



Европейска
КОМИСИЯ



Индустриалните ОТНОШЕНИЯ В Европа през 2014 г.

Резюме

Индустриалните отношения в Европа през 2014 г. Резюме

Европейска комисия

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

Текстът е финализиран през февруари 2015 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.

© 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, предназначена да ви помогне да намерите отговори на въпросите, които си задавате за Европейския съюз.

**Единен безплатен номер (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Информацията, както и повечето обаждания са безплатни (възможно е обажданията от мрежата на някои оператори, от обществени телефони или от хотели да бъдат таксувани).

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

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2014 г.

ISBN 978-92-79-43274-3

ISSN 1831-3027

doi:10.2767/55343

© Европейски съюз, 2015 г.

Възпроизвеждането е разрешено при посочване на източника.

Предговор от комисаря



© Европейски съюз

Европа може да надгражда своя дългогодишен и богат опит в областта на социалния диалог. Ефективният социален диалог помага на икономиките, отраслите и дружествата да предвидят промените, да преодолеят сътресенията по-лесно и да се възстановят по-бързо. Подобно на предишни години „присъдата“ на „Индустриалните отношения в Европа през 2014 г.“ е ясна: държавите със стабилни институции за социален диалог са сред най-добре справящите се и най-конкурентоспособните икономики в ЕС, където социалното положение е по-добро и по-устойчиво. Социалните партньори могат да определят балансиран и съобразен с конкретната ситуация политически решения в отговор на сложни социално-икономически тенденции.

„Индустриалните отношения в Европа през 2014 г.“ посочва също така, че социалният диалог е засегнат от кризата, по-конкретно през по-късните етапи на рецесията. Докато в някои държави стабилните структури за социален диалог оказаха помощ за устояване на кризата, системата за колективно договаряне в други претърпя промени и остана отслабена и по-фрагментирана.

В няколко случая, включително в държавите членки, засегнати най-сериозно от кризата, икономическата криза породила едно ускоряване на съществуващи преди това тенденции, като например намаляването на обхвата на колективното договаряне и преминаването към по-децентрализирано колективно договаряне.

Заобиколени от икономическа несигурност работодателите и работниците все по-трудно постигаха съгласие за точния политически микс или за необходимите реформи. В случаите на липса на консенсус правителствата и обществените органи по-често вземаха едностранни решения без подкрепата на социалния партньор.

Европа се възстановява и се очаква всички държави членки на Европейския съюз отново да постигнат растеж през 2015 г. Положителните въздействия от икономическия обрат предстои да се материализират в ежедневието на много европейски граждани. Това включва голяма група млади хора, които очакват с нетърпение началото на своята кариера.

За да осигури мощно и устойчиво възстановяване, което насърчава създаването на качествени работни места, Европа трябва да повиши конкурентоспособността и справедливостта на своята социална пазарна икономика. Това ще изисква непрекъснати и координирани усилия на всички равнища. Социалните партньори ще играят изключително важна роля в програмата на Комисията за работни места, растеж, справедливост и демократична промяна. Поради това е необходимо да се даде нов тласък на социалния диалог при пълно спазване на автономията на социалните партньори.

За да могат ЕС и държавите членки да постигнат успех по отношение на предизвикателството за растеж и при създаването на повече работни места, е необходим широк консенсус относно точния политически микс и относно подкрепата за реализиране на структурни реформи, които изискват помощта на всички заинтересовани лица, а именно на социалните партньори. Както беше посочено в Годишния обзор на растежа за 2015 г., Комисията ще се опита да включи социалните партньори по-тясно в планирането и

реализирането на реформи в рамката на Европейския семестър.

Ето защо следва да се отделят достатъчно ресурси и да се оказва помощ за създаване на възможности, по-специално в държави членки, където системите за индустриални отношения са засегнати най-сериозно от кризата. „Индустриалните отношения в Европа през 2014 г.“ цели да допринесе за дебата като предостави надеждни доказателства и анализ на колективните трудови отношения в Европейския съюз.

Освен това ние знаем, че представителите на работниците и служителите са най-ефективни, когато съчетават своите познания от първа ръка за икономиката и пазара на труда. Поради тази причина по-широкото участие на социални партньори в различни политически програми е важно, за да се изготвят адекватни начини за реагиране на основните предизвикателства, пред които е изправена Европа. „Индустриалните отношения в Европа през 2014 г.“ предоставя конкретни примери за ползите от съместните мерки от социални партньори, като например инициативи за насърчване на младежката заетост.

Ние желаем да обединим силите си с европейските и националните профсъюзи и работодателски организации, за да преодолеем потискащите социално-икономически предизвикателства в Европа. С това можем да направим голяма крачка напред и да укрепим европейската социална пазарна икономика.

Мариан Тисен

Комисар по заетост,
социални въпроси,
умения и трудова мобилност

Резюме: Индустириалните отношения в Европа през 2014 г.

На всеки две години службите на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейската комисия представят издание на „Индустириалните отношения в Европа“, което прави преглед на основни тенденции и явления в колективните отношения между работници, работодатели и техните съответни представители, включително на тристранното измерение, в което участват обществени органи на различни равнища. Настоящото издание за 2014 г. е осмо по ред.

Системата от индустириални отношения, базирана на социален диалог, е крайъгълният камък на конкурентоспособната социална пазарна икономика, която вдъхновява европейския социален модел. В „Индустириалните отношения в Европа през 2012 г.“ се достигна до заключение, че въздействието на кризата с държавния дълг и бюджетното консолидиране, извършено в редица европейски държави, създава напрежение в социалния диалог по различни начини. Това издание потвърждава заключението, че индустириалните отношения в Европа продължават да се променят, но също така повдига въпроса за това кои промени са временни и кои ще бъдат постоянни. Все още се дискутира формата, която посткризисният диалог ще приеме. Индустириалните отношения в Европа са на кръстопът.

