

АНАЛИЗ НА ПРАВНАТА УРЕДБА НА ПРЕГОВОРНИЯ ПРОЦЕС ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ленко Русанов
Технически университет, София

Резюме

Съвременната пазарна икономика изисква устойчивост на индустриалните предприятия в острата конкурентна борба за отстояване на завоюваните позиции на пазара или пък за фирмено оцеляване. Това налага да бъдат неутрализираны всякакви фактори, които биха снижили възможностите им за успешна конкуренция. Измежду такива фактори са възникналите конфликтни ситуации между работодател и неговите работници и служители, които, ако не се вземат навреме мерки за тяхното управление, могат да се развият до трудно разрешим колективен трудов спор, който може да доведе до стачка. Във връзка това е направен критичен анализ на правната уредба на непосредствените преговори и на тези чрез посредник за разрешаване на конфликтни ситуации. Направени са предложения *de lege ferenda* за подобряване на тяхната ефективност. Предложена е и възможност за преговори с участие на застъпници и на двете страни също с оглед на повишаване на ефективността на преговорния процес. Всичко това би повишило устойчивостта на предприятията срещу деструктивни фактори, каквито се явяват колективните трудови спорове.

Ключови думи: конфликт, преговори, предприятие, работници, работодател, служители, спор, управление
Key words: conflict, controversy, employees, employer, enterprise, management, negotiations, workers

Увод

При функционирането на една организация могат да възникнат конфликтни ситуации във вътрешните ѝ отношения, което да се отрази негативно върху междуличностния климат в нея с всички произтичащи от това последици. Зародишът на конфликтните ситуации първоначално често не се забелязва, а ако се забелязва, това не прави впечатление за нещо, което може да доведе до сериозни противоречия между страните в конфликта. Това е една от основните причини първоначалните признаци на конфликта да бъдат пренебрегвани, докато не се очертят ясно контурите на едно сериозно противоречие, което продължава да се развива. За неговото преодоляване вече ще са необходими усилия и ресурси, за да се спре процеса на развитието му и да се намерят адекватни средства за неговото разрешаване. Ако навреме не бъдат предприети мерки по преодоляването на такива „зреещи“ конфликти, тяхното развитие може да доведе до нежелани последици за устойчивото развитие на организацията и до още по-големи усилия и ресурси за тяхното разрешаване в положителен смисъл.

Предмет на настоящото изследване е анализ на правната уредба на преговорите за преодоляване на възникнали вече колективни трудови конфликти по въпроси от трудовите отношения, осигурителните отношения и от

жизненото равнище. Цел на анализа е да се потърсят възможности, ако съществуват такива, за повишаване ефективността на преговорния процес по преодоляването на такива, възникнали вече колективни конфликти, терминологично обозначаващи като колективни трудови спорове. Тяхното разрешаване би довело до възстановяване на нормалния трудов ритъм в предприятието и до повишаването на неговата устойчивост в условията на остра конкурентна среда, характерна за съвременната пазарна икономика.

Съдържанието на термина „предприятие“ в изследването се покрива донякъде с понятието „предприятие“, дефинирано в Кодекса на труда, тъй като се отнася само до стопанските организации [3, §1, т. 2]. Следователно, в настоящата работа от това понятие са изключени държавните нестопански организации със особен статут и държавните и общинските администрации - в тях с малки изключения предоставят работната си сила физически лица, които са със статут на държавни служители.

1. Управление на конфликтите в трудовите отношения

За възникването на конфликти в трудовите отношения може да има различни причини, но най-често те се пораждат от разминаване на възгледите на двете страни за размера на трудовите възнаграждения, поради проява на

дискриминация на работното място, във връзка с осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд, от кариерното развитие, от междуличностни конфликти и др. За да не се стигне в развитието на породените конфликти до остра непримиримотост между страните в тях, е необходимо те да бъдат управлявани.

За управлението на конфликтите в литературата се дават различни определения, но същността им е почти една и съща, използвайки различни изразни средства. Например: „Управлението на конфликтите се изразява в намесване, предназначено да намали неблагоприятните последици или да използва положителните резултати от развитието им“ [4]. Или: „Мениджмънт на конфликтите представлява извършване на взаимносвързани действия, водещи или до намаляване на интензитета и преустановяване на вредните за организацията конфликти, или до стимулиране на тези, които ѝ носят ползи“ [1]. Може да бъдат дадени и други дефиниции, но и в тях управлението се свежда до дейност по намаляване на последиците от пораждаването на конфликтите или по използването им. Предмет на изследването е управлението на възникнали вече конфликти, след като не се е стигнало до позитивен резултат от управлението на тяхното предотвратяване, ако изобщо е имало такова.

