



**"ПОДОБРЯВАНЕ НА НОРМАТИВНАТА УРЕДБА НА ПРАВОТО НА СТАЧКА"**

Компонент 2 от проект "НАСЪРЧАВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ И ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ" на МТСП

изпълняван от Националния институт за помирение и арбитраж



# ДОКЛАД ОТ РАБОТНО ПОСЕЩЕНИЕ В КОНФЕДЕРАЦИЯ ШВЕЙЦАРИЯ

## Дейност 4.1

на проект „Подобряване на нормативната уредба на правото на стачка“ –  
Компонент 2 от проект на МТСП „Насърчаване на социалния диалог и подобряване на условията на труд на работниците и служителите“, финансиран от Българо-швейцарската програма за сътрудничество чрез Тематичен фонд „Партньорство и експерти

София, 30 октомври 2017 г.

На основание Заповед № РД03-209/13.10.2017 г. на министъра на труда и социалната политика и Заповед № К2-2-71/09.10.2017 г. на директора на Националния институт за помирение и арбитраж и ръководител на проект „Подобряване на нормативната уредба на правото на стачка“ – Компонент 2 от проект на МТСП „Насърчаване на социалния диалог и подобряване на условията на труд на работниците и служителите“, финансиран от Българо-швейцарската програма за сътрудничество чрез Тематичен фонд „Партньорство и експерти“ беше реализирано работно посещение в Конфедерация Швейцария на Експертната работна група (ЕРГ) по проекта, в периода 17-21 октомври 2017 г.

Работното посещение включваше:

1. Неформална работна среща с експерти на Международното бюро по труда (МБТ) – Женева, с цел осъществяване на технически консултации по предложенията за изменения и допълнения на Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС), разработени съвместно от представителите на всички социални партньори, участници в ЕРГ по проекта, и

2. Срещи за обмяна на опит в Берн, организирани от Департамента по труда (Labour Directorate) към Държавния секретариат по икономически въпроси (State Secretariat for Economic Affairs – SECO).

На срещите от българска страна взеха участие ръководителят на проекта, експертите в ЕРГ и представител на Швейцарското междинно звено в България, както следва:

1. **Владимир Бояджиев**, ръководител на проекта и директор на НИПА;
2. **Валентина Зартова**, член на ЕРГ и юридически съветник в БТПП;
3. **Валери Апостолов**, член на ЕРГ и съветник в КТ „Подкрепа“;
4. Проф. **Емил Мингов**, член на ЕРГ и на Надзорния съвет на НИПА, и ръководител на катедра „Трудово право“ в СУ „Св. Климент Охридски“;
5. **Ивелин Желязков**, член на ЕРГ и на Надзорния съвет на НИПА, и директор „Тристранно сътрудничество“ в АИКБ;
6. Проф. **Любомир Стефанов**, член на ЕРГ и на Надзорния съвет на НИПА, и член на УС на ССИ;
7. **Марияна Иванова**, член на ЕРГ и главен експерт в НИПА;
8. **Румяна Георгиева**, член на ЕРГ и на Надзорния съвет на НИПА, и парламентарен секретар и ръководител сектор „Индустриални отношения“ в КРИБ;
9. **Снежанка Славчева**, член на ЕРГ и на Надзорния съвет на НИПА, и директор „Индустриални отношения“ в БСК;
10. **Чавдар Христов**, член на ЕРГ и вицепрезидент на КНСБ;
11. **Йордан Димитров**, представител на Балканския институт по труда и социалната политика като Швейцарско междинно звено.

В изпълнение на целите на *точка първа от работното посещение*, на 18.10.2017 г. българските експерти осъществиха среща в МБТ, Женева.

На 18 октомври 2017 г. в сградата на МОТ членовете на експертната работна група по проект "Подобряване на нормативната уредба на правото на стачка" проведеха консултативна неформална среща с експерти на Международното бюро по труда във връзка с предложенията за изменение и допълнение на Закона за уреждане на колективните трудови спорове. Срещата бе открита от г-н [Колин Финуик \(Colin Fenwick\)](#), началник на отдела за трудово право и реформи (LABOURLAW). От страна на МБТ в срещата участваха: Ксавие Бодоне (Xavier Beaudonnet), координатор по въпросите на колективното трудово договаряне от департамент "Международни трудови стандарти" (NORMES), Валери ван Гьотем (Valérie Van Goethem), ръководен служител в отдела за трудово право и реформи (LABOURLAW), Лус Рей Новас (Luz Rey Novas), ръководен юридически служител в отдела за трудово право и реформи (LABOURLAW), Кристина Михеш (Cristina Mihes) старши специалист по право и социален диалог в офиса на МБТ в Будапеща, и Хари Стилоянис (Harry Styliouannis) стажант в отдела за трудово право и реформи (LABOURLAW).

Г-н **Колин Финуик** поздрави участниците с добре дошли и изрази задоволството си от факта, че всички социални партньори присъстват, и че има такава организация като НИПА в България. Той подчерта, че в МОТ се отдава голямо значение на трудовите закони и именно в МОТ се коват международните трудови конвенции. Г-н Финуик акцентира върху важността на принципа на трипартизма, който дава възможност всеки въпрос, свързан с труда, да се види от три страни. МОТ настоява този процес да се развива, защото трипартизмът е еманация на колективното трудово договаряне.