Както беше изтъкнато в Договора за функционирането на ЕС и в Хартата на основните права, многообразието на националните системи определя облика на системата от индустириални отношения в ЕС. Не съществува висш „модел“ на индустириални отношения, който да служи за еталон на всички държави членки. Много от промените, наблюдавани по време на кризата, са част от дългосрочни тенденции в индустириалните отношения в отговор на една бързо променяща се социално-икономическа среда. Те се характеризират с бавен, но постоянен спад в процента на работниците, чиито възнаграждения се определят от колективни договори, и децентрализиране на структурите за договаряне от национални или секторни преговори с много на брой работодатели до индивидуални фирми или работни места.

Окончателното създаване на ИПС в края на деветдесетте оказва значително въздействие върху пазарите на труда и системите за индустириални отношения в ЕС. В рамките на единната парична политика пазарите на труда се превърнаха във важен канал за регулиране на асиметричните сътресения в еврозоната. Съществуват доказателства, че подготовката на изискванията на ИПС („критериите от Маастрихт“) е била основен фактор за появата на социални пактове между социални партньори и правителства в много държави — членки на ЕС, някои от които (например Португалия, Испания, Ирландия и Италия) не са имали подобна традиция за договорен корпоративизъм.

Въпреки това след началото на ИПС и до възникналата неотдавна криза промените в националните системи за индустириални отношения все още следваха специфичен за държавата модел, ръководен до голяма степен от традициите и практиките на всяка държава в социалния диалог, както и от променящата се глобална икономика. В повечето случаи процесите на промяна осигуряваха на участниците в социалния диалог достатъчно време и възможност за постепенно приспособяване към променящия се социално-икономически и индустириален контекст. В някои държави социалните партньори управляваха децентрализирането на колективното договаряне чрез въвеждането на координационни механизми между фирменото и секторното равнище.

Неотдавнашната криза извади наяве някои недостатъци на първоначалния замисъл на ИПС, които — макар да не са причина за кризата — отчасти обясняват сериозното въздействие на външните сътресения върху много държави — членки на ЕС. Освен това кризата предизвика забавяне на скоростта и интензитета на промените в индустириалните отношения, тъй като външните ограничения станаха по-важни и нуждата от насърчаване на бърза промяна на рамковите условия с цел даване на тласък на потенциален растеж стана по-спешна. В сравнение с годините преди кризата индустириалните отношения се променят по различни начини, по-бързо и по-често.

Европейският съюз въведе цялостен пакет от мерки за подобряване на европейското икономическо управление и за укрепване на координацията на икономическите, бюджетните и политиките за заетост във всички държави членки. Европейският семестър функционира кръгообразно като започва с Годишния обзор на растежа, определя широките икономически политики на ЕС, програмите за национални реформи, представени от държавите членки, предложенията от Комисията до Съвета относно специфични за дадена държава препоръки и оценката на Комисията за действията, предприети на национално равнище в отговор на тези препоръки, включително чрез становища на Комисията относно проектите за бюджетни планове. Новата рамка за управление оказва въздействие върху социалния диалог на национално равнище. На европейско равнище тя доведе до дискусии относно степента, до която социалните партньори следва да участват в европейското макроикономическо управление и относно размера, до който националните тенденции при възнагражденията (договарянето) — основен въпрос на националните системи за индустириални отношения — следва да се повишават на равнището на ЕС.

Редица препоръки, свързани с конкретни държави, разгледаха определени аспекти от националните системи за

определяне на възнагражденията и по този начин засегнаха основен компонент на националните индустриални отношения. Целта беше да се изтъкне необходимостта от по-голяма гъвкавост при регулирането на възнагражденията в държавите със значителен вътрешен или външен дисбаланс и така да се подпомогне процесът на регулиране. Децентрализирането на колективното договаряне беше разгледано като мярка за по-добро съгласуване на възнагражденията спрямо производителността на местно и на фирмено равнище.

В държавите членки, получаващи помощ за финансова стабилност, необходимостта от извършване на реформи в най-кратки срокове (включително промени в системите за определяне на възнагражденията) с цел стабилизиране на фискалната и икономическата ситуация остави малко възможности и време за консултации с национални социални партньори и/или за постигане на консенсус. Комисията непрекъснато изтъкваше важността на социалния диалог и на съобразяването с националните обстоятелства и практики. Въпреки това ситуацията на криза в комбинация с някои традиции в сферата на индустриалните отношения представляваше неблагоприятна среда за социален диалог, което доведе до разрастване на конфликта между социалните партньори и между профсъюзите и обществените органи. Поради това качеството на социалния диалог се превърна в основна тема за дискусия. Проявеното напоследък внимание към социалното измерение на ИПС, което подчертава необходимостта от рестартиране на съвместния социален диалог на европейско и на национално равнище, изглежда предоставя нови перспективи за индустриални отношения по линия на ИПС. То се подкрепя от възобновеното акцентирание върху двойствената роля на тенденциите при възнагражденията не само като фактор на конкурентоспособността, но и в подкрепа на търсенето и намаляването на неравенството, особено в разпределението на най-ниските доходи.

Въпреки че изминалите две години породиха тревоги относно състоянието на индустриалните отношения в Европа, доказателствата от най-успешните държави — членки на ЕС говорят, че добре структурираният социален диалог допринася за преодоляването на сложни социално-икономически промени, налагани от модерната икономика. Подобно на предишни години „присъдата“ е ясна: държавите със стабилни институции за социален диалог са сред най-добре справящите се и най-конкурентните икономики в ЕС, където социалното положение е по-добро и по-устойчиво. Примерите подчертават приложимостта на един „качествен подход“ към международната конкурентоспособност, който използва потенциала за разрешаване на проблеми на социалния диалог. Подобна стратегия се

базира не само на цената на труда, но и на факторите отвъд възнаграждението при конкурентоспособността, като например качеството и надеждността на стоките и услугите, и обучената и образована работна сила. Настоящият доклад документира конкретни примери за приноса на социалните партньори към социалния и икономическия напредък, например техните усилия да помогнат за преодоляване на неприемливо високите нива на младежка безработица. Това още веднъж потвърждава значимостта на социалния диалог като крайъгълен камък на европейския социален модел и на конкурентоспособната социална пазарна икономика.

