СОЦИАЛНИЯТ СТЪЛБ НА ПРАВАТА – СИНДИКАЛНАТА ВИЗИЯ ЗА СПРАВЕДЛИВИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Ние възприемаме Европейския стълб на социалните права (ЕССП) като сериозен опит на Комисията да насърчи социалните измерения на Европейския паричен съюз (ЕПС), но изрично подчертаваме, че това е възможно единствено, ако той бъде утвърден като правно обвързващ документ, при това адресиран до всички страни членки, а не само до Еврозоната. Настояваме също в него да бъдат разписани точни и ясни социални права, а не само общи принципи и насоки на социални политики, което констатираме от Съобщението и първоначалния предварителен проект на Комисията.

В своя специална проекторезолюция Европейският парламент подчертава, че ЕССП ще бъде инструментът, чрез който ще се обнови съществуващият социален стандарт в Европа. За нас е важно този преглед на европейското социално законодателство да не води до регрес на социалните права на работниците. Като отчитаме новите измерения в икономиката на 21 век, ние се ръководим от идеята за защита на работниците посредством адекватни инструменти.

Условия за наемане на работа

ЕССП изисква държавите да обърнат внимание на новите правни тенденции в ЕС и държавите членки, които позволяват в значителна степен работодателите да се дистанцират от техните отговорности по социалните достижения на правото и конкретни Директиви за заетост на ЕС. За нас като синдикати е недопустимо да бъде подложено на съмнение съществуването на трудовото правоотношение. Това е фундаментално отричане на възможността на работниците ефективно да упражняват правата си на заетост в ЕС. Работниците в прикрити трудови правоотношения, като - фиктивна самостоятелна заетост, работници в онлайн платформи, недекларирани работници, гледачки, стажанти, както и фалшиви командировани работници, са изправени пред толкова много тежести на доказване, че те са останали без почти никакви средства за защита на техните трудови права. В същата ситуация са и работещите чрез триъгълни и подизпълнителски споразумения.

„Децентрализираните самоорганизирани форми на заетост“, за които става дума в ЕСС, насочват вниманието ни, освен към атипични форми на труд (работа от разстояние, надомна работа), но и към заетост, възникнала в условията на различни по своето естество правоотношения – облигационни, търговски, други от този вид, които външно, формално имат предприемачески и независим характер (самонаети, предприемачи, изпълнители по т.нар. граждански договори, земеделски производители и други подобни). В основата си обаче, макар и формално-правно независими, те са икономически зависими. Тоест в дълбоката си същност се доближават до зависимостта, типична за наемния работник по трудово правоотношение. В този план в практиката съществуват, а и с оглед развитието на пазара на труда и навлизането на нови технологии, роботизация и прочие, ще имат нов простор за възникване и съществуване на подобни форми. Това налага да има ясна позиция за естеството на този вид заетост и

социалните права на заетите, които по наше мнение трябва да бъдат еднакви с типичната заетост, възникнала по трудови отношения.

В тази връзка стои въпросът за социалните права на държавните служители, които в българската действителност са фактически наемни работници, с орязани в Закона за държавния служител права от гледна точка на редица социални критерии, вкл. колективно договаряне. За тях няма правна уредба в Закона и не се прилагат процедури за информиране и консултиране, очертани в няколко Директиви на ЕС. Следва ли те да бъдат обект на специално формулирани постановки/принципи? Според нас –да!

Искаме да обърнем внимание на липсата на единно (в рамките на ЕС) разбиране за съдържанието на понятието *„гъвкава заетост“*, за да мислим и коментираме новите й форми, към което насочва проектът на ЕССП. В документа същото понятие е отнесено и към трудовите договори. Недефинираното използване на този и други подобни термини ще породи и ще доведе до различни представи за какво конкретно става въпрос. Затова, основно на равнище ЕС, е необходимо подобни понятия и категории да бъдат ясно и недвусмислено определени в съдържателен и смислов план. По подобен начин назад във времето бе дефинирана като 4-компонентна *„гъвкавата сигурност”* на пазара на труда, която понастоящем е крайно непопулярна като политически инструментариум, с изключение на една-две страни със специфични условия на приложение.

