

Колективният трудов договор – мотивиращ фактор за синдикално членство

За КНСБ като най-голяма неправителствена организация в демократично променящото се общество и най-голяма национално представителна организация на работниците и служителите от първостепенна важност са процесите на:

- набиране на нови работници и служители, които да членуват в синдиката;*
- задържане на членския състав на организацията;*
- включване и активно участие на синдикалните членове в синдикалния живот.*

x x
 x

Основните характеристики на колективния трудов договор, които го определят като:

▶ *фундаментално право*, т.е. част от системата на всеобщите човешки права /права на организиране, на стачка и на колективно договаряне/ и механизмите на демокрацията;

▶ *източник на подобрени, по-високи* в сравнение със заложените в трудовото и социално законодателство *норми и стандарти*;

▶ възможност за *допълнителни права* и за периодично *подобряване на нормите*;

▶ механизъм за *информиране, консултиране и представителство на интереси*;

▶ *средство за преразпределение на власт и източник на власт*;

показват, че колективните преговори са плод на тежък труд и битка, и няма друг начин тази битка с работодателите да се води и да се извоюват положителни резултати, освен чрез синдикално сдружаване, т.е. чрез синдикалната организация. Позоваването и по-пълното отчитане в КТД на основни жизнени дейности, които мотивират човешкото поведение, като сигурност, икономическо благосъстояние, чувство за принадлежност, развитие и т.н. обективно увеличават шансовете за нарастване на синдикалните редици.

Дистанцията на изминалите сто години от началото на организирано работническо движение в страната, в което исторически се вплита още един сто годишен юбилей - от подписването на първия колективен трудов договор в България /15 февруари 1905 год./ поставя пред синдикалните дейци на всички равнища актуалния въпрос:

Колективното договаряне като основен инструмент за защита на законовите трудови и социални права на хората на наемния труд – как, с какви доводи и основания изгражда привлекателен образа на синдиката, с кои факти и решения то подтиква и мотивира към синдикално членство?

А. КАКВО Е ДОГОВОРЕНО В КТД?

Договорените клаузи в КТД на предприятието, сектора или общината подобряват и издигат имиджа на синдиката и по този начин подбуждат и тласкат работниците и служителите към членство в синдикална организация.

● *Каква полза имам от сключения КТД? Какво ми дава той и какво мога да спечеля с него? Какво значение има КТД за мен сега и какво допълнително да очаквам напред? В отговорите на тези въпроси най-често се съдържа “разковничето”, което насърчава членството в синдикалните редици.* ●

Активните процеси на приватизация и реструктуриране в последните 15 години на преход към пазарна икономика, доведоха до съкращаването на над 1.3 млн. работници и специалисти във всички сфери и дейности. В този период синдикатите именно чрез КТД се бореха аргументирано и успяваха най-оптимално на отраслово/браншово ниво и на ниво предприятие да обвързват перспективите на развитие с програми за заетост, да договарят минимални и/или стартови РЗ и стимулиращи схеми за допълнително възнаграждение. На масата на преговорите се търси подобряване на условията на труд и параметрите на работната среда, по-успешно се договарят клаузи относно работно време и отпуски, социално осигуряване и застраховане. Запазва се традицията за споразумяване в сферата на социално-битовото и културно обслужване и социалното подпомагане. Пробива си път договаряне на клаузи за участие на работнически представители в органите за управление. В КТД страните признават добронамереността в отношенията си и мирните средства за решаване на конфликти и спорове, като утвърждават процедури на преговори, посредничество и арбитраж като път за решаването им.

Б. КОИ СА НОВОСТИТЕ, КОИТО МИ ДАВА КТД?

Очевидно е, че преговори около стандартни клаузи за минимални плащания, социално подпомагане, почивно дело, или с други думи договаряне, което поддържа “работещи бедни” не е достатъчно привлекателно средство. Ключът към промяната трябва да търсим в инициране и разширяване на кръга от проблеми и включването на нови сфери в колективните преговори.