Основно средство за управление на вече възникнали конфликти е преговарянето, което е форма на взаимодействие между противопоставящите се по конфликта страни с цел постигане на съгласувано и устройващо ги решение по конфликта. В сравнение с другите средства за управление на възникнали вече конфликти преговарянето има следните предимства:

1. участниците в конфликта имат възможност да контролират своето взаимодействие - да определят времето и границите на преговарянето, да влияят върху процеса на преговорите и техния резултат, да определят рамките на споразумението;
2. участниците в конфликта могат да се договорят за такова споразумение, което да удовлетворява и двете страни и по този начин да се избегне посредничеството, което може и да не удовлетворява единия участник в конфликта;
3. взаимодействието само между участниците в конфликта по време на пре-

говорния процес позволява да се запази служебната и търговската тайна.

Българското законодателство урежда два вида преговори – непосредствени преговори и преговори с участието на посредник [2, чл. 3 и 4, ал. 1]. Непосредствените преговори не са законово дефинирани, но от названието им е ясно, че в преговорния процес участват само спорещите страни или техни представители, т. е. те протичат без участието на посредник под каквато и да е форма. За да започнат непосредствените преговори работниците и служителите трябва да предявят „писмено исканията си и имената на своите представители в преговорите“ [2, чл. 3, ал. 2].

Основен елемент в подготовката на преговорния процес е формулирането на исканията на работниците и служителите. Исканията трябва да бъдат приети на техни общи събрания, но не е препоръчително на самите събрания да бъде определяно тяхното съдържание, тъй като може да се стигне до крайности в резултат на ненужен популизъм от страна на синдикалисти или радикално настроени работници и служители. И като резултат - отказ на работодателя да ги изпълни, което ще изостри конфликта още повече. Ето защо може да бъде създадена работна група, която да изготви проект на исканията, съобразен и с възможностите на работодателя. Добре би било проектоисканията да бъдат обсъдени предварително в отделните структурни звена на предприятието. Така неформално обсъдени и одобрени те може да бъдат предложени за приемане от общото събрание с по-малък риск от манипулиране на членовете му за включване на крайни елементи в съдържанието им. Що се отнася до мнозинството, с което да бъдат приети исканията, то трябва да повече от половината от присъстващите на събранията работници и служители, а не от списъчният им състав, което трудно се постига и така ненужно се забавя преговорния процес.

2. Участници в преговорите

Страни по конфликтите най-често са работниците и служителите, предоставили работната си сила срущу възнаграждение, от една страна, и техните работодатели, от друга страна. Конфликтна ситуация обаче би могла да настъпи и между самите работници и служители по ред причини и нейното развитие може да доведе до сериозен конфликт между

основните страни в трудовите отношения, в областта на които такива конфликти терминологично, както стна дума преди, са наречени трудови спорове.

Преките участници в преговорите са „работниците и работодателите“, но що се отнася до първите участници, това на практика е възможно само при малки предприятия. Но дори и в този случай ефективността на непосредствените преговори ще бъде много малка, поради участието на много лица, а това позволява освен всичко друго и възможност за манипулируемост. Ето защо е препоръчително работниците и служителите в предприятието да участват в преговорите със свои представители. Що се отнася до работодателите, въпрос на техен избор е дали да участват лично в преговорите, или да възложат това на техните менаджъри, на представители на работодателската организация, в която членуват, или да наемат външни лица за целта [5].

