



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР **/Обзор на материали на европейски секторни федерации и национални** **синдикати от страните –членки на ЕС и ЕАСТ/**

Тенденции в ЕС

В редица страни от Европейския съюз административните реформи се извършват единствено от съображения за строга бюджетна дисциплина, без да се отчитат въпросите за качествено обслужване на гражданите и за условията на труд и заплащането на служителите в публичния сектор.

Господстващият понастоящем ултралиберализъм в ЕС води до разграждането на обществените услуги, които имат ключово значение за социалното и териториално сближаване, до въвеждането на пазарни принципи в такива сектори като здравеопазването и образованието, до ограничаване на основните права на потребителите и на служителите в публичния сектор, до свиване на бюджетните разходи и ръста на заплатите поради условията, наложени на държавите-членки от Пакта за стабилност и растеж.

Навсякъде се чува един и същ лийтмотив – “по-малко държава, по-малко, но по-добре платени служители”. Но повишенията на заплатите, общественото признание и професионалната оценка на служителите в публичния сектор се бавят, а с всяка година се увеличават съкращенията на персонала в бюджетната сфера.

През април 2006 г. Европейската комисия публикува дългоочакваното съобщение за обществените услуги от всеобщ интерес, в което не разработва нова политика, а смята, че следва да се спазват нормативните уредби за вътрешния пазар и не се налага специално законодателство, което да защити от пазарните правила обществените услуги от всеобщ интерес. В отговор на този документ ЕКП и европейските федерации на работещите в публичния сектор настояха за законова рамка, която да гарантира, че общественият интерес ще вземе връх над пазарните правила и обществените услуги (със стопанска и нестопанска цел) ще се ръководят от общите принципи за достъпност, универсалност, жизнеспособност, солидарност и демократичен контрол. Законовата рамка ще принуди националните правителства да зачитат общите принципи за обществените услуги при вземане на решения, например, за реструктурирането или децентрализацията им. Достъпността и качеството на обществените услуги трябва да бъдат сърцевината на правителствените политики не само защото са свързани с начина, по който се изразходват данъците на гражданите, но и защото главната мисия на всяко правителство е защитата на обществения интерес. Необяснимо защо в съобщението си ЕК не споменава образованието и здравеопазването, които са услуги от обществен интерес с определено социална функция, след като в директивата за услугите образованието и професионалната квалификация не са изрично изключени.

Общите принципи като солидарност, достъпност и демократичен контрол следва да се прилагат към всички обществени услуги. Освен това

Проект 07-23-162 С, финансиран от ОПАК, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ

всички доставчици на услуги от стопанската и нестопанската сфера, били те публични, частни или с идеална цел, трябва да предприемат мерки за гарантиране на качеството на услугите. Според ЕК спазването на пазарните принципи дава на държавите-членки достатъчно възможности за осигуряване и повишаване на качеството на обществените услуги. Обаче потребителите, доставчиците на услуги и

правителствата на държавите-членки посочиха, че чистото прилагане на пазарните механизми без европейски законови разпоредби би могло да има катастрофални последици за предоставянето на обществени услуги като социални и здравни грижи. По въпроса за модернизацията ЕК смята, че децентрализацията, възлагането на дейности на подизпълнители и развитието на публично-частни партньорства имат положителен ефект върху обществените услуги и изобщо върху социалната икономика, без да привежда аргументи за необходимостта от насърчаването им. Но недостатъците на прибягването до подизпълнители и до публично-частни партньорства са напълно очевидни и тези процеси могат несъмнено да се отразят негативно върху качеството на обществените услуги. Мерки за децентрализация могат да застрашат качеството на обществените услуги, ако например местните власти не разполагат с достатъчно финансови средства за предоставянето на тези услуги. Така по въпроса за модернизацията ЕК излага по-скоро политическо виждане, без да основава хипотезите си на фактически или числени данни.

Колективно договаряне и социален диалог в обществените услуги – европейски измерения

В отговор на тези тревожни тенденции европейските социални партньори и синдикатите предприеха редица важни стъпки.

През март 2006 г. Европейската синдикална федерация на обществените услуги (EPSU) и Европейската асоциация на работодателите от болничния сектор обявиха създаването на Европейски отраслов комитет за социален диалог за болничния сектор. Този комитет ще позволи на социалните партньори – работници и работодатели – да допринесат заедно за положителното развитие на здравния сектор. Предизвикателствата в тази сфера са еднакви в целия ЕС. Създаването на комитета е първото официално признаване на социалните партньори в болничния сектор на европейско ниво. Това е значителен напредък, който позволява на работниците и работодателите да влияят пряко на европейските политики в тази област. Споразумението за учредяване на комитета бележи края на “неформалния” етап след петгодишни усилия за формализиране на социални диалог в тази област.

Социалните партньори приеха работна програма за периода 2006-2007 г. по следните въпроси:

- Набиране и запазване на персонала в болничния сектор
- Възрастовият състав на болничния персонал
- Новите нужди от квалификация на болничния персонал.