Той се изрази така: „*Това, което правите вие е похвално и много важно – да има изготвена официална единна позиция на социалните партньори по един толкова важен закон*“. Ето защо, според него, тези неформални консултации са много важни и полезни. Г-н Финуик заяви, че на тази работна среща участниците от страна на МБТ ще ни запознаят как са уредени проблемите на разрешаването на колективните трудови спорове в други държави, съобразно предварително изпратените въпроси, което да ни помогне при подготовката на нашите позиции за промени в българския закон и пожела на всички участници ползотворна работа.

Г-н **Владимир Бояджиев**, ръководител на проекта и директор на НИПА, благодари на експертите на МБТ за възможността да се проведе тази среща, която ще ни помогне при подготовката на проект на ЗИД на ЗУКТС. Той заяви също така, че ние искаме да видим практиката на други държави за уреждане на колективни трудови спорове. Г-н **Бояджиев** поясни пред присъстващите, че НИПА е създаден преди 15 години именно с помощта на МОТ и работата му е пример за добро сътрудничество между социалните партньори. В делови порядък, той напомни, че ние сме поставили навреме писмено своите въпроси и с внимание ще отразим позицията на експертите на МОТ по тях.

Г-н **Бояджиев** обясни на присъстващите на какъв принцип са подготвени презентациите по проекта, какви ще са те и кои експерти от ЕРГ ще ги представят. От страна на МОТ беше посочено, че за тях са много важни нашите презентации, на които те ще отговорят със свои коментари и изказвания. Ръководителят на

проекта подчерта, че ние искаме да сравним мнението на експертите на МОТ с нашите виждания.

Г-н **Бояджиев** презентира пред присъстващите Встъпителния доклад по проекта, приложен към предварително изпратените материали на експертите от МБТ. (Презентацията е достъпна на интернет сайта на НИПА - <http://www.nipa.bg/sites/default/files/Common%20Report.ppt>)

**Проф. Е. Мингов** представи предложенията на текстове на ЗИД на ЗУКТС, по които социалните партньори са постигнали консенсус. (Презентацията е достъпна на интернет сайта на НИПА – <http://www.nipa.bg/sites/default/files/LAS%20CLDSA%20Mingov.ppt>).

*Последва дискусия на участниците в работната среща.*

По повод предложенията на експертната работна група по проекта теминът „работник/ци“ да се замени с термина „работници и служители“, изразената позиция на представителите на МОТ във връзка с термина „работник“ по международните стандарти е, че той се отнася до всички, които работят, включително и самонаетите. Беше подчертано, че трябва да се гледа възможно най-широко на това понятие. Подчертано беше, също така, че за *държавните служители* има отделен департамент в МОТ. Понятието „работник“ обхваща всички хора, които работят и това разбиране намира потвърждение и в *решенията на Европейския съд*. От страна на българските участници се изрази мнението, че в българското законодателство понятието „работници и служители“ обхваща по-широк кръг от наети по трудово правоотношение лица, отколкото термина „работник/ци“. Във връзка със самонаетите лица бе зададен въпросът дали тази категория лица имат право на стачка.

Отговори г-жа **Кристина Михеш**, която посочи, че позицията по този въпрос може да бъде изведена от *Конвенция № 87 на МОТ*. И за самонаетите се прилага тази конвенция, макар че МОТ няма информация за самонаети, които да стачкуват. Въпреки това, ако самонаетите имат своя организация, тогава могат да стачкуват. Тя посочи, че в Ирландия и Холандия самонаетите могат да водят колективно трудово договаряне. Вече се сдружават самонаетите и в Германия, за да защитават своите интереси. Тя завърши отговора си с изявлението, че по принцип стачката е само крайно средство.

След дискусията последва презентация на предложенията в ЗИД на ЗУКТС от страна на работодателските организации в ЕРГ. Презентацията беше изнесена пред участниците от г-жа **Валентина Зартова**. (Презентацията е достъпна на интернет сайта на НИПА – [http://www.nipa.bg/sites/default/files/Presentation\\_EO.ppt](http://www.nipa.bg/sites/default/files/Presentation_EO.ppt) .

*В последвалата дискусия бяха поставени и обсъдени въпросите за необходимия кворум на Общото събрание (ОС) на работниците и служителите и за отсъстващите работници и служители.*

Г-жа **Кристина Михеш** от регионалния офис на МБТ – Будапеща зададе въпроса какви са аргументите в предложените текстове за промяна на

законодателството относно правото на стачка във връзка с действащ КТД или по-точно *защо се предлага да нямат право на стачка работниците при подписано споразумение по КТД и защо да има законов минимум на стачкуващи по време на стачката.*

Г-н **Бояджиев** поясни, че този въпрос е спорен. Той посочи, че има предложение в рамките на експертната работна група споровете, свързани с тълкуването и изпълнението на КТД да се решават от НИПА, тъй като у нас няма трудов съд.