Редът за определяне на представителите на работниците и служителите не е законодателно уреден. Теоретично това може да бъдат представители, които са избрани на общо събрание на работниците и служителите от предприятието, органи на синдикалните организации в предприятието или определени от тях представители измежду работниците и служителите, които са техни членове [5]. Тъй като синдикални организации основно съществуват само в държавните и общинските предприятия, а и в световен мащаб се наблюдава процес на десиндикализация [6], вниманието на изследването ще бъде спряно само върху избирането на представителите на работниците и служителите от самите тях. По какъв ред обаче това става не е предмет на специална уредба от Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

Кодексът на труда урежда само избор на представители на работниците и служителите на техни общи събрания, които:

1. участват „в обсъждането и решаването на въпроси на управлението на предприятието само в предвидените от закона случаи“ [3, чл. 7, ал. 1];
2. „представяват техните общи интереси по въпросите на трудовите и осигурителните отношения пред работодателя ил пред държавните органи“ [3, чл. 7, ал. 2, изр. 1];

3. „осъществяват информирането и консултирането ...“ [3, чл. 7а, ал. 1].

Най-близо до фигурата на представителите за водене на непосредствени преговори са представителите по т. 2, дори в известен смисъл би могло да се каже, че те се припокриват. Но тези представители се избират с „мнозинство повече от две трети от членовете на общото събрание“ [3, чл. 7, ал. 2, изр. 2]. В практиката това мнозинство е трудно постижимо и за да се постигне е необходимо значително време за консултации и неформално убеждаване в качествата на едни или други възможни кандидати за представители. А и не е сигурно такова мнозинство би ли било постижимо при остро изразена поляризация в позициите относно конкретните кандидати за участие в преговорния процес. В същото време конфликтът тлее и се задълбочава, което може да се отрази много негативно на изхода от непосредствените преговори. Ето защо е целесъобразно уреждането на специален избор на представители за водене на непосредствени преговори, които да бъдат избирани с мнозинство повече от половината от присъстващите членове на общото събрание на работниците и служителите. Тъй като няма императивна законова уредба на този вид представители и предвид бавния законодателе процес, този проблем може да бъде уреден в правилниците за вътрешния трудов ред на работодателите или в друг акт на работодателя специално за водене на преговори.

3. Непосредствени преговори

След като са формулирани исканията и са избрани представителите на работниците и служителите те трябва писмено да се предявят на работодателя, с което може да се постави началото на преговорния процес. За съжаление законодателят не задължава работодателя в определен срок след писменото предявяване на исканията и имената на представителите да започне да преговаря по исканията на работниците и служителите. В случая се разчита на неговото желание конфликтът да бъде разрешен бързо преди да се е развил до степен на остро противопоставяне. Но може исканията на работниците и служителите да засягат чувствително интереса на работодателя и той умишлено да протака преговорите. Ето защо е необходимо да бъде уреден минимален срок, с изтичането на който работодателят да е

длъжен да предприеме необходимите действия относно започването на преговорния процес.

Непосредствените преговори се провеждат от страните по възникналия конфликт „по свободно определена от тях процедура“ [2, чл. 3, ал. 1]. Тук са възможни две хипотези – тази процедура се уговаря при всеки конкретен случай на преговаряне или веднъж уредена, тя се използва при всички случаи на провеждане на непосредствени преговори. При първата хипотеза като недостатък може да се посочи загубата на време за определяне на нейното съдържание, през време на което конфликтът се задълбочава. Като предимство може да се посочи, че в този случай съдържанието на процедурата отразява спецификата на конфликта, което може да допринесе за неговото успешно взаимноприемливо разрешаване.

При втората хипотеза работодателят самостоятелно или съвместно с представители на работниците и служителите разработва процедура, която да има приложимост при всички непосредствени преговори за разрешаване на възникнали колективни трудови конфликти. Предимството на тази хипотеза е в две насоки – преговорният процес може да започне почти веднага, тъй като процедурата за него е предварително уговорена и възприета, и освен това, процедурата може да съдържа срока, в който работодателят да е длъжен да предприеме действия по преговарянето след като му се предявят исканията на работниците и служителите и на техните представители, като това още повече може да съкрати времето на преговорния процес. Колкото до предимството на първата хипотеза, то може да се възприеме и при втората хипотеза, ако се направи уговорката за съобразяването на предварително приетата процедура със спецификата на предстоящия за разрешаване конфликт.

4. Преговори чрез посредничество

Непосредствените преговори може и да не доведат до разрешаване на възникналия колективен трудов спор, дори и при добронамерено желание за разрешаване на спора и от двете страни. Преговори изобщо не са се състояли, тъй като едната от страните, или и двете страни, не са пожелали да преговарят. В такъв случай „всяка от тях може да потърси съдействие за уреждане на спора чрез посредничество“ от Националният

институт за помирение и арбитраж [2, чл. 4, ал. 1].