Европейската синдикална федерация на обществените услуги още от 2000 г. разработва политика за координация на колективното договаряне в ключови области. Целта на координацията е да установи някои общи и/или минимални стандарти в сферата на обществените услуги в цяла Европа. Една координирана стратегия би гарантирала, че колективните договори ще се уеднаквяват и няма да си вредят един на друг.

Основните насоки включват някои специфични цели, които са установени с резолюции по време на Общото Събрание в Лисабон през 2000 г., на Конгреса в Стокхолм през 2004 г. и политическите декларации, приети от Изпълнителния Комитет. Те представляват ядрото на политиката на EPSU за колективното договаряне, която синдикатите са се споразумели да прилагат и контролират.

Ключовите области от политиката се доработват и трябва да бъдат формулирани в периода до следващия Конгрес на ЕФСКУ през 2009 г.

Главните елементи на политиката за колективно договаряне са:

- Заплащане
- Равно заплащане и еднакво третиране
- Работно време
- Обучение през целия живот
- Пенсии

Понастоящем се разработва политика по:

- Ниското заплащане
- Възлагане на дейности на подизпълнители

Предстои да се обърне внимание на:

- Младите работници
- Емигрантите

Бъдещите области ще обхващат:

- По-възрастните работници
- Устойчиво развитие и качествена заетост.

В публикувания документ за политиката на EPSU по ниското заплащане се изтъква, че независимо от стабилния дългосрочен икономически растеж и повишаването на жизнения стандарт, ниските нива на работна заплата представляват предизвикателство пред синдикатите. Обществените услуги имат сравнително приемливи нива по отношение на ниското заплащане, с тенденция да се прилагат повече структури за равностойно трудово възнаграждение от тези в частния сектор. Тези структури на възнаграждение обаче често се оказват под натиск от възлагането на дейности на подизпълнител (outsourcing) и политиките за управление на човешките ресурси, които поставят акцента върху по-пазарно ориентирани и индивидуализирани ставки на трудово възнаграждение.

EPSU счита, че ниското заплащане е централен приоритет както за федерацията като цяло, така и за всички нейни синдикати-членове. Ниското заплащане е достатъчно негативен фактор сам по себе си, но то обикновено има отрицателно въздействие и върху други елементи от личния или семейния живот. На работното си място нископлатените имат по-малко възможности да се възползват от обучение и други предимства като болнични и пенсии. Извън работното си място те освен това са по-склонни да страдат от здравословни проблеми в сравнение с хората с по-висок доход. Като основна организация за провеждане на кампании и най-голямата от отрасловите федерации в рамките на ЕКП, EPSU смята, че ако нейните организации-членки се мобилизират както на политическо ниво, така и по отношение на своята политика за колективно договаряне, то EPSU би имала потенциал реално да допринесе за подобряване на положението на хиляди нископлатени работници в цяла Европа.

Като се има предвид, че жените съставляват мнозинството от нископлатените работници, една успешна кампания, осъществена във връзка с други профсъюзни организации и активисти, би била също и сериозна стъпка към намаляване на неравенството в заплащането по полов признак.

Колективно договаряне и социален диалог в обществените услуги – национални измерения

На фона на новата офанзива на ЕК срещу обществените услуги (или “услуги от обществен интерес”) националните правителства предприемат атаки срещу заплатите и работните места в публичния сектор. В редица случаи колективното договаряне стига до задънена улица. Израз на това са проведените в края на 2007 г. и първата половина на 2008 г. стачки в някои страни.

На 20 ноември 2007 г., във връзка с гласуването на бюджета в Народното събрание, във **Франция** синдикатите от публичния сектор обявяват стачка със следните искания:

- Започване на истински преговори по заплащането
- Запазването и повишаването на покупателната способност
- Защита на работните места
- Качествени обществени услуги, достъпни за гражданите и отговарящи по-добре на нуждите на населението.

В стачката участват 700 хиляди служители.

До тази стъпка се стига поради действията на правителството. През 2007 г. държавните служители получават увеличение на заплатите само на 1 февруари. Но то всъщност е било за догонване на инфлацията през 2006 г. Така че за 2007 г. заплатите не са повишени. Всички мерки на правителството са взети без никакво договаряне. Единственото обещано повишение засяга само няколко хиляди служители, а различните бюджетни сфери и категории работници не се третират еднакво.

Същевременно съкращенията следват възходяща тенденция - 5430 през 2006 г., 15032 през 2007 г., 22921 през 2008 г. А до 2012 г. се предвиждат съкращения на 150 000 служители. Решенията се вземат едностранно, без предварително обсъждане или съгласуване. Синдикатите смятат, че запазването на заетостта в бюджетната сфера означава качествено обществено обслужване на потребителите, което отговаря на нуждите на населението.