● *Активната политика за договаряне на новости и променени клаузи за извоюване на нови придобивки в КТД – това заинтересова и може по-бързо да изведе до верния път на членство в синдикатите.* ●

Посоките на новото участниците в колективните преговори могат да търсят в:

✓ **Заплащане.** След като у нас и през 2003 г. средната реална работна заплата и средната реална пенсия не успяват да достигнат 50 % от равнището им през 1989 год. /т.е. непосредствено преди старта на реформите/, докато реалният брутен вътрешен продукт на човек от населението е близо 100 % от този през 1989 г., наложително е и чрез колективните преговори да се търсят консенсусни решения, които да приближават минималните доходи – минимална

работна заплата, гарантиран минимален доход, минимална почасова ставка - до най-ниските равнища в новоприетите десет страни-членки на ЕС и постигане на съотношение с оповестената граница на бедност у нас, не по-малко от 1,7-2 пъти. С цел отчитане на покупателната способност на РЗ, необходима е динамика в нарастването и, обусловена от постигнатите икономически резултати, увеличената производителност на труда и понесената инфлация. Нужни са обективни принципи за определяне на трудовите възнаграждения, като акцента се постави върху нарастваща мотивация за продуктивен и ефективен труд (например: допълнителни парични бонуси за качествен труд, конкретни резултати, възможности за участие в собствеността и в печалбата). Така договореностите в КТД за запазване и увеличаване на реалната РЗ ще ни приближават до непознатите засега у нас международни стандарти “заплата, достатъчна за живот” /Конвенция 131 на МОТ относно определянето на МРЗ, 1970 г/.

✓ **Трудова заетост.** Партньорството между работодатели и синдикати да гарантира сигурност и качество на работните места, вътрешно фирмени форми на гъвкавост и мобилност, закрила срещу незаконни уволнения. Разширяване на сферите на договаряне, които да отразяват специфичните проблеми на работещите жени и майки, младежи, етноси и др.п.

✓ **Работно време.** Днес в Еврозоната /вкл. и европейски конфедерални структури/ все по-често на масата на преговори поставят въпроса за намаляване на продължителността на работната седмица, предлага се и 4 дневна работна седмица с 32 ч. работно време и др. Лисабонската стратегия изисква въвеждане на гъвкава заетост, от там на гъвкаво работно време, напр. не само на стандартната продължителност на работния ден, но и на 4 ч. работен ден, но с осигуровки, на понятия като фонд работно време през целия живот, или работни часове в течение на трудовия живот /между 50-70 000 отработени човеко-часове за придобиване на право на пенсия/. Обсъждат се въпроси като: равностойни ли са работните часове при работа в почивни и делнични дни, възможности за въвеждане на специални работни часове за млади и за възрастни работници, за жени с оглед съчетаване на семейния и трудовия живот и пр.

✓ **Професионално обучение, квалификация и преквалификация.** Приоритетно може да се договаря стимулиране на ученето в рамките на целия трудов живот; създаване на буферни /браншови и регионални/ фондове за обучение, наченки за които има вече в сектор “лека промишленост”; индивидуални пожизнени “спестовни сметки” за обучение и квалификация, които да бъдат данъчно освободени, за сметка на работодателя; критерии за качество на провежданото обучение; системи за валидизация на компетенции на формалното или самостоятелно учене; оценка и стимулиране при повишаване на образованието или квалификацията.

✓ Справедливите и “благоприятни” **условия на труд** изискват от преговарящите страни приемането на съгласувани политики по предотвратяване/ограничаване на рисковете чрез взимане на превантивни и защитни мерки, отразяващи усъвършенстването на техниката и технологията; допълнително осигуряване и застраховане; право на опазване на здравето /вкл. психо-социалното натоварване причинено от работата, ергономични условия на труд и работа, трудова хигиена, облагородяване на работното място, спазване на екологичните норми и пр./; развитие на мрежата от СТМ, на КУТ и ГУТ; реализирането на проекти и програми на всички равнища.

✓ Във времето на промени понятието “качество на живот” представлява и договаряне на по-добри **социални придобивки** като транспортно обслужване, качествено столово хранене, стаи за отдих, спортни и културни мероприятия, места в детски градини и пр.