Основна функция на Националният институт за помирение и арбитраж е да „съдейства за доброволното уреждане на колективни трудови спорове между работници и работодатели“ [2, чл. 4а, изр. 1]. Назначеният посредник има за основна задача да склони, да убеди страните чрез взаимни отстъпки да разрешат възникналия спор между тях. Дейността на посредника при разрешаването на такива конфликти е толкова по-ефективна, колкото доверието на страните в него е по-голямо. А това е възможно само ако посредникът е познат на страните по спора и се ползва с голям авторитет между тях. В противен случай винаги ще съществува подозрението, че той „посредничи“ в полза на една от страните и това подозрение ще е толкова по-голямо, колкото корупционните нагласи в обществото по една или друга причина са по-големи. Реакцията на страна по спора, която по някаква причина е изгубила доверието на посредника, е да не отстъпва от своите позиции и така срокът за посредничеството да изтече, без да се разреши колективния спор. А на пътя към стачката стои още една възможност – доброволният трудов арбитраж, което обаче не е предмет на настоящото разглеждане, тъй като спорът се разрешава от трета страна (арбитър или арбитражна комисия) без участието на спорещите страни нито на техни представители.

5. „Застъпничество“

Преди промяната на чл. 4 от Закона за уреждане на колективните трудови спорове е съществувало възможност „всяка от страните да потърси съдействие за уреждане на спора от:

1. съответното министерство или друго ведомство или определен от правителството орган – при спор, по който държавна фирма или предприятие;
2. съответния общински народен съвет – при спор, по който страна е общинска фирма или предприятие;
3. съответното кооперативно обединение – при спор, по който страна е кооперация;
4. централното ръководство на съответната обществена организация –

при спор, по който страна е тази организация или нейна фирма или предприятие;

5. колективен орган за управление на фирмата – при спор, по който е нейно поделение;
6. съответния работодателски съюз – при спор, по който страна е фирма на граждани” [2, чл. 4, ал. 1 – отм. ДВ, бр. 25/2001 г.].

Прегледът на горните хипотези от отменената разпоредба навежда на мисълта, че законодателят отменя тази възможност поради уредбата на „посредничеството“ като способ за разрешаване на колективни трудови спорове. Заедно с това не може да не се отчете и нещо рационално – прави се опит да се разреши възникналия спор от високопоставени лица в йерархията на едната страна по спора, които ще бъдат чужди на дребнавостта в някои от позициите на защитаваната от тях страна и така спорът би могъл да бъде разрешен чрез личностния и йерархичен авторитет на тези лица. Заедно с това личи и същественият недостатък, който навярно е в основата на това законодателно решение – участва трета страна, която по презумпция трябва да отстоява позициите само на едната страна, а за другата не се предвижда такова участие.

Анализът на отменената разпоредба и горните разсъждения във връзка с нейното съдържание водят към едно решение – да се въведе трети вид преговори, които да се намират между непосредствените преговори и посредничеството, които могат да се нарекат с работно наименование „преговори със застъпници“ или само „застъпничество“. В този вид преговори в качеството на „застъпник“ или „застъпници“ за работниците и служителите може да бъдат поканени авторитетни лица от съответния бранш или отрасъл, от съответна синдикална организация, дори и да не са нейни членове, или други лица, ползващи се с доверие. Като „застъпник“ или „застъпници“ на работодателите може да бъдат поканени представител или представители на работодателска организация, на погорестоящото на предприятието управление, на други външни лица, включително и адвокати.

Основна функция на „застъпниците“ е да убедят страната, за която се застъпват, да пренебрегне в интерес на компромиса малозначимите елементи на нейните искания и да се съсредоточат върху основните искания,

като също бъде внушена необходимостта от известни отстъпки и от тях, ако това се налага за постигането на решение по спора. Същевременно те убеждават другата страна и нейните „застъпници“ в необходимостта от определени отстъпки от защитаваната ѝ позиция, да се направи компромис и от тяхна страна, за да се постигне разрешаване на възникналия колективен спор.