В „Индустриалните отношения в Европа през 2014 г.“ се прави заключение, че предизвикателството се състои в намирането на точния микс от последователност и промяна в системите за индустриални отношения, за да се извърши приспособяване към контекста на ИПС и на бързопроменящия се глобализиран свят. В държавите със слаби институции за индустриални отношения организациите на социалните партньори и структурите на социалния диалог трябва да бъдат подсилени и да се увеличат възможностите им да прогнозират необходимите промени. Поради това е необходим непрекъснат анализ на еволюцията на националните системи за индустриални отношения, подобен на извършения в настоящия доклад.

След като най-тежкият етап на кризата приключи и Европа поема курс обратно към растеж, въздействието на кризата върху индустриалните отношения до момента може да се оцени в контекста на развиващия се ИПС на Европа. Това е задачата, която е поставена на „Индустриалните отношения в Европа през 2014 г.“. Глава 1 дава общ поглед върху основните количествени тенденции при показателите за индустриални отношения в целия ЕС. Тя включва актуална информация по два текущи въпроса, засегнати в доклада от 2012 г.: най-новите тенденции при социалния диалог в държавите членки от Централна и Източна Европа и насоките в публичния сектор. Глава 2 поставя по-голям акцент върху институциите за определяне на възнагражденията, някои от които претърпяха трансформации през последното десетилетие. Освен това главата подчертава някои основни емпирични доказателства за нови тенденции при колективното възнаграждение и производителността. Глава 3 разглежда задълбочено системите за индустриални отношения на петте държави, които са получили някаква форма на помощ за финансова стабилност — Гърция, Ирландия, Португалия, Испания и Кипър — и проучва взаимодействието между външните и вътрешните ограничения при дълбоката трансформация на социалния диалог във всяка държава. Глава 4 анализира предизвикателствата, пред които са изправени социалните партньори, при опита си да решат проблема с младежката безработица, като извежда

на преден план основните политически позиции, действия и инициативи, предприети от социалните партньори на национално и европейско равнище. Докладът завършва с обобщение на тенденциите и реакциите при социалния диалог на европейско равнище (глава 5) и с описание на основните тенденции в европейското трудово законодателство (глава 6). Първите четири глави се базират на проекторазработки на външни сътрудници. Последните две глави са изготвени от служителите на Комисията.

Глава 1 — Тенденции в европейските индустриални отношения

Тази глава разглежда основните промени при действащите лица в индустриалните отношения и процесите преди и след кризата. По-конкретно тя се опитва да посочи доколко новите тенденции в индустриалните отношения са продължение на дългосрочни тенденции или дали те са били подтикнати или ускорени от кризата.

Като цяло структурата и състава на организациите на социалните партньори е относително стабилна през последните няколко години, но това само по себе си е забележителна тенденция. В повечето държави дългосрочната тенденция за трайно намаляване на плътността на профсъюзите се забави значително през първите години на кризата, когато дяловете на заетостта и на членството в профсъюзи придобиха сравнително близки пропорции. Не е ясно дали тази тенденция ще продължи с възстановяването на заетостта. Дългосрочната стабилност при плътността на организациите на работодателите продължи.

По време на годините в криза обаче имаше значителни промени в процесите на индустриални отношения. Продължи децентрализирането на структурите за колективно договаряне и обхватът на колективното договаряне отпадна в много държави — в някои южноевропейски държави до безпрецедентни нива.

Както децентрализацията, така и спадът в обхвата на договарянето бяха ясно видими тенденции дори и преди кризата. Те са част от едни по-широки дългосрочни промени в обществата и в икономиките, за които основно е все по-глобализиращото се естество на конкуренцията. Това, което се промени от кризата насам, е скоростта и степента на извършените промени. Съществуват две основни причини за това. Първо, по-строгите разпоредби и променящите се практики направиха изключително трудно прилагането на колективни договори за по-широк дял от служителите. Второ, въздействието на новите разпоредби в няколко държави относно (не)продължаването на действието на колективните договори след изтичането им в комбинация с икономическата несигурност намалиха обхвата на колективното договаряне

чрез забавяния в преговорите, които доведоха до задънена улица. В допълнение нови клаузи в системите за колективно договаряне все повече позволяват на дружествата да се отказват от участие в колективни споразумения на високо равнище, което ускорява тенденцията на децентрализация.

В главата се твърди, че тези промени са реакция на вътрешни и външни фактори. Някои национални участници предприеха инициативи, които в последствие бяха приспособени към променящия се социално-икономически контекст. Там, където диалогът между социалните партньори вървеше трудно, се появи външен натиск, който наложи правителствата да предприемат действия в отговор на препоръките от Комисията, от Европейския съвет и от други международни организации. В държавите с програма за финансова помощ националните органи договориха с Европейската комисия, с Европейската централна банка и с Международния валутен фонд извършването на структурни реформи, включително на пазарите на труда, като част от набор от цялостни политики в помощ на ребалансирането на икономиката и за увеличаване на потенциала за растеж. Много от аспектите на политиките, включени в условията, определени за финансова помощ, включително относно системите за индустриални отношения, не бяха определени подробно, а беше дадена свобода на избор на държавите, които получиха финансова помощ.

