относно азбеста, произлизат от плана за по-добро регулиране. Бяха разработени ръководства за добри практики, целящи улесняването и подобряването на практическото прилагане на определени директиви, свързани със здравето и безопасността на работното място, като например тези, занимаващи се с шум, строителство и изкуствени оптични лъчения.

Правата за равенство в заетостта се наблюдават и подсилват. Комисията продължава да набляга на контрола върху правилното транспониране и прилагане на директивите в областта на равенството. Това включва на Директиви 2000/43/ЕО и 2000/78/ЕО, които забраняват дискриминацията в заетостта и професията и въз основа на раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст и сексуална ориентация. През октомври 2008 г. Комисията представи предложение за изменение на текущите разпоредби на Директива 92/85/ЕО на Съвета за закрила на майчинството. Целта на настоящото предложение е да се предостави съвместяване на частния, професионалния и семейния живот и така да се позволи на повече жени да навлязат или останат на пазара на заетостта, ако имат деца. В друга важна разработка, прилагането на принципа на правото за равно третиране на мъже и жени ще бъде подсилен за работещите като

самостоятелно заети лица чрез Директива 2010/41/ЕС на Съвета.

Основните пречки и трудности бяха срещнати в две области: неуспехът на изменената директива за работното време и тълкуването и прилагането на директивата за командироването на работници.

Основна пречка възникна, когато предложението на Комисията за изменение на директивата за работното време (2003/88/ЕО) бе изтеглено, след невъзможността на Съвета и Парламента да постигнат компромис. Целта на предложението бе да определи решение за трудностите при прилагането на решенията на Съда по дела SIMAP и Jaeger, както и да разгледа жалбите на заинтересованите лица по отношение на референтния период за определяне на средното работно време и индивидуалното изключение. Комисията отговори на неуспешното намиране на съгласие чрез

стартиране на преглед на директивата, включително обширна оценка и първа консултация с европейските социални партньори.

Друг източник на трудности бе тълкуването и прилагането на директивата относно командироването на работници (96/71/ЕО), включително и зачитането на колективните социални права. В резултат на решенията на Съда по дела Laval, Rüffert и Комисия//Люксембург Комисията реши да увеличи своите усилия за улесняване на административното сътрудничество сред държавите членки, както и насърчаване на дебата със заинтересованите лица. Като има предвид подобни трудности, Комисията преразглежда прилагането и тълкуването на правната рамка относно командироването на работници и вече започна (или приведе в действие) няколко външни проучвания на правните аспекти и икономическите ефекти от директивата. Тези проучвания са все още в ход.

Европейска комисия

Индустриалните отношения в Европа през 2010 г. — Резюме

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз

2011 г. — 14 стр. — 21 × 29,7 см

ISBN 978-92-79-17882-5

doi:10.2767/14160

Докладът „Индустриалните отношения в Европа през 2010 г.“ преглежда развитието в отношенията между работници, работодатели и техните съответни представители през периода 2008—2010 г. Това резюме на доклада дава общ преглед върху въздействието на икономическата криза и ролята на социалните партньори, които се борят с нея. След това разглежда седемте глави на доклада. Те обхващат европейските индустриални отношения, перспективите на социалните партньори и реакциите им спрямо кризата, предлагането на гъвкавост в заплащането и минимално заплащане, индустриалните отношения и преминаването към нисковъглеродна икономика, както и развитието в социалния диалог в ЕС и законодателството през периода 2008—2010 г.

Резюмето е достъпно в електронен формат на всички официални езици на ЕС, докато пълният доклад съществува в печатен формат само на английски език (ISBN 978-92-79-17861-0).

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 *публикации* 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 978-92-79-17882-5



9 789279 178825