В условията на либерализация на трудовите отношения, недостатъчните инвестиции на бизнеса и на държавата за повишаване качеството на човешкия капитал /по отношение равнище на заетост, сигурност на пазара на труда, доходи, социална интеграция, неудачите в образователна и здравна реформа, недостатъчни стимули за майчинство и пр./, са индикатори, че засега **повишаване качеството на живот и труд** като синдикати трябва да продължим да защитаваме /в т.ч. и въпреки атаките на международните финансови институции/ **чрез придобивки в КТД**, включващи и обезщетения /при пенсиониране/, и допълнителни възнаграждения /за продължителна работа, условия на труд/, социални придобивки и пр.

Споделяне на отговорности. Поглед в дълбочина на действащите секторни колективни трудови договори у нас показва, че все по-често работници и мениджъри работят заедно за успеха на бизнеса и просперитета на предприятието – над две трети от тях са падплатени с договорености за съдействие на синдикалните организации при внедряване на нови форми на организация на труда и висококонкурентни производства, контрол за стриктното прилагане на изискванията за безопасен труд, спазване на трудовата дисциплина, договарят се клаузи за лоялност и съпричастност в развитието на фирмата/сектора, в МНК успешно се разработват бизнес-кодекси за етично поведение и др.

В. ЕВРОПЕИЗАЦИЯ НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ

Известно е, че колективните преговори и договаряне се зараждат първо в Европа и от там се разпространяват в други страни. Наближава датата 25.04.т.г., когато ще бъде подписан договора за присъединяването на България в ЕС.

● *Приемането на Европейската Конституция, част трета от която е Хартата за фундаменталните права, предстоящото членство на България в Европейския съюз, свободното движение на хора и социалния дъмпинг, който то поражда, засилват необходимостта от прилагане на добрите и модерни европейски практики в колективното договаряне - фактор в подкрепа на синдикалното членство.* ●

На преден план се поставят въпросите за:

-разширяване **договарянето на минималните европейски трудови и социални стандарти;**

-по-силна **координация на политиката на договаряне** с европейските страни;

-участие в **координирането на политиките по заплащане**, в т.ч. в поставяне на нива на заплащане, общо търсене на формула за минималната РЗ, справедлива оценка на качеството на труда.

-съгласуване на действия по **искане и своевременно получаване на качествена и достоверна информация** за нуждите на колективното договаряне;

-**участие в структурите** на европейския социален диалог и особено активно включване в съответните структури на секторно ниво;

-за филиалите на МНК са важни **контактите** със синдикати от страните с предприятия на МНК, особено със страната-майка, **информирание** за постигнати договорености, **координиране** на добри практики, **участие** в работата на браншовите синдикални и др. европейски структури.

Г. ОРГАНИЗАЦИОННИ АСПЕКТИ И ВКЛЮЧВАНЕ

Общуването със синдикалните членове и симпатизанти, предоставянето им на информация с цел осигуряване на тяхното разбиране и подкрепа, привличането им за участие в дейности, насочени към укрепване на синдикалните позиции на масата на преговорите, мотивират положителна визията за синдикално членство.

● *Ако спечелите доверието на работещите и на синдикалните членове, мобилизирайте ги и те активно се включат в отделните преговорни етапи, стъпка по стъпка - това ще укрепи чувството им, че те са търсени, че техният глас се чува и че от тях зависи нещо. Ще се създава осезаемо усещане за колективно постижение. Това също повишава ангажираността към синдикалната организация, засилва чувството за принадлежност към нея и желанието за членство.* ●

⇒ Участие още в началния **етап на набиране на работническите предложения и искания**, когато се търси и преценява формата на предстоящото договаряне. По възможност да се ангажира и приобщи всеки човек за това какви са неговите очаквания. По един начин ще се подходи към дългогодишния работник в предприятието, по друг начин към младия или новопостъпилния, за който напоследък не е изключение нагласата за синдикално членство не само да е чужда, но дори и неизвестна. Специфичен подход трябва да има към квалифицирания или неквалифициран работник и т.н. Естествено е, че тези искания и очаквания впоследствие ще бъдат обобщени, обработени и прецизирани, кои и как да бъдат включени в процеса на договаряне.

⇒ **Запознаване с проекта /варианта/ на КТД**, участие в неговото обсъждане и приемане;

⇒ Регулярно и точно **информирание**, гарантиране на **обратна връзка за хода на преговорите**;

⇒ **Запознаване навреме с промените**, настъпващи в хода на преговорния процес, особено в случаите на съществени отклонения от първоначалния проект, търсене на мнения и преценки кога и с колко може да се отстъпи;

⇒ Търсене при организиране и **оказване на натиск** - участие при провеждане на символични протести, протестни акции, предупредителни или други специални действия за демонстриране подкрепа на синдикалния преговарящ екип.

Добрата предварителна **подготовка на синдикалния екип за преговори**, компетентното му и професионално участие в преговорите -

● **Как се договаря и как се извоюват договореностите – също може да привлече и да бъде мотивиращия ключ към синдикално членство.** ●

В този смисъл за предпочитане е синдикалният екип да държи инициативата на водене на преговорите във всеки етап, да отстоява своите позиции, да посреща новите идеи. Да опонира конструктивно, да предлага компромиси, особено при изход от трудни ситуации, да има адекватна реакция на критични ситуации. С други думи **има ли успешна стратегия, която да представи колективните преговори, това може да се отрази и запази или увеличи синдикалните членове.**

Успоредно с това в новите предприятия е виден и ежедневния по-ограничен достъп до работните места, затягане на дисциплината, по-малката свобода на движение в производствените звена, строги санитарно-хигиенни норми и технологични правила, което прави все по-трудна организационно-техническата подготовка на колективните преговори, както и образуването на синдикални формирования

Проблемът за мястото на колективното договаряне в мотивиране към синдикално членство закономерно поставя въпроса: **”Какво ще променяме в колективното договаряне, за да бъде то адекватно на новата икономическата среда /обективен фактор - приватизация и реструктуриране, валутен борд, технологично обновление/ и на новата социална среда /субективен фактор - безработица, нисък жизнен стандарт/ и да стимулира още по-успешно към синдикално членство?**

Очевидна е необходимостта от **реформиране на съществуващите системи на договаряне на всички нива.** В международен план от 80-те години на миналия век се наблюдава стесняване ролята на държавата и на трипартизма за сметка на развитието на бипартизма и на колективното договаряне. От своя страна колективното договаряне възникнало при класическия промишлен /т.н. “фордистки”/ модел на организация на производството и труда, характеризира се със стандартно производство, традиционно предлагане на работни места, пълен работен ден, липса на качествена разлика в образователния ценз на наемния труд и пр., все по-често се сблъсква с огромните промени в характера на труда и организацията на производствения процес:

- изчезват едни дейности и се появяват нови;
- масово става присъствието на високо квалифицирани специалисти с различни ценности и култура, използване на непълно работно време и пр.;
- развива се границата между самонаем и работодател;
- все по-често срещани са т.н. “гъвкави” предприятия с вериги от доставчици и разпръснати по територии;
- създава се феномена на самостоятелните, индивидуални работници от т.н. “втора генерация”, с “Н-ТТ” образование и виртуален продукт, които работят без необходимост от срещи с работодател;
- изключително голям е делът на малките, микро и средни предприятия.

Сега въпросът е:

Какво ще предложим на всички тях, за да защитим техните интереси в КТД и ги привлечем в синдикалната организация?

Факторите, които мотивират към синдикално членство се променят, което определя и необходимостта от нашата промяна в културата и манталитета на колективни преговори и договаряне. Предизвикателство е по-нататъшното развитие на процеса на отраслово и браншово договаряне, което да бъде адекватно на новата икономическа и социална ситуация в страната и стабилизиране на колективните преговори на равнище предприятие, чрез разширяване на обсега им от една страна и от друга - чрез постигане на устойчив характер на качествените характеристики и договорености.

Емилия Маркова – главен експерт в КНСБ

31.03.2005 год.