Докато с вътрешната промяна може да се обясни дългосрочната трансформация на националните системи за индустриални отношения, външият натиск е обяснението за скоростните дълбоки промени, които бележат значителна промяна от минали тенденции. Те обаче са взаимно свързани, тъй като и двете представляват реакции на промени и тенденции в международната икономическа система и в обществото. Освен това мощни отношения и институционални фактори оформят взаимоотношенията между двете нива. Макар да се наблюдава промяна на индустриалните отношения в целия ЕС, нейният мащаб и скорост варират значително в различните държави членки по-специално след 2008 г.

Глава 2 — Еволюцията на кризата: тенденции в системите за договаряне на възнаграждения

Колективното договаряне е ключова характеристика на системите за индустриални отношения, тъй като представлява основният инструмент, използван от работодателите и профсъюзите за съвместно регулиране на трудовите отношения. Колективното договаряне защитава работниците като определя задълбочени минимални стандарти и ограничава прерогативите на ръководителите да вземат

едностранни решения във връзка със задачите на служителите и с организацията на работа. За работодателите колективното договаряне представлява полезен начин за спестяване на разходи за трансакции чрез прилагането на единни стандарти спрямо работната сила и за намаляване на индустриалните конфликти. Договарянето с много на брой работодатели намалява обхвата на конкуренцията относно разходите за труд, което може да е от полза, когато договарянето обхваща всички основни местни конкуренти в определен сектор, особено онези, които са изложени на глобална конкуренция в ограничена степен.

Тъй като конкуренцията става все по-глобална по своето естество, националното договаряне на възнаграждения от много на брой работодатели във все по-малка степен успява да осигури защита срещу конкуренция при разходите за труд. Между работниците и работодателите договарянето представлява основен фактор в конфликта за разпределяне на добавената стойност, създадена от икономически дейности. За отделните работници договарянето на трудовите възнаграждения осигурява известна степен на защита срещу колебанията на пазара на труда, а общо за всички работници то съставлява начин за изразяване на солидарност с други работници в същата област чрез определяне на прагове за надниците, които се прилагат за различни групи работници с различна степен на производителност. Но тъй като то поддържа нива на възнагражденията над тези, които биха били преобладаващи при липса на колективна намеса, то насърчава сегментирането на трудовите пазари, тъй като работодателите могат да се обърнат към други форми на заетост, които не са обхванати от договорените колективни условия.

В тази глава се разглеждат различните институции, занимаващи се с определяне на възнагражденията в ЕС, и се прави анализ на това дали договарянето на колективно възнаграждение е претърпяло значителна трансформация през последното десетилетие. Както беше изтъкнато в глава 1, икономическата криза ускори дългосрочната тенденция за децентрализиране на институциите, занимаващи се с определяне на възнагражденията, по-специално чрез разрешаване на повече изключения от отрасловите стандарти в споразуменията на по-ниско равнище. Въпреки че националните модели варират, децентрализирането в много случаи е застъпено в координираните системи за колективно договаряне. В условията на децентрализирано договаряне координирането позволява на социалните партньори да разглеждат макроикономически цели и възможните разпространяващи се въздействия от тенденциите при възнагражденията. В главата се прави преглед на инициативите за координиране на договарянето на възнагражденията отвъд националните граници.

През последните години намесата на централната власт в работата на институциите, занимаващи се с определяне на

възнагражденията, се засилва, тъй като регулирането на трудовия пазар и на моделите за възнаграждения става все по-важно в контекста на една интернационализирана икономика и по-специално на ИПС. Правителствата изиграха ключовата роля при оформянето на промените в механизмите за определяне на възнагражденията като част от едни по-широкообхватни реформи на икономическата политика и на институциите на пазара на труда в отговор на кризата и на глобалната икономическа промяна. Автономните, двустранни решения на социални партньори играха много по-малка роля. Докато инструментите на политиките на ЕС, като например конкретните препоръки към държави, също предлагаха реформи на институциите за колективно определяне на възнагражденията, националните правителства бяха тези, които извършиха трансформацията (с изключение на държавите, които получаваха помощ за финансова стабилност, чиито национални органи поеха ангажимент за извършване на реформи по линия на програмата на ЕС/МВФ; вж. глава 3). Това не е особено изненадващо, като се има предвид, че правомощията на ЕС по отношение на пазара на труда са ограничени и че съобразяването с многообразието на националните системи за индустриални отношения е залегнато в Договора за функционирането на ЕС.

В главата се посочва, че икономическата криза оказва ясно въздействие върху колективните реални възнаграждения. В повечето случаи тенденциите при реалните възнаграждения са се забавили значително, а понякога са станали отрицателни. Само в малък брой случаи възнагражденията са запазили значителна степен на растеж или на ускоряване. Най-високото нарастване на колективни възнаграждения е установено в източно и централноевропейските държави, където се наблюдава процес на догонване на „европейските възнаграждения“, макар разликите да остават значителни. Освен това в главата се посочва съществуването на значителна взаимовръзка между растежа на колективните възнаграждения и тенденциите при производителността през предкризисния период, въпреки че увеличенията на реалните възнаграждения често пъти са по-ниски от приходите от производителност. Противно на това през последния период растежът на реалното колективно възнаграждение по-често е превишавал увеличението на производителността отчасти в резултат на неочаквано ниска инфлация, която не е взета под внимание при договарянето. В резултат на това колективното договаряне успява да защити доходите на служителите до известна степен, като задържа въздействието на кризата върху нивата на възнагражденията. Резултатите от няколко изследвания сочат, че кризата създава значително напрежение върху възнагражденията, като ограниченията на възнагражденията допринасят до голяма степен за компенсиране на макроикономическите дисбаланси и за възстановяване на конкурентоспособността.