Участието на застъпници в преговорния процес ще бъде по-ефективно от разрешаването на спора чрез посредник, защото страните ще познават своите застъпници и ще им имат доверие, а това ще им позволи да бъдат по-лесно склонени на компромис и разрешаването на възникналия спор. Освен това „застъпниците“, които да са те, няма да бъдат ангажирани в личностната непримиримост, нетърпимост и дразги между страните. Ако са добре подбрани, те ще бъдат „издигнати“ над тях, което ще им позволи „да отсеят зърното от сламата“ по отношение на спорните елементи и ще предложат на страните разумни решения, основани на компромиса. Въвеждането на „застъпничество“ трябва да бъде урудено с акт, включително и на работодателя, тъй като страната, която ще участва в преговорите сама, ще бъде категорично против това, другата да участва със застъпник.

Заклучение

В резултат на критичния анализ от приложението на уредените способности за преодоляване на възникнали конфликти, са направени предложения за изменение и допълнение на действащото законодателство в това отношение, с оглед ефективно разрешаване на конфликтните ситуации. Предложено е да се избегне изборът на представители на общо събрание с мнозинство две трети от членовете на общото събрание, тъй като такова мнозинство е трудно постижимо, особено в условия на остра конфронтация и поляризация по отношение на предложените кандидатури. С оглед на същите съображения се препоръчва мнозинството за приемане на решения във връзка със спора да е повече от половината от присъстващите на общото събрание работници и служители, а не спрямо списъчния членски състав. Не е уреден срока, в който работодателят трябва да предприеме действия по започване на непосредствени преговори след като

работниците и служителите писмено са му предедявали исканията си и са посочили своите представители за преговорите. Във връзка с това се предлага той да бъде уреден в съответен акт.

Направен е анализ на посредничеството, като е предложен още един вид преговори, които по своята същност се намират между непосредствените преговори и тези с участието на посредник. Това са преговори с участието на т. нар. от автора „застъпници“, които, бидейки вън от конфликтната ситуация и от породения личностен антагонизъм на преговарящите, биха способствали по-ефективно от посредниците за разрешаване на колективния трудов спор. За това допринася авторитета на „застъпниците“ и обстоятелството, че страните им имат доверие, тъй като те са си ги избрали.

Всички направени предложения в настоящата работа са с оглед de lege ferenda, но за някои от тях, предвид бавния законодателен процес, може да се уредят в правилника за вътрешния трудов ред на работодателя. Няма пречка да бъде създаден от работодателя и отделен акт, посветен на

уредбата на евентуални преговори при възникнал трудов конфликт. Препоръчително е обаче този акт да бъде създаден съвместно с представители на работниците и служителите и още по-добре би било да бъде обсъден на тяхно общо събрание. Така ще има предварителна яснота по процедурата, по която ще се провежда преговорния процес при необходимост, включително и такива със „застъпници“.

Литература

1. Ангелов, К. *Мениджмънт*, София, Изд. ТУ-София, 2007, стр. 196
2. Закон за уреждане на колективните трудови спорове, Обн., ДВ, бр. 21/1990 г., посл. изм. и доп. ДВ, бр. 87/2006 г.
3. Кодекс на труда, ДВ, бр. 26 и 27 от 1986, посл. изм. и доп. ДВ, бр. 41 от 2009 г.
4. Колчагова, Б. *Мениджмънт на човешките ресурси*, София, ИК „КИНГ“, 2006, стр. 168
5. Русанов, Л. *Индустриални отношения*, София, Колбис, 2009, стр. 65-66
6. Шопов, Д. *Индустриални отношения*, София, УИ „Стопанство“, 2006, стр. 67-69

ANALYSIS OF THE LAW REGULATION OF THE NEGOTIATION PROCEEDINGS FOR SOLVING A COLLECTIVE LABOUR CONTRAVERSES IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

Lenko Russanov
Technical University, Sofia, Bulgaria

Abstract

Modern market economy requires stability of the industrial enterprises in the competitive struggle for defending of gained market positions or for corporate survival. This requires any factors that reduce the opportunities for their successful competitiveness to be neutralized. Among such factors are situations of conflict between an employer and its employees, which, if not taken timely measures for their control may be difficult to resolve. Such a dispute could lead to a strike. In this paper a critical analysis of the legal framework of direct negotiations and those through a negotiator is made. There have been proposals de lege ferenda to improve their efficiency. An opportunity for negotiations with the participation of supporters of both sides, with a view to improve the effectiveness of the negotiation process is proposed. All this would increase the sustainability of businesses against destructive factors such as collective disputes.