Обезпокоени сме от негативното звучене на констатациите и изводите относно безсрочните трудови договори и ефектите от тяхното съществуване. Какво всъщност стои зад тях - идеята за премахването им или за въвеждането на принцип за прекратяване по облекчен за работодателя ред?! Това поставя под съмнение основното качество, което е ценено от работниците от възникването на трудовите правоотношения, като отделено от облигационните вид правоотношения – сигурността на заетостта, сигурността да имаш работа, да имаш средства за живот! За нас подобни неясни или недоразвити послания/постановки крият антисоциални намерения.

В пряка връзка и с оглед формулирания в ЕССП принцип *„уволняването на работници следва да бъде причинно обусловено...”*, отдавна предлагаме трудови спорове, вкл. и по повод уволнение, да се решават от разрешени от Конституцията особени юрисдикции, каквито са съществували в нашето законодателство преди 1993 г. Този принцип на доброволно уреждане на трудовите спорове следва да се развие, като общ за държавите членки, за които социалният стълб ще се прилага.

Напълно подкрепяме Позицията на ЕКП и смятаме, че ЕССП следва да осигури:

1. Правото на ефективно прилагане на директивите. Да се предложи и приеме Директива на ЕС за осигуряване на ефективно прилагане на законовите разпоредби в съответствие с Конвенция № 81 МОТ, както и да включи разпоредби за представителство и защита правата на работещите в онлайн платформи.

2. Правото на презумпция за трудово правоотношение, включително правото да се знае самоличността на работодателя преди започване на работа и санкции на работодателите, които преправят трудово правоотношение (например фалшиви самонаети), спекулирайки с неточностите в дефинирането на понятията „работник", „самостоятелно заето лице", „фалшиви самостоятелно заети" и пр.

3. Правото на защита срещу несигурността на заетостта чрез поставяне на ограничения върху практиките, които създават несигурност на работното място, вкл. за забрана на „нула часа – договори", „договори при повикване", заедно с предоставяне на проактивна защита, като например правото на работа на пълно работно време, подходящо предизвестие за условията на труд и подкрепа в ситуации на преструктуриране, както и на защита в случай на уволнение.

5. Правото на защита по време на изпитателен срок, включително правото на равно заплащане за равен труд и забрана на неплатени "стажове", защита от прекалено агресивни и ненужни проверки и дискриминация на основата на социален произход и по социално-икономически съображения.

Възнаграждения

Особен акцент в това направление е минималната работна заплата (МРЗ), чиито размер според Комисията *„трябва да осигурява достоен жизнен стандарт на работниците и техните семейства и да допринася за борбата с бедността сред работещите, като запазва достъпа до заетост на нискоквалифицираните лица и мотивацията за търсене на работа"*. Обръща се внимание и върху необходимостта от прозрачен и предвидим механизъм за определяне на МРЗ, което е *„от съществено значение за стабилността на бизнес средата"*. Третата теза, която се лансира, е че изменението на възнагражденията трябва да следва производителността и това правило е от изключителна важност за конкурентоспособността, особено в Еврозоната.

От тази двойственост в поставените цели произтичат и основните предизвикателства:

- За решаване на мнимата дилема „по-висока заетост или по-добри заплати" , вкл. през механизма на МРЗ;
- За необходимостта от по-добра съгласуваност с националната система на данъчно облагане и социално-осигурителни вноски;
- За ценовите и разходни корекции като единствен способ за повишена конкурентоспособност в ЕПС;
- За оптимална гъвкавост на КТД по заплатите, в съответствие с междусекторните и браншови различия;
- За ефективно координиране на условията на договаряне на заплатите, съобразно националните традиции;
- И не на последно място – за постигането на максимален ефект от равнището и разпределението на възнагражденията върху потреблението, съвкупното търсене и икономическия растеж.

Остава обаче впечатлението, че в такъв документ като „Стълб на социалните права" предложените принципи и насоки за социални политики в повечето случаи са директно подчинени на традиционните напоследък цели на икономическото управление – фискална стабилност и разходна конкурентоспсобност.