Глава 3 — Индустириални отношения в държави членки, които получават помощ за финансова стабилност

През 2010 г. най-напред Гърция, а след това Ирландия беше изправена пред сериозна дългова и фискална криза. През 2011 г. дълговата криза се разпростря в Португалия, а през 2012 г. бяха засегнати финансовите сектори в Испания и Кипър. Всички тези държави преживяваха слаб икономически растеж и увеличение на безработицата, а Ирландия, Испания и Кипър преминаха и през банкова криза. За да преодолеят тези сериозни предизвикателства, и петте държави извършиха задълбочени структурни реформи и реализираха програми за фискално консолидиране. Обяснението е, че управлението на източниците на дългове и дефицит и възстановяването по този начин на стабилността в банковия сектор и на доверието в пазара създават условията за връщане към растеж и за създаване на заетост.

В Кипър, Гърция, Ирландия и Португалия правителствата бяха извадени от международните фондови борси и трябваше да поискат финансови заеми за финансиране на своя публичен сектор и за рекапитализиране на финансовите институции. Като условия по заемите националните правителства поеха официални ангажименти към международните кредитори, представлявани от Европейската комисия, Европейската централна банка и Международния паричен фонд, че ще извършват политически реформи. Испания получи специфична форма на временна финансова помощ от Европейския механизъм за стабилност (ЕМС) за възстановяване на своя финансов сектор, а реформите на правителството бяха наблюдавани от Европейската комисия.

Преди кризата петте засегнати държави имаха относително стабилна система за колективно договаряне, предимно на централно или секторно ниво, с изключение на Кипър. Тристранните социални пактове бяха ключова характеристика на реформата на индустриалните отношения във всички тях с изключение на Гърция, преди кризата в еврозоната. Въпреки това поради различни причини никоя от петте държави не успя ефективно да се саморегулира и да се адаптира към необходимостта от увеличен капацитет за приспособяване в контекста на ИПС и на загубата на гъвкавост на обменния курс. Независимо от активните опити за по-тясно съобразяване на възнагражденията с производителността и за повишаване на гъвкавостта на пазарите на труда, всички тези държави претърпяха спад на реалните обменни курсове и разрастване на отклоненията между капитала и текущата сметка.

Наложените от кризата програми за реформи въведоха широкообхватни промени в много области с цел възстановяване на потенциала за растеж и работни места и

повишаване на справедливостта. Самата система за индустриални отношения или поне някои от нейните елементи се разглеждаха като част от проблема, който трябваше да бъде решен в отговор на кризата. Възстановяването на ценовата конкурентоспособност се считаше за особено важно за постигането на устойчиво възстановяване на икономиката и на заетостта. Въздействието върху националните институции за индустриални отношения беше значително: секторното колективно договаряне, механизмите за тристранно сътрудничество, институциите за определяне на възнагражденията и правилата за регулиране на индустриални конфликти бяха обект на реформи. Меморандумите за разбирателство (MP) договорени между правителствата на Гърция, Ирландия, Португалия и Кипър и ЕС/МВФ се позовават на изричната необходимост от консултации със социалните партньори за прилагането на национални програми за реформи, а някои се позовават конкретно на тристранни споразумения. Но макар че Европейската комисия непрекъснато изтъкваше важността на социалния диалог и от съблюдаването на националните обстоятелства и практики, практическият резултат беше неблагоприятна среда за социален диалог, водеща до разрастване на противоречията между социалните партньори и между профсъюзите и публичните органи. Това беше илюстрирано от жалби до Международната организация на труда (МОТ) и до Съвета на Европа, и от особено критичната оценка на Европейския парламент за спазване на социалните права по линия на програми на ЕС/МВФ.

Обосновката за реформата е осигуряване на повече възможности за приспособяване към промените в икономическите условия за фирмите като се позволи по-добро съгласуване между възнагражденията и производителността (на фирмено равнище) и по този начин се повиши ценовата конкурентоспособност и се насърчи преместването на работната сила. На практика това означава преминаване към децентрализирано договаряне на фирмено равнище. Никоя от тези държави обаче не е сформирала работни съвети или всеобхватни системи за договаряне на фирмено равнище, така че на практика децентрализирането на определянето на възнагражденията в много случаи отслабва системите за колективно договаряне, поне в краткосрочен аспект. Това въздействие се поражда от резкия спад в обхвата на разглежданото колективно договаряне между 2008 г. и 2013 г. (вж. глава 1).

Въздействието на регулаторните промени върху нивата на възнагражденията и конкурентоспособността в държавите, обект на анализ, ще трябва да се наблюдават отблизо. Ако структурите за социален диалог не бъдат регулирани, така че да комбинират децентрализирано договаряне с достатъчно механизми за координиране на по-високи нива, съществува риск регулирането на трудовия пазар чрез социален диалог и тристранно управление сериозно да бъде отслабено и да се направи обрат към значителна законодателна намеса при определянето на възнаграждения,

характерна за ранния период на индустриализацията. Това може да намали потенциала на институциите за трудовия пазар да посредничат при конфликти, да разпределят приходи и да създават съюзи между заинтересовани групи.

Отвъд промените в механизмите за определяне на възнаграждения правителствата в проучваните държави извършиха набор от широкообхватни реформи на пазара на труда в отговор на кризата. Те включваха намаляване на минималното възнаграждение, отслабване на законодателството за защита на трудовата заетост и намаляване (или замразяване) на възнагражденията и работните места в обществената сектор (вж. „Индустриалните отношения в Европа през 2012 г.“, Европейска комисия, 2013 г.). В държавите, които получават финансова помощ, Комисията и останалите международни организации призоваха за социален диалог относно ключовите политически решения, които трябваше да се вземат. В крайна сметка самите държави са тези, които носят отговорност за включването на социалните партньори във формулирането и реализирането на реформите. Това не винаги беше успешно и не винаги беше възможно: прилагането на спешни мерки, насочени към възстановяване на конкурентоспособността и растежа, както и към стабилизиране на финансовите пазари често пъти имаше приоритет пред намирането на консенсус със социалните партньори.