Г-н **Чавдар Христов** *изнесе следващата презентация.* (Презентацията е достъпна на интернет сайта на НИПА – [http://www.nipa.bg/sites/default/files/ZUKTS\\_Changes\\_Why%20and%20What.ppt](http://www.nipa.bg/sites/default/files/ZUKTS_Changes_Why%20and%20What.ppt)).

В нея той изложи позицията на двата представителни синдиката в България. Беше подчертано, че има разминаване между обхвата на стачката по Конституцията и този в ЗУКТС. Г-н **Христов** изтъкна, че в ЗУКТС се определя само реда за провеждане на стачката. Той постави акцент върху материално-правните предпоставки на правото на стачка, които се съдържат в Конституцията, а не на организацията и реда за провеждането ѝ, очертани в ЗУКТС. Г-н **Христов** посочи, че у нас няма правна уредба за национална стачка, за секторна стачка и стачка на различните нива. Той счита, че това е съществен въпрос, по който социалните партньори трябва да се разберат. Беше посочена като пример *учителската стачка от 2007 г.*, която накара парламента да гласува промени, за да задоволи социалните искания на учителите.

*В последвалата дискусия* г-жа **Кристина Михеш** посочи, че Конституцията само прокламира правото на стачка. Тя не регулира видовете стачки, но националната стачка не е забранена. Тя припомни, че е имало жалба в Комитета за правото на сдружаване на МОТ относно учителската стачка.

Проф. **Емил Мингов** уточни, че стачката на учителите беше сбор от стачките в отделните училища по ЗУКТС.

*Следобедното заседание на работната среща беше посветено на отговори на експертите на МОТ по предварително зададените от ЕРГ по проекта въпроси.*

*На въпроса дали има минимум от работници, които да участват в стачка,* експертите на МОТ бяха категорични, *че да се иска поне половината (50%) от работниците в предприятието да стачкуват е прекалено ограничително.* Цитирани бяха препоръки на Комитета на експертите, които разглеждат подобен проблем. *Според тях такова изискване е притискане на работниците и нарушение на принципа на равнопоставеност. Това е голям натиск. Достатъчни са и двама (2) работници, за да има стачка.* Беше отбелязано, че комитетите на експертите на МОТ са създадени на трипартитен принцип и всички въпроси се обсъждат от всички участници, което налага практичност при вземане на решения. Според тях, *би могло да се установи минимално ниво на участници в стачката, но то следва да е разумно, а не да препятства упражняването на правото.* Те считат, че не е разумно всеки ден да

се проверява броят на стачкуващите. В много страни, по конституция и закон, правото на стачка е индивидуално право на всеки човек, което се упражнява колективно. Ето защо, експертите на МОТ препоръчват вместо да въвеждаме изискване за минимален брой работници, които да участват в стачка, за да бъде същата законна, да се види колко работници са необходими за осигуряване на минимално необходимите дейности по време на провеждането ѝ.

***По темата „Локаут“** – относно предложението в закона да се предвиди право на работодателя да прекрати дейността на предприятието, ако стачкуващите умишлено вредят. Експертите на МОТ са категорични, че правилото е да не се упражнява прекален натиск. Не може работодателят да определя дали интересите на работниците са легитимни. Тук важи принципът на независимост на страните – работодатели и синдикати, и ненамесата при взимането на решения на всяка една от страните. Има ясно виждане на Комитета за свобода на сдружаване по този въпрос.*

Беше отчетено, че тристранното сътрудничество и дискусиите са изключително необходими. Беше препоръчано да продължим дискусиата на национално ниво, като беше изразена готовност от г-жа **Кристина Михеш**, че офисът на МОТ от Будапеща също може да ни помогне. Тя счита, че сравнителното съпоставяне на проблематиката, по която работим, с други нормативни уредби е много полезно.

В тази връзка г-н **Бояджиев** зададе въпроса *дали може в България, със съдействието на регионалния офис на МБТ-Будапеща, да се организира среща-дискусия по темата.*

На зададения въпрос г-жа **Михеш** даде категорично положителен отговор, като заяви, че техните експерти ще ни помогнат.

Срещата продължи с **отговори на експертите на МОТ по предварително зададените от нас въпроси по приложения въпросник.** Бяха дадени следните отговори:

1. В много национални законодателства видовете стачки са *дефинирани*. През 2015 г. е имало експертна среща за правото на стачка. МОТ има документи за 400 (четиристотин) държави как е уредено правото на стачка. По-специфично е положението в Чехия, Естония, Ирландия, Румъния, Словакия и Испания. В тези държави няма специален закон, регламентиращ стачката, а този въпрос се урежда от Конституционния съд с декрет.

*Политическата стачка* е в сивата зона, защото е много трудно да се прецени кое е политика и кое е колективен интерес. При прецедентното право във Великобритания, това също не може да се определи. Във Финландия е възможна политическа стачка. В Испания и Холандия съдът решава дали може да се проведе една стачка. Генерална стачка има в Босна и Херцеговина.

Според експертите на МОТ е важно да се предвиди възможност за провеждане на обща национална стачка.

2. Относно *споровете на различни равнища*, експертите са на мнение, че следва да има възможност всички работници на всички нива да имат едни и същи права. Би следвало да е възможно обявяването на стачка на всички нива.