В съответствие с Европейската социална харта (ревизирана) и Конвенция 131 на МОТ, правото на справедливо и достойно заплащане на труда, според нас, трябва да се гарантира в настоящия документ чрез имплантирането на допълнителни механизми и инструменти, които предлагаме на Вашето внимание.

Стремежът към ускорена интеграция на държавите членки в ЕПС трябва да бъде подплатен с адекватни механизми на възходяща конвергенция на доходите, в т.ч. и на трудовите възнаграждения, с оглед преодоляване на социалния дъмпинг и нелоялната конкуренция.

1. Стриктното обвързване на ръста на реалните заплати с производителността на труда в краткосрочен план (година за година) е необосновано като решение за повечето от новите държави членки, особено за България. Независимо от предимствения ръст на реалните заплати над производителността през отделни години, факт който Комисията надлежно отбелязва в Специфичните за страната препоръки напоследък, общо равносметката за наемния труд е негативна за продължителни периоди, вкл. и за целия 25-годишен преход. В тази връзка настояваме обвръзката да бъде интерпретирана в дългосрочен план, като се отчитат и съотношенията в разпределението на БВП между труда и капитала.

2. Натрупаните огромни подоходни неравенства, бързо растящата диференциация и поляризация в заплащането на труда, налагат социалните партньори и правителствата да си поставят нови, по-високи цели в договарянето и определянето на МРЗ. Тук трябва да припомним препоръчаното от МОТ, но и фиксираното в специална Резолюция на Европейския парламент от 2011 г. съотношение 60% спрямо медианната/средна работна заплата във всяка държава. Правото на достойно заплащане на труда изисква не само ограничаване на контингента „ниско платени работници" и преодоляване на синдрома „работещи бедни", но постепенно ориентиране към „заплата за издръжка" (living wage) като минимален браншов и/или регионален стандарт.

3. Не е достатъчно да се спомене само ролята на социалните партньори в договарянето на работните заплати на различни равнища. Европа, а още повече страните с малък опит и традиции в колективното договаряне, се нуждаят от ефективна правна защита и разширяване покритието на наемните работници с КТД. Разпростирането на валидността на договорените минимални стандарти е средство, което не само ограничава прекариата и намалява социалните неравенства, а то е предпоставка за икономически растеж, от една страна – като елиминира нелоялните практики и подобрява бизнес средата, от друга – като стимулира потреблението и повишава вътрешното търсене.

Здравословни и безопасни условия на труд

Икономическите и социални ползи от добре формулираната политика по безопасност и здраве при работа, както и тяхното влияние върху намаляването на трудовите злополуки и свързаните с работата заболявания, е несъмнено. Несъмнен е и техният ефект върху повишаване на производителността на труда и конкурентоспособността на предприятията. В тази връзка, включването на безопасните и здравословни условия на труд в ЕССП има важно значение.

Според нас обаче, предложенията в раздел 9 от социалния стълб са представени твърде схематично и не гарантират в достатъчна степен осигуряването на правото на европейските работници *„на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му”,* съгласно член 31 от Хартата на основните права. Акцентът е поставен в две насоки: *гарантиране подобаващо ниво на закрила от всички рискове, които могат да възникнат при работа и надлежно подпомагане за прилагането, по-специално в микропредприятията и малките предприятия (ММП).*

Така предложен, текстът не отчита редица сериозни предизвикателства:

- В условията на криза, мерки на строги икономии и нарастваща конкуренция на европейските пазари на труда, част от компаниите бяха принудени да предприемат стратегии на орязване на разходите и инвестициите, което в много случаи доведе до натиск върху условията на труд и като цяло - до влошаване на качеството на заетостта.

- Демографският проблем, остаряването на работната сила и удължаването на трудовия живот.

- Цифровизацията и свързаните с нея промени в света на труда. Тя генерира широк спектър от нови рискове, нестандартни форми на заетост, някои от които предлагат недопустими условия на труд и водят до влошаване на здравето и безопасността на работниците.

- Новите технологии (нанотехнологиите, зелените технологии, биотехнологиите и др.), рисковете от които за здравето и безопасността на работниците засега не са достатъчно отчетени.