Честата липса на ефективен социален диалог предизвика отдалечаване от традицията за социални пактове и тристранно сътрудничество между правителството и социалните партньори. С изключение на Португалия, по отношение на реформите на трудовия пазар, и Ирландия, по отношение на промените в обществената сектор, изглежда че кризата е отслабила съществуващите институции за тристранни консултации. В резултат на това ролята на (едностранните) държавни действия в индустриалните отношения се увеличи значително след 2010 г. и социалният диалог играеше значително по-малка роля при планирането на структурни реформи и планове за фискално консолидиране, отколкото през първата фаза на кризата през 2008 г. и 2009 г. (вж. „Индустриалните отношения в Европа през 2010 г.“, Европейска комисия, 2011 г.).

Докато държавите бавно излизат от кризата, някои държави започнаха да се пренасочват към институции за социален диалог и тристранно сътрудничество, за да насърчат консенсуса със социалните партньори относно най-належащите предизвикателства на пазара на труда и да насърчат стабилността и мира. Например Гърция възстанови тристранния съвет за трудова заетост и тристранния съвет за социална защита. Правомощията за колективни уволнения сега се представят на висшия тристранен съвет за трудова заетост за становище. Правителството на Португалия положи усилия да поддържа постоянен канал за комуникация със

социалните партньори и създаде тристранен Център за трудови правоотношения. В Кипър тристранните партньори изтъкнаха важната роля на Консултативния съвет за трудова заетост. Ясно е обаче, че кризата е променила из основи системите за индустриални отношения в петте държави. Но тъй като социалният диалог все още се счита за изключително важен за преодоляването на предизвикателствата на пазара на труда, определянето на възнагражденията и за въпросите на конкурентоспособността, остава да се види в бъдеще дали структурите за колективно договаряне на държавите ще възстановят влиянието си или дали ще останат отслабени в дългосрочен аспект. Отговорът на този въпрос може да варира значително за различните държави.

Глава 4 — Индустриални отношения и младежка заетост

Младежката заетост и проблемите, които младите хора изпитват при прехода от образование към пазара на труда, са едни от най-належащите проблеми на социалната политика на нашето време и те ще отекнат през поколенията, ако не се предприемат действия. Тази глава има за цел да илюстрира текущото състояние на пазара на труда във връзка с процента на заетост и процента на безработица сред младите хора. По-конкретно в нея се разглеждат предизвикателствата, пред които са изправени социалните партньори в опитите си да подобрят достъпа до пазара на труда за младите хора. Освен това се прави опит да се определят основните политически ситуации, действия и инициативи, предприети от социалните партньори.

Макар че младежката безработица е структурен проблем за ЕС, е ясно, че кризата е изострила една и без друго трудна ситуация по отношение на безработицата за младите хора. Според данните от Евростат, които се отнасят за декември 2014 г., нивото на безработицата сред лицата на възраст под 25 години в 28-те държави — членки на ЕС е било 21,4%, повече от два пъти по-висока от отчетените за работещото население (9,9%) като цяло. Младежката безработица е особено висока в държави като Испания (51,4%), Гърция (50,6% към октомври 2014 г.), Хърватия (44,8% през четвъртото тримесечие на 2014 г.) и Италия (42,0%). За сравнение процентът в Германия и Австрия е съответно 7,2% и 9,0%.

Докато политиките на равнището на ЕС могат да предоставят рамка, в чиито обхват заинтересованите лица могат да се опитат да предприемат смекчавачи действия, социалните партньори могат да използват структурите, с които разполагат, например социалния диалог и колективното договаряне, за да се опитат да постигнат промяна. Всъщност те получиха възможност да направят това по линия на „гаранцията за младежта“, която насърчава подхода на партньорство за национално

прилагане. Но обхватът, до който социалните партньори участват в разработването на политики и в тяхното реализиране, варира и въздействието трудно може да се измери.

Междусекторните и секторните социални партньори на равнището на ЕС сключиха споразумения и направиха препоръки на своите федерации членки и на останалите заинтересовани лица и насърчиха дебата и представянето на добри практики. Това включва рамката за действия на ЕС за междусекторни социални партньори относно младежката заетост, сключена през 2013 г.

Обхватът и въздействието на мерките на европейско и на национално равнище и обхватът, до който те могат да подпомогнат диалога и колективното договаряне в държавите членки, зависи от устойчивостта на социалния диалог и традициите на колективното договаряне, от взаимоотношенията между социалните партньори и най-вече от размера на предлаганото държавно подпомагане и финансиране. Вероятно все още е твърде рано да се прави оценка дали действията и инициативите на социалните партньори са успели да постигнат реална промяна, особено след като съществува осезаемо изоставане на икономическите тенденции и тенденциите на пазара на труда. Въпреки това общото ниво на младежката безработица в ЕС започна да намалява през последното тримесечие на 2013 г. Трудно е разбира се да се посочи дали целевите действия са допринесли за това намаление или дали то се дължи в по-голяма степен на икономическото възстановяване, което сега се усеща в някои държави членки.

За сложния проблем с младежката безработица не съществува лесно решение, тъй като той включва много взаимозависими въпроси, които изискват координирани действия от страна на различни видове заинтересовани лица, като например доставчици на образователни услуги, организации за професионално обучение, лица, които се занимават със съчетаване на търсенето на уменията с предлагането и политици в областта на пазара на труда. Следователно отвъд действията, които социалните партньори могат да предприемат чрез индивидуални или двустранни действия на всички нива, те имат също така централна роля за преодоляването на предизвикателството, което младежката безработица представлява, в сътрудничество с голям брой заинтересовани лица.