Относно *предупредителната стачка*. Обзорът на режимите на предупредителната стачка в различните държави показва, че в различните държави е допустима различна продължителност. Различни са режимите на предупредителната стачка в различните държави. Беше акцентирано, че да се забранява *стачка от солидарност* е неприемливо. Ако основната стачка е законна, то стачката от солидарност също е законна.

3. Бе посочено, че в много държави има *задължително помирение*. Такива са Швеция, Швейцария, Полша, Финландия, Литва и др. В *Норвегия страните по спора са длъжни да информират националния медиатор за началото на спора*. В някои законодателства дори може да се забрани стачката, ако не са проведени процедури по помирение. Има Препоръки по Конвенция № 92 на МОТ.

4. За *минимално необходимите дейности по време на стачка* - Анализирайки практиката, Комитетът на експертите препоръчва стриктно да се определят в закона тези дейности. Напр.: фериботен транспорт, ж.п. транспорт, пощенски услуги, жизненоважни публични услуги.

5. По *въпроса за кворума*. Според експертите на МОТ 50% е много висок кворум. В някои държави се изискват 50% от гласувалите за стачка. Данни за различните държави могат да се намерят в **IRLex на МОТ** – там има данни за всяка една държава. Важно е да няма натиск върху работниците. Напр.: Ако има синдикат – минимум 50% от синдикалните членове да гласуват. Ако няма – ¼ от всички работници. В закона или в КТД може да се включи т.н. „клауза за социален мир“. Такава клауза в Швейцария е включена в КТД, а в Дания напр. – в генерално споразумение между синдикатите и работодателите на национално ниво.

6. По *въпроса за локаута*. В различните държави е различно. В някои държави при локаут работодателят дори следва да плати на работниците.

7. По *въпроса за незаконност на стачката*. Беше заявено, че експертите допълнително ще подготвят материал, който ще ни бъде изпратен.

На срещата беше отбелязано, че *един от най-проблемните въпроси за нас е този за локаута*. Зададен бе въпросът има ли дефиниция за понятието „локаут“, тъй като Конвенция № 93 на МОТ го дефинира много широко. Експертите на работодателите в ЕРГ по проекта поискаха съдействие от експертите на МБТ, които да им изпратят материали за локаута. От страна на експертите на МБТ бе подчертано, че определенията относно „стачка“ и „локаут“ се съдържат в Резолюцията относно статистиката на стачки, локаути и други действия за уреждане на трудови спорове, приета от 15-та Международна конференция на статистиците по труда през януари 1993 г.

Накрая беше поставен и дискутиран и въпросът следва ли работници, които не са участвали в стачката, да могат да атакуват нейната законност в съда.

Работната среща приключи, като бяха изказани благодарности от домакините лично към г-н **Бояджиев**, като ръководител на проекта и към нашите експерти от ЕРГ за задълбочената работа по проекта и проявения от тях професионализъм и активност в дискусиите.

Директорът на НИПА г-н **Бояджиев** благодари на представителите на МБТ за ползотворното сътрудничество, за тяхната отзивчивост в хода на работата, за безупречната организация на работната среща и за възможността да получим задълбочени отговори на поставените от нас въпроси, което ще ни помогне много в нашата работа по проекта. Той подчерта, че се надява, това сътрудничество да продължи и занапред, тъй като именно МОТ е организацията, в която се коват на трипартитен принцип основополагащите правила и принципи на социалния диалог.

В изпълнение на програмата на работното посещение в Швейцария, в периода 19-21.10.2017 г., българските експерти посетиха гр. Берн, където бяха проведени срещи за обмяна на опит, организирани от Департамента по труда (Labour Directorate) към Държавния секретариат по икономически въпроси (State Secretariat for Economic Affairs – SECO).

От швейцарска страна на срещата присъстваха: Борис Цюрхер (Boris Zürcher), ръководител на Департамента по труда, посланик Жан-Жак Елмигер, (Jean-Jacques Elmiger), ръководител на международния отдел на SECO; Андри Мейер (Andri Meier), научен сътрудник в международния отдел на SECO; Томас Хумероз (Thomas Humerose), научен сътрудник в департамента по труда; Бенжамен Жереми-Давид (Benjamin Jérémy-David), заместник началник на юридическия отдел, департамент по труда; Рене Зивер (René Seewer), юрист в департамента по труда; Золтан Дока (Zoltan Doka), експерт на профсъюз УНИА; Марко Тадей, представител на организацията на швейцарските работодатели (SAV); Крис Кели (Chris Kelley), експерт в сектор „Строителство“ на профсъюз УНИА; Мануел Авалоне (Manuel Avallone), вице-президент на швейцарския профсъюз на транспорта и железниците (Swiss Railway and Transport Association - SEV).

Срещата беше открита от г-н **Борис Цюрхер**, който отбеляза, че това е второто по обмяна на опит посещение за правото на стачка от страна на България по този българо-швейцарски проект. Той изтъкна, че е особено впечатлен, че всички основни действащи лица в социалния диалог са тук и нарече срещата „трипартизъм в действие“.