В контекста на посочените предизвикателства, при доработката на ЕССП следва да се обърне внимание върху следните основни аспекти:

1. Засилено внимание и холистичен подход към нововъзникващите рискове, свързани с новите технологии, в частност тези, засягащи специфични възрастови групи, лицата с увреждания, жените. Превенцията на трудовите злополуки и промоцията на здравето на работниците през целия им трудов живот е ключ към оставането им по-дълго на пазара на труда. Важно значение в тази връзка има рехабилитацията и реинтеграцията на по-възрастните работници.

2. Необходимост от разработване на стандарти за осигуряване на правата на заетите в цифровата икономика, които да бъдат предложени още сега, за да не се стигне до спирала, насочена надолу към влошаване на условията на труд.

3. Като отчитаме значението на микро- и малките предприятия, които са гръбнак на европейската и нашата икономика, подкрепяме предложението на ЕК за включване в Стълба на социалните права подпомагането на ММП за осигуряване на безопасност и здраве при работа. Но намаляването на административната тежест и разходите за спазване на стандартите по „безопасност и здраве при работа" (БЗР) не трябва да стават за сметка на влошаване на условията на труд в тях.

4. Превенция и борба с неформалната икономика, в която дефицитът на достойни условия на труд се проявява в цялото си многообразие.

Подкрепяме становището на ЕКП за разработване на законодателни предложения по отношение на правото на безопасни и здравословни условия на труд, включително и осъществяване на бъдещи стъпки за Европейска стратегия за здраве, безопасност и благосъстояние при работа, чийто фокус трябва да бъде превенцията, наред с по-широкото разбиране и подкрепа за представителите на работниците по БЗР, насърчаване наблюдението на здравето и развитие на системи, които да осигуряват съществуването на реалистични и безпристрастни механизми за ефективна работа с индивидуалните искания за признаване на трудовите злополуки и обезщетенията за болест.

Социален диалог и участие на работниците

В това направление отчитаме огромни предизвикателства на глобалната икономика, кризите, технологичните промени и променящия се характер на труда. Налице са и проблеми в спазването на основните права на работещите, които са заложени в международни и европейски документи, в т.ч. и в Хартата за основните права на ЕС и договорите на Европейските общности и ЕС.

В тази връзка се констатират както различия в системите на социален диалог, тристранно и двустранно партньорство, така и различия в тенденциите на промени и адаптиране на системите, съобразно променящите се условия - промени в производството, технологиите, характера на труда и други.

Натискът срещу правото на колективни преговори и договаряне, тенденциите към дерегулация и децентрализиране на процесите са по-силно изразени в някои страни и по-слабо в други, но като цяло те са общи за ЕС. Това е предизвикателство към обхвата на КТД, който остава висок средно за ЕС - около 60 %, но в редица страни от ЦИЕ, в т.ч.. и в България е доста нисък – около 30 на сто от работещите у нас са покрити с КТД. Налице са сектори без сключени КТД в последните няколко цикъла на договаряне, очертава се тенденция за намаляване и на броя сключени КТД на равнище предприятие.

Промените в труда и динамиката на международния обмен на капитали са предизвикателство и към общите структури на представителство на работниците в предприятията. Констатациите на европейските институции са, че правата по информиране и консултиране не са равномерно развити - има значителни различия по

страни, сектори, вид предприятие или естество на трудовите правоотношения. В страни с по-силни традиции в индустриалните отношения обхватът на представителство на работниците в предприятията е по-висок и обратно – слабите традиции водят до нисък обхват на представителство. Правата на общо представителство и представителство по информиране и консултиране могат да ерозират допълнително в резултат от дигитализацията на икономиката и диспергирането на работните места и формите на заетост.

Регистрира се намаляваща плътност на социалните партньори в редица страни членки – както на синдикатите, така и на работодателските организации. Това изисква подобряване на техния капацитет и ефективността на действията им.

В контекста на посочените предизвикателства, при доработката на ЕССП следва да се обърне внимание върху следните основни аспекти:

1. Трябва да се положат усилия за възраждане на диалога, в случаите където той е прекратен поради предизвикателства на кризата или съпротива на работодателите. Социалните партньори и правителствата на държавите членки трябва да обърнат по-сериозно внимание върху спазването на основите трудови и социални права, произтичащи от документите на ЕС и други европейски и международни документи, особено правата на работното място (сдружаване, колективни преговори, стачка, информиране и консултиране, защита от дискриминация при синдикално членство и участие в стачки и др.). Това е изключително важно за страни като България, където все още има не малко случаи на погазване на тези права.