Глава 5 — Тенденции в европейския социален диалог 2012—2014 г.

В тази глава се прави преглед на тенденциите при европейския социален диалог от септември 2012 г. до декември 2014 г. като се обръща специално внимание на резултатите от индустриалните отношения на равнището на ЕС.

През последните години европейският социален диалог се провежда в изключително предизвикателен социално-икономически контекст: от 2008 г. насам Европа е в криза с висока безработица, увеличаващи се различия между държавите членки и засилване на тревогите, свързани със социалното сближаване. Както беше посочено в „Индустриалните отношения в Европа през 2012 г.“ (Европейска комисия, 2013 г.), по-специално вторият етап на кризата постави националните системи за индустриални отношения под сериозен натиск. Освен това съществува много по-малко доверие в процеса на европейска интеграция, по-специално в държавите, за които се предоставя помощ. Тенденциите в европейския социален диалог от последните две години трябва да бъдат разгледани в този контекст.

Натискът върху социалния диалог, който се почувства в няколко държави членки, остави ясни следи също и на равнището на ЕС. Изглежда, че броят на споразуменията в резултат на секторния социален диалог в ЕС е спрял да нараства поне временно. Освен това се повдигат основни въпроси относно неравномерното прилагане на автономни споразумения на национално равнище. Все още съществуват значителни разлики между националните системи за индустриални отношения, особено в обхвата на колективното договаряне, и те засягат възможностите на националните социални партньори за ефективно прилагане на подобни споразумения. В това отношение глава 1 показва, че последните тенденции при националните системи за индустриални отношения — по-специално в държавите членки, където те са били твърде крехки дори преди кризата — не са особено обещаващи.

Въпреки това европейският социален диалог продължава да показва знаци за издръжливост. Предприети са важни стъпки за повишаване на социалното доверие в нови процеси като например Европейския семестър. Европейските социални партньори на междуиндустриално равнище обърнаха внимание на предизвикателството в резултат на младежката безработица и постигнаха стабилен напредък при разработването на съвместен задълбочен анализ на трудовата заетост. Създаването на два нови комитета за секторен социален диалог и стабиленият напредък на изпитателния етап за трети сектор показва, че работодателите и профсъюзите все още проявяват интерес към ангажираност на европейско равнище. Чрез съвместни становища и декларации двете страни на индустрията продължиха да осигуряват ценна входяща информация и експертни познания за инициативите на Комисията и за политическите процеси на национално равнище. Посредством инструменти и съвместни проекти европейските социални партньори споделят експертни познания и най-добри практики за създаване на възможности на европейско и национално равнище.

Европейският социален диалог в момента е на кръстопът. Основните разпоредби на договора относно социалния

диалог бяха въведени на етап, когато заетостта и социалното законодателство бяха основният инструмент за действия на ЕС, засягащи социалните партньори. Последното десетилетие стана свидетел на различни тенденции. Първо, от 2000 г. насам координирането на политики се превръщаше във все по-важен инструмент за действия на ЕС в областта на социалната политика. Това насърчи нови тенденции в социалния диалог в ЕС (вече са инкорпорирани в договора) за насърчаване на съгласуването между институциите на ЕС и социалните партньори, като например Комитета по заетостта (EMCO) и на Комитета за социална закрила (SPC) и на най-високо ниво — тристранната среща на високо равнище по социални въпроси. Второ, по-скорошното въвеждане на нови форми на макроикономическо управление чрез Европейския семестър също така засяга основни въпроси на заетостта и социалната политика, повдига въпроси за най-подходящия начин за участие на социалните партньори в дискусиите на равнището на ЕС. При надграждането на постепенната промяна към по-голяма тристранна концентрация на това равнище се появи консенсус относно необходимостта за по-нататъшно засилване на участието на социалните партньори в управлението на ЕС и за укрепване на съществуващите форуми за социален диалог. В резултат на това през последните две години Комисията направи предложения за засилване на ролята на социалните партньори в макроикономическото управление на ЕС и в Европейския семестър, и относно ревизирането на Решението на Съвета за тристранната среща на високо равнище по социални въпроси, за да се приведе в съответствие с институционалните промени от Договора от Лисабон, по-специално създаването на длъжността постоянен председател на Европейския съвет.

Междусекторните социални партньори ясно се различават в своите възгледи относно причините за кризата, относно подходящите политически реакции спрямо нея, програмите за фискално консолидиране, макроикономическия политически микс и съдържанието на структурните реформи. Възгледите се различават ясно и в регулаторната област както се вижда от неуспеха на социалните партньори да се договорят за преработване на Директивата за работното време и от техните твърди противоположни възгледи относно необходимостта от допълнително социално регулиране на равнището на ЕС. Работодателите все повече обръщат внимание на предизвикателствата на конкурентоспособността и на необходимостта от намаляване на разходите за труд, от опростяване на трудовото законодателство и от увеличаване на външната гъвкавост. Съюзите изтъкват аспектите, свързани с нетрудовите разходи на конкурентоспособността, положителната роля на възнагражденията за съвкупното търсене и уместността от подобряване на качеството на работата и инвестирането в умения. Тези отклонения бяха отразени в редица дебати между работници, работодатели и обществени органи в цяла Европа. В някои държави членки тези дебати доведоха до споразумения, които допринесоха

за оформянето на политическите реформи. В други държави членки и на равнището на ЕС обаче се наблюдава тенденция на увеличаване на конфликтите и напрежението.