Г-н **Владимир Бояджиев**, ръководител на проекта и директор на НИПА, представи участниците в българската делегация. Той изнесе своя доклад пред присъстващите, като се спря подробно за извършената работа по първи и втори етап на проекта.

След въстъпителната част от работната среща, участниците изслушаха презентацията на г-н *Бенжамин Жереми-Давид*, относно същността на правото на стачка.



В изложението си той запозна присъстващите със швейцарското законодателство за правото на стачка. Според Върховния съд на Конфедерация Швейцария, стачката се дефинира като колективен отказ да се работи. Презентаторът изтъкна, че целта на всеки закон е да има справедливост. Да има справедливост е конституционно право на всеки гражданин. Ето защо, в Швейцария стачката и локаутът са позволени, но при определени условия. В Швейцария може да има генерална стачка и стачка от солидарност, но не и политическа стачка. Стачка може да се провежда по отношение на работните условия и трудовите права, в съответствие с КТД. Необходимо е, въпреки всичко, да се запази търговския мир. Задължително е да има посредничество и помирение преди да се премине към стачка.

В Швейцария всичко се урежда в КТД. Стачката следва да бъде в съответствие с договореностите в КТД. Не се стачкува, ако има клауза за социален мир в КТД, въпреки че теоретично е възможно. Г-н **Жереми-Давид** запозна българските експерти, че във всеки кантон в Швейцария има органи за помирение и медиация. *Помирението и медиацията при тях са задължителни.* (Той поясни за сведение на експертите от ЕРГ, че всеки кантон в Швейцария има конституция. Има две нива – федерално и кантонално.)

В обществения сектор, напр.: здравеопазване, противопожарни дейности и др., задължително се изисква наличие на минимални дейности по време на стачка. Той посочи изрично, че в тези области стачка е възможна, но само при спазване на определени изисквания за минимални дейности. В Швейцария има случай на стачка, обявена за незаконна, на това основание.

Изтъкнато беше, че *правото на стачка не е индивидуално, а колективно право*. По време на стачка се плаща и работодателят не може да уволнява. Посочено бе, че няма ли синдикат – няма стачка. Единствено съдът се произнася дали една стачка е незаконна. Когато стачката е обявена за незаконна, съдът присъжда щети. В Швейцария КТД всяка година се предоговаря.

След презентацията на г-н **Жереми-Давид** беше проведена дискусия. В своите отговори на въпросите на експертите от ЕРГ при проведената дискусия, той подчерта следното:

В Конфедерация Швейцария законът поставя условия за провеждането на стачка. Всичко, извън тях е незаконно. Във Франция може да има стачка и пред парламента, но статистиката сочи, че във Франция има 133 стачни дни годишно, а в Швейцария – 1 (един) стачен ден годишно. В Швейцария не може да има голяма стачка - няма защо да се стачкува. Не е имало национална или генерална стачка в страната. Ние имаме други начини и форми да изразяваме своята воля и недоволство - чрез референдуми. Ние избираме друг начин да изразяваме своето несъгласие, а не чрез стачки, напр. – протестираме в събота.

В Швейцария няма представителност на синдикатите. Няма и легална дефиниция на понятието „представители на работниците“. За нас социалният мир е монумента, това е базата, която обединява всички. Има регулация на условията на труд. Тук социалните партньори имат основна роля. Задължително е в този

процес да има представители на всички социални партньори. Това е гаранцията за социалния мир. *В Швейцария няма нормативно уредба на трипартизма, стачката за нас е ultima ratio.*

В Швейцария може да има браншови КТД и КТС.

*Държавен служител да стачкува? – но това е натиск срещу хората, а не срещу държавата.* Разбира се, това е възможно и не е забранено, но не се е налагало.

Беше подчертано, че именно понеже КТД е договор, той се управлява от страните по него.

*Не си длъжен да стоиш на работното си място по време на стачка в Швейцария.* Няма резон. Подчертава се, обаче, че не е обичайно да се стачкува в Швейцария.

На въпроса на г-жа **Марияна Иванова**: „*Може ли спорове по тълкуване и прилагане на КТД да бъдат отнесени за решаване от органите по помирение и арбитраж?*“, г-н **Жереми-Давид** отговори утвърдително. Той заключи, че целта е почти всички спорове да се решават извън съда и цитира латинската максима, че е по-добре лошо споразумение, отколкото добър процес.

След проведената дискусия, сутрешното заседание от работната среща приключи.

Следобедното заседание на работната среща продължи с темата за *разрешаване на колективните трудови спорове в Швейцария.*

По темата беше изнесена презентация от г-н **Крис Кели**, представител на профсъюза на строителите от УНИА (UNIA). В изложението си той изтъкна, че в този сектор КТС са най-много. Г-н **Кели** се спря по-подробно на правните аспекти на проблематиката за КТС. Той *дефинира стачката като демократично решение за спиране на производствената дейност. Целта на всяка стачка е да се нанесе икономическа щета на работодателя.* Стачката е общо колективно право. Това е фундаментално право за синдикатите. Прилага се като крайно средство, когато преговорите не водят до нищо. Той цитира Решение на съда в Германия, според което без правото на стачка колективното трудово договаряне остава само молба.