Неотстъпчивостта на правителството предизвиква нова стачка на 24 януари 2008 г. Издигат се следните искания:

- ▶ възстановяване на покупателната способност (работещи и пенсионери)
- ▶ незабавно започване на преговори за заплатите с правителството
- ▶ заетост в бюджетната сфера, отговаряща на действителните потребности от обществени услуги
- ▶ запазване и подобряване на условията на труд на работниците и служителите в бюджетната сфера, с което да се гарантира защитата на обществения интерес
- ▶ качествени обществени услуги в служба на населението.

На 15 май 2008 г. френските синдикати обявяват трета поредна стачка със следните искания:

- ▶ повишаване на заплатите и пенсиите
- ▶ защита на статута на държавните служители
- ▶ срещу общата ревизия на държавната политика
- ▶ срещу политиката за разграждане на общественото обслужване.

Подобни процеси се наблюдават и в **Португалия**. На 30 ноември 2007 г. португалските синдикати от публичния сектор обявяват обща стачка с искане за:

- спазване на закона за колективното договаряне
- повишаване на реалната покупателна способност (спадаща главоломно от над 6 години)
- увеличаване на щата и отхвърляне на принудителната мобилност
- започване на преговори с правителството за заплатите и другите реформи в държавната администрация.

Тази трета поредна за годината стачка е резултат от неотстъпчивостта на португалските държавни работодатели пред законните искания на техните работници и служители – по-достойна оценка на работещите в публичния сектор и правото на колективно договаряне, два съществени елемента за подобряване на обществените услуги и за устойчиво икономическо и социално развитие, две съставни части на европейския социален модел.

Белгийските синдикати организират седмица за синдикални действия от 9 до 12 юни 2008 г. Освен индексация на заплатите и повишаване на минималните ставки, те искат и приемливи споразумения за публичния сектор и образованието.

Колективното договаряне в публичния сектор в **Дания** традиционно протича в консенсусна обстановка. Но подновяването на колективните договори в началото на 2008 г. бе предшествано от необичайно напрежение още преди започване на преговорите. Синдикатите изтъкваха, че заплатите в публичния сектор изостават спрямо тези в частния сектор и искаха допълнително увеличение за компенсация. След тежки преговори на три етапа и предупреждения за стачка от трите най-големи синдиката през март 2008 г. социалните партньори подписаха нов колективен договор за публичния сектор на държавно, общинско и регионално равнище. Договорът предвижда общо

увеличение от 12,8%, като 7,53% са за увеличение на заплатите за тригодишен период, а останалите за други придобивки и надбавки, включително и за допълнителни отпуски.

През март 2008 г. в **Германия** синдикатът Верди подписа нов колективен договор за обществените услуги с представители на германското правителство и общинските работодатели. Договорът, обхващащ периода 2008-2009 г., предвижда средно 5% увеличение на заплатите на всички федерални и общински служители в публичния сектор (3,1% от 1 януари 2008 г. и 2,8% от 1 януари 2009 г.). В замяна на повишаването на заплатите синдикатите трябваше да приемат увеличение на работното време на общинските служители в Западна Германия. Споразумението бе постигнато след няколко вълни от предупредителни стачки, в които участваха стотици хиляди служители от публичния сектор.

През септември 2007 г. във **Финландия** бяха сключени нови колективни договори за публичния сектор на държавно и местно равнище. Договорите влизат в сила от 1 октомври 2007 г. и ще действат до 31 януари 2010 г. За този 28-месечен период работещите в публичния сектор ще получат около 11% увеличение на заплатите. Освен възнагражденията договорите уреждат и други въпроси, като използването на срочни трудови договори, статуса и заплащането на синдикалните председатели и отговорниците по охрана на труда, както и процедурите на местното колективно договаряне.

През декември 2007 г. в **Унгария** правителството и синдикатите от публичния сектор постигнаха споразумение за 5% средно увеличение на заплатите през 2008 г. Всъщност това означава, че реално повишаване на заплатите няма да има, тъй като правителството предвижда 4,8% средна годишна инфлация за 2008 г. Споразумението може да се разглежда като успех за правителството, тъй като за разлика от предишни години бе постигнато преди да приключат продължителните преговори в частния сектор. Анализаторите сочат също, че споразумението не е застрашило очакваните резултати от обявените през есента на 2006 г. мерки за строга бюджетна дисциплина, тъй като броят на работещите в публичния сектор е намален с 6% (45 хиляди души) през предходните 12 месеца, а от януари до септември 2007 г. делът на държавната администрация е съкратен средно с 5,3%. В резултат на това перото за заплати в публичния сектор продължава да намалява. Но от друга страна, в сравнение с договорените след това от 5 до 7,5% увеличения на заплатите в частния сектор, синдикатите приеха предложеното от правителството по-ниско повишаване на заплатите за служителите в публичния сектор, както и орязване на някои надбавки, като традиционната 13-та Коледна заплата.

Подготвил :Даринка Кирчева –ИССИ на КНСБ