Независимо от тези усилия за насърчаване на ролята на социалните партньори както беше предвидено в договора, турбулентността на кризата оказва осезаемо въздействие върху взаимоотношението между социалните партньори и Комисията, както и с други институции на ЕС. Напоследък доверието изглежда е на висока цена поради редица спорни въпроси, които предизвикват конфликт в обстановка, като например тристранната среща на високо равнище по социални въпроси. Това включва дискусии относно програми за макроикономическо регулиране, специфични за държавата препоръки, предполагаема намеса в колективното договаряне на национално равнище, фокусът на програмата за регулаторна уместност на Комисията, стратегическата рамка на Комисията за здраве и безопасност, оценката на Комисията на споразуменията на социалните партньори на равнището на ЕС, където страните поискаха изпълнение чрез директиви на Съвета.

В рамките на политическата програма на председателя Юнкер, която поставя акцент върху социалния диалог, Комисията започна да работи за рестартиране и засилване на диалога със социалните партньори.

Глава 6 — Преглед на европейското трудово законодателство 2012—2014 г.

Тази глава предлага задълбочен преглед на тенденциите в трудовото законодателство на равнището на ЕС през изминалите две години, включително здраве и безопасност при работа. Тези тенденции в европейското трудово законодателство се появиха на фона на кризата, което значително влоши състоянието на трудовата заетост и понижи жизнените и работните стандарти по-конкретно по отношение на уязвимите категории хора. В отговор, и в съответствие със стратегията Европа 2020 за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, Комисията продължи да работи за подобряване на качеството на работните места и на условията на труд, както и на функционирането на трудовия пазар.

През май 2014 г. Европейският парламент и Съветът приеха Директивата за осигуряване на изпълнението, насочена към подобряване на защитата на командированите работници, като осигуриха равни възможности на единния пазар.

Пак през 2014 г. Съветът се споразумя за Директива относно работното време за мобилни работници във вътрешния воден транспорт, която прилага чрез законодателството на ЕС споразумение по собствена инициатива между европейските

социални партньори и този сектор. Споразумението, постигнато през 2012 г., определя минимални правила за работното време за пътнически или товарни кораби при вътрешно корабоплаване в ЕС.

След предложение на Комисията през март 2014 г. Съветът прие Препоръка за рамка за качество на стажовете, насочена към осигуряване на възможност за обучаващите се да придобиват висококачествен професионален опит при безопасни и справедливи условия и към увеличаване на техните шансове за намиране на работа с добро качество. През април 2014 г. Комисията прие своето предложение за създаване на Европейска платформа за повишаване на сътрудничеството за предотвратяване и възпиране на полгането на недеклариран труд.

В областта на здравето и безопасността при работа и след извършване на оценка на Европейската стратегия за здраве и безопасност (2007—2012 г.) и на обществена консултация, през юни 2014 г. Комисията представи нова Стратегическа рамка на ЕС относно здравето и безопасността при работа за 2014—2020 г. Рамката има за цел да подобри прилагането на съществуващите правила за здраве и безопасност, да подобри превенцията на професионалните заболявания и да обърне внимание на застаряването на работната сила в ЕС.

Приети бяха две директиви относно здравето и безопасността при работа: първата засяга минималните изисквания относно излагането на работниците на въздействието на електромагнитни полета и втората обхваща синхронизирането на пет директиви относно здравето и безопасността при работа към Регламента на ЕС относно класифицирането, етиктирането и опаковането на химични вещества. В допълнение Комисията прие решение за синхронизиране на функционирането на Научния комитет за граничните стойности на професионална експозиция (SCOEL) с правилата на Комисията относно експертните групи.

Комисията продължи работата си, насочена към оценяване и преглед на настоящото трудово законодателство на ЕС в съответствие със стратегията Европа 2020 и принципите за „интелигентно“ регулиране. По-конкретно тя завърши „проверката на уместността“ по три информационни и консултативни директиви и установи, че тези директиви са напълно уместни за целта, т.е. са съответстващи, ефективни, съгласувани и ефикасни. Тече работата по прегледа на Директивата за работното време и по последващите оценки на Директивите относно срочната работа и работата на непълно работно време, и на Директивата за писмената декларация. В момента тече задълбочена оценка на 24 директиви на ЕС в областта на здравето и безопасността при работа, резултатите от която се очакват в края на 2015 г.

КАК ДА СЕ СДОБИЕМ С ПУБЛИКАЦИИТЕ НА ЕС?

Безплатни публикации:

- един екземпляр:
чрез EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- повече от един екземпляр или постери/карти:
от представителствата на Европейския съюз (http://ec.europa.eu/represent_bg.htm),
от делегациите в страни извън Европейския съюз (http://eeas.europa.eu/delegations/index_bg.htm),
като се свържете с услугата Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_bg.htm)
или като се обадите на 0080067891011 (безплатен номер в ЕС) (*).

(*) Информацията, както и повечето обаждания са безплатни (възможно е обажданията от мрежата на някои оператори, от обществени телефони или от хотели да бъдат таксувани).

Платени публикации:

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

Поредичата „Индуриалните отношения в Европа“ прави преглед на тенденциите и развитието на колективните отношения между работници, работодатели и техните съответни представители в Европейския съюз, включително на тристранното измерение, в което участват обществени органи на различни равнища.

Изданиято от 2014 г. разглежда отрицателният отзвук от икономическата криза и кризата с държавния дълг по отношение на индустриалните отношения и социалния диалог. То включва задълбочен анализ на тенденциите в системите за договаряне на възнаграждения; индустриалните отношения в държавите членки, получаващи финансова помощ, както и индустриалните отношения и младежката безработица. Освен това изданиято предлага актуална информация за новите постижения по отношение на европейския социален диалог и на трудовото законодателство.

Резюмео е достъпно онлайн в 24 езикови версии.

Можете да изтеглите нашите публикации или да се абонирате безплатно на:

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

Ако желаете да получавате редовно актуална информация за Генерална дирекция „Заетост, социални въпроси и приобщаване“, регистрирайте се, за да получавате безплатния електронен бюлетин „Социална Европа“ на:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



https://twitter.com/EU_Social