В презентацията бяха изнесени данни, че в Швейцария има 200 бр. КТД в строителството.

Правото на стачка се извлича от Конвенция № 87 на МОТ. Чл.28 от Конституцията на Конфедерация Швейцария прибавя това право експлицитно в Конституцията на страната.

В Швейцария всички колективни трудови спорове (КТС) минават през медиация и доброволен арбитраж. Ако в КТД има клауза за социален мир – стачка не може да има. *Никой работодател не може да уволнява работници по време на стачка.*

В същото време, г-н **Кели** акцентира, че в обществото има съпротива срещу стачката. Държавата не може да се намесва в стачката. Полицията не може да арестува организатори на стачката, освен ако не се нарушили други закони.

Как започва стачката? – С писмено искане на работниците до синдиката, след което започват преговори. Общото събрание се провежда извън работно време. След решението за стачка, първо има предупредителна стачка и накрая, ако се наложи – ефективна стачка.

*В Швейцария няма изискване за кворум на стачкуващите, т.е. изискване колко души най-малко могат да стачкуват. Може и двама работници да са, те пак могат да стачкуват.*

КТД в строителството е със срок от 3 (три) години. Стачка може да бъде обявена само при изтекъл срок на КТД. По време на срока на КТД са имали КТС за ранното пенсиониране през 2002 г. Синдикатът е искал работниците в строителството да имат право да се пенсионират по-рано - на 60 г. (при 65 г. за останалите). Тогава е проведена национална стачка на строителите, в която са участвали 15 000 работници и са успели да постигнат исканията си.

Г-н Кели завърши своята презентация със следните статистически данни:

1944 - 1948 г.	-	6 300 стачки
1955 – 1970 г.	-	260 стачки
1993 – 2014 г.	-	6 300 стачки.

След проведена дискусия, заседанието продължи с представяне на г-н **Марко Тадеи (SAV)** – представител на работодателските организации.

В презентацията си той посочи, че правото на стачка е важен въпрос за МОТ. По смисъла на Конвенция № 87 на МОТ, това не е абсолютно право и следва да бъде регулирано на национално ниво. За да бъде законна, стачката трябва да отговаря на определени изисквания. Стачката следва да се разглежда като последна стъпка. Швейцария е нестачкуваща държава.

Г-н **Тадеи** подчерта, че социалното партньорство е много силно в Швейцария, затова Швейцария е мирна, спокойна и просперираща страна.

Той обърна внимание на присъстващите на срещата, че в Швейцария има 6 000 КТД, в които са обхванати 50% от работниците и служителите. Според швейцарското законодателство КТД е частно споразумение между работници и работодатели и държавата не участва в него. Съществуват паритетни комисии за КТС от равен брой представители на работниците и работодателите и те решават. Спорът може да бъде отнесен и към гражданския съд. При постигнато съгласие между страните по КТД, КТС може да бъде отнесен за арбитраж пред Бюрата за посредничество. Такива Бюра за посредничество и арбитраж има във всеки кантон от една страна и на федерално ниво – от друга. Държавата финансира разходите за работата на Бюрата за посредничество и арбитраж. Тези бюра действат постоянно в кантоните. На федерално ниво заседават за всеки отделен случай. Федералното бюро за посредничество се сезира само с молба. За това е

необходимо да има КТС, а не индивидуален трудов спор. Държавата предпочита да не се намесва. КТС се решават на национално ниво само в краен случай, защото това е свързано с много разходи. Бюрото за посредничество е федерална институция, която се състои от трима души – представител на държавата, на работодателите и на работниците. Техният мандат е 4-годишен. Кандидатурите на членовете на Федералното бюро за посредничество се предлагат от политическите партии, като членовете му се избират от 5 предложения. Тези лица не са държавни служители. Секретариатът на Федералното бюро за посредничество е държавен и заплащането на служителите се извършва от държавата, а помирителите получават хонорар от държавата за всеки отделен случай. Процедурата е бърза и безплатна за страните. Бюрото за посредничество определя на страните срок, в който те могат да се споразумеят. По време на преговорите се спазва задължителен трудов мир. Само по изключение се стига до постановяване на арбитражно решение, но страните трябва да са съгласни да има арбитраж. Арбитражното решение на Бюрото за посредничество и арбитраж има силата на съдебно решение. То има задължителна сила и не може да бъде обжалвано. Заседанията на Бюрото за посредничество и арбитраж са закрити. Спазва се конфиденциалност. Именно затова, тази процедура се предпочита.

Г-н **Тадеи** представи следните статистически данни:

В Швейцария през 2015 г. са били проведени 40 бр. помирителни процедури общо, от които 20 бр. са били по КТС в строителния бранш. По 32 от тях (представляващи 80% от всички) са били постигнати споразумения. От всички процедури по уреждане на КТС:

- 17 бр. процедури са били за посредничество и
- 23 бр. са били арбитражни процедури.

В края на изложението си, презентаторът обърна внимание, че от самите страни по КТС зависи дали ще се обърнат към държавата за разрешаване на спора или към медиатор. Подчертано бе, че за осъществяване на помирителната процедура медиаторът получава хонорар, който се заплаща от страните.