2**.** Социалните партньори както на национално, така и на европейско равнище, трябва да положат усилия за подобряване на своя капацитет - за справяне с нови предизвикателства, в т.ч. с проблемите на новите технологии, цифровизираната икономика и декарбонизацията, конфликтните ситуации, произтичащи от фискалната политика, свободното предоставяне на услуги и движението на капитали, свободното движение на хора (включително и на командированите работници).

3. Днес е необходимо постигането на нов консенсус за промени в парадигмата на колективното трудово договаряне, като един от възможните отговори на съществуващите проблеми, икономическите и социални предизвикателства пред отделните държави и ЕС като цяло. Това е свързано с решителна трансформация в отношенията между социалните партньори, както на национално, така и на европейско равнище, за осмисляне на възможностите на КТД за по-справедливо разпределение на произведения обществен продукт, за намаляване на неравенствата и преодоляване на риска от генериране на кризи, за справедливо споделяне не само на риска от бизнес дейностите, но и на постигнатите резултати.

4. Колективните преговори и договарянето трябва да бъдат насърчавани като основен инструмент за надграждане на съществуващите правни норми в областта на трудовите отношения и подобряване параметрите на условията на труд и заплащане. Секторното колективно договаряне трябва да бъде възродено и усъвършенствано в контекста на

намаляване на социалния дъмпинг в рамките на отделните страни и създаване на по-добри минимални стандарти за работещите в отделните отрасли и браншове.

5. В тази насока са нашите идеи за създаването на Рамкова директива на ЕС по колективното трудово договаряне, както и за пакет от конкретни и принципни предложения относно усъвършенстване и развитие на националната ни правна рамка, уреждаща процесите на колективното трудово договаряне. Съществуващата правна рамка се явява задържащ фактор пред динамично развиващите се обективни потребности на договарянето.

6. В контекста на предизвикателствата от развитие на технологиите са необходими общи усилия на социалните партньори на национално и европейско равнище, както за укрепване и развитие на процеса на колективно договаряне и на моделите на КТД в сектори с полагане на класически наемен труд (адекватни на динамиката на несигурната конкурентна среда), така и в сектори със стеснен периметър на класическия наемен труд, при условия и отношения, обусловени от новите технологии.

7. Необходимо е разширяване на координацията на колективните преговори и разпростирането й в страните от ЦИЕ. Социалните партньори трябва да положат усилия за изграждане и включване в система за координация, в контекста на подобряване на общото равнище на заплащане, заетостта и условията на труд.

8. Формите на информиране, консултиране, представителство и участие в управлението в предприятията, трябва да се модифицират съобразно изменящите се трудови отношения, така че да се осигури представителство и на наетите с атипични договори. Правата по информиране и консултиране трябва да покриват всички най-важни аспекти на труда - заетост, преструктуриране, промяна на собствеността или работодателя, атипична заетост, организация на труда, работно време и други.

9. Социалните партньори на европейско равнище трябва да продължат усилията за подобряване на общата рамка по информиране и консултиране и развитие на участие в управлението. Идеите за разширяване обхвата на представителство на работниците в органите за надзор или управление на предприятията трябва да се разпростират не само към МНК, които имат поделения в рамките на ЕС, Европейските търговски и кооперативни дружества, а и към националните компании с определен брой заети лица.

10. Европейските социални партньори трябва да продължат диалога за сключване на рамкови споразумения и да положат усилия за тяхното узаконяване чрез директиви, за да се гарантира спазването им, като се разшири и предметът на тези споразумения. Социалните партньори трябва да подобрят капацитета си за участие в секторния и междусекторния социален диалог на европейско равнище и да засилят своята активност за прилагането на европейските споразумения на национално равнище. Те следва да защитават националните интереси на своите членове, но и да работят активно за намаляване на различията в рамките на съюза.