*С презентацията на г-н Тадеи завърши работата от първия ден на работното посещение на българските експерти по проекта в Държавния секретариат по икономически въпроси.*

**На 20.10.2017 г. работата в Държавния секретариат по икономическите въпроси в Берн продължи с разглеждането на **практически казуси по темата.** В заседанието взеха участие от швейцарска страна: Жан-Люк Нордман (Jean-Luc Nordmann), Експерт-посредник на национално равнище по конфликти между социалните партньори; Франц Штайнегер (Franz Steinegger), Експерт-посредник на национално равнище по конфликти между социалните партньори; Даниел Леман (Daniel Lehmann), бивш директор на Швейцарския съюз на предприемачите; Евелин Мюрнер (Evelyne Mürner), ръководител на дирекцията за човешки ресурси на Швейцарските федерални железници.**

Г-н **Жан-Люк Нордман** – *експерт медиатор* запозна българските участници в работната среща със своя практически опит в конкретни процедури по медиация. Той обърна внимание на присъстващите, че в Швейцария социалното партньорство работи успешно, а медиацията е средство за решаване на проблема при „бедствие“. Държавата не се намесва по принцип, а само при крайна необходимост. Г-н **Нордман** подчерта, че в нормалните случаи, не е необходима медиация. Медиатори има в отделните браншове.

От своя опит като медиатор г-н **Нордман** сподели, че медиация се налага, когато доверието между страните по КТС е нарушено, а е нужно бързо решение. Страните предпочитат да се обърнат към медиатор и не желаят да се обърнат към арбитраж или съд, защото процедурите там са по-дълги.

Той даде за *пример конфликта между Съюза на строителните предприемачи и две синдикални организации*. Този конфликт е бил изключително сериозен, затова се е наложило правителството да предложи медиация. Но важно е, че са го искали и страните.

За медиатор се избира човек с опит, авторитет и знания в областта на спора. С него се сключва договор, който има точен и ясен предмет (какво точно трябва да се постигне), цел и срокове. Има си правила за провеждане на медиацията. За 48 часа следва да се вземе крайното решение. При медиацията има пълна конфиденциалност – пред обществото не се изнасят данни. По време на процедурата за медиация се спазва социален мир. Най-важно е да има доверие по време на медиацията.

Г-н **Нордман** изтъкна, че има различни виждания за подходите на медиатора при процедурата. *Той лично стои на позицията, че медиаторът може да дава на страните по спора предложения за решения*. Важно е да се постигне крайната цел. Най-напред медиаторът трябва да проведе разговори със страните *поотделно* и едва след това да насрочи пленарни заседания. На тези заседания е необходимо в началото *точно да се дефинират точките за решаване на конфликта*. Най-важното е да не се поддържат „бетонирани“ позиции при медиацията.

От своя опит медиаторът е стигнал до извода, че е по-добре делегацията на страните да има *малко членове, но те да водят свои съветници*. Важни са резултатите, а не броят на участващите. Медиаторът е длъжен да прояви емпатия. Добре е да има и *втори медиатор*, който да съдейства.

Г-н **Нордман** обърна внимание на експертите от ЕРГ, че *при медиацията от особено важно значение е воденето на протокола*. Има си специални *правила за водене на протокола* и това е много важно, за да не се пораздат допълнителни недоразумения.

Има случаи на блокиране на медиацията, какъвто е бил и този в строителния бранш. Тогава медиаторът е дал предложение за решение, на което да се отговори с „да“ или „не“ и в случай, че няма съгласие – медиацията се прекратява. Най-важни са правилата за медиацията. Не е необходимо да се дискутира много, а е важно само крайното решение. Емоциите не следва да се

изпускат. Трябва да има почивки и да няма мобилни устройства по време на заседанията. Мястото за провеждане на медиацията трябва да е неутрално отдалечено от седалищата на страните място, добре е да се вечеря и пренощува на това място. Участниците трябва да се изслушват и да има диалог, а не монолог. Необходимо е да се търси компромис. Преговорите се пазят в тайна. Медиаторът трябва да има чувство, усещане за настроеността на страните, да влага лично изживяване на проблемите им, да има съпричастност.

*Когато процедурата за медиация завърши, и двете страни трябва да се чувстват победители, а в краен случай – равно губещи.*

След г-н **Нордман**, беше представено виждането на г-н **Даниел Леман (SBV)** – представител на строителния бранш, участник в същия казус. Като представител от Съюза на работниците в строителния бранш, той представи казуса от гледната точка на страна в процедурата по медиация.

Г-н **Леман** подчерта, че Съюзът на работниците в строителния бранш поставя високи критерии в КТД, които да устройват всички. За профсъюзите в Швейцария този КТД е пример за останалите браншове. Преговорите за подписването му са били трудни – трудно е било договарянето на работното време и заплащането. Това е станало причина работодателят да даде предизвестие за прекратяване на КТД през 2007 г. Тогава Съюзът на работниците предлага процедура по медиация от г-н **Нордман**.

Много важно, от гледна точка на страните в процедурата по медиация, е спазване на правилото за конфиденциалност, за да не се нагнетява напрежение. Опитът на г-н **Леман**, като участник в процедурата по медиация, го е довел до извода, че е много важно да не се изказват от страните крайни мнения и да не се упражнява външен натиск от парламента и правителството.

Накрая той посочи, че не бива факторът време да се абсолютизира. В този случай разговорите между страните са били прекъснати, след това – отново възобновени и проведена процедура за медиация. На 17 декември 2007 г., в 03 часа след полунощ, страните по спора са стигнали до споразумение.

*След представяне на процедурата за медиация в строителния бранш, беше дадена възможност на експертите от ЕРГ и другите участници в работната среща, да зададат своите въпроси.*

Проф. **Любомир Стефанов** зададе въпроса *каква информация може да изисква медиаторът от страните* напр., ако работодателят предлага 2% увеличение на заплатите, а синдикатите искат увеличение 10%. Беше даден отговор, че още в самото начало на процедурата, медиаторът изисква от страните т.н. „досие“ по казуса, в което се съдържат доказателства в подкрепа на тяхната теза.

Проф. **Емил Мингов** зададе въпроса *кой дава мандат на страните за участие в процедурата за медиация*. Отговорът на този въпрос е, че *това се решава вътрешно от страните*.

На въпроса *как се избират медиаторите и кой може да бъде медиатор*, беше даден отговор, че това са личности, които са неутрални, владеят материята и имат умения да водят.

След въпросите и отговорите, на аудиторията беше представен г-н **Франц Штайнгер** – медиатор в транспорта.

Той запозна присъстващите, че Департамент „Екология и транспорт“ му е възложил да бъде медиатор по казус, който е бил много заплетен. В случая е имало три синдиката, които са били в конкуренция. Един от тях не е бил страна по КТД. Още в началото е било ясно, че за да се пристъпи към решаване на проблема, участниците в спора е трябвало да се приемат за равностойни.

В процедурата за медиация са участвали двама специалисти – технически и икономически. И двете страни по спора са били в нарушение на КТД. В конкретния случай е липсвала статистика и икономическа обосновка. Преди това е имало широка правителствена дискусия, която е довела до допълнително нагнетяване на напрежението. В резултат на процедурата за медиация е постигнато споразумение, което е дало възможност ефективността да се повиши с 10-15%.

Медиацията е била много тежка. През 2015 г. се стига до блокиране на преговорите. Предприятието „Белицона“ (в италианската част на Швейцария) са били пред фалит. Медиаторът каза, че си е позволил да се държи почти като диктатор, за да се постигне споразумение. Сега „Белицона“ ще вземат 300 млн. кредит, за да се запази предприятието и работните места в този кантон.

Казусът „Белицона“ беше представен и от г-н **Мануел Авалоне (SEV)** – *представител на синдикатите*.

Г-н Авалоне започна своето изложение, като подчерта, че синдикатите по принцип не желаят медиация. Те искат сами с работодателя да решават проблемите си, но в този случай, по конкретния казус, те са много благодарни. Това е така, защото има специфика и положението е било много тежко – това е италианската част на Швейцария и става въпрос за работните места на хората. 400 души са били освободени от работа. Имало е загуби за милиони, поради лошия мениджмънт. През 2007 г. е било предприето реструктуриране със 70 души съкратени. Между профсъюзите не е имало единство. Техният синдикат е подкрепил работодателя в решението му да инвестира 30 млн. срещу 70 души съкратени. Другият синдикат не е бил съгласен. Затварянето на пазара се е превръщало в реалност. През 2008 г. е било заявено, че предприятието ще бъде закрито и 200 души ще бъдат прехвърлени към Пътнически транспорт. Тогава синдикатът SEV, чийто представител е г-н Avallone, е поискал да бъде спасено предприятието. Тогава цялото население на Тесин е застанало зад работниците. В този момент, е можело всички хора да дойдат в Берн и да постигнат всичко, защото са имали подкрепата на цялото население на областта.

На 4 март с поведението си работодателят е налял още масло в огъня, на 7 март работниците са започнали стачка, а в Белицона са започнали масови демонстрации. Тогава всички профсъюзи са ги подкрепили. Имало е

демонстрация в Берн с участието на 6 000 души и демонстрация в Тесин с участието на 10 000 души. В Тесин правителството също е подкрепило демонстрантите. В този момент работодателят е оттеглил намеренията си за закриване на предприятието и всички са решили да бъде назначен медиатор.

Г-н Авалоне завърши изложението си, като посочи, че и до настоящия момент работят и всички са разбрали, че ако не бяха стачкували, всички сега щяха да са губещи.

Г-жа **Евелин Мюрнен** - *представител на работодателя от SBB* изложи тяхната гледна точка по същия казус.

Тя заяви, че от 15 години води преговорите по КТД от страна на работодателя. За преговорите по КТД има конкретни правила. Има и конкретни правила за прекратяване на стачката, но те в някои случаи като този, не важат. Според нея, в конкретния случай е имало политическа намеса и е нямало доверие между социалните партньори, а пресата е гърмяла.

В такава обстановка се е провела процедурата по медиация, защото правилата на КТД вече не са работили. За всичко това работодателят е платил скъпа цена.

Тя посочи, че в настоящия момент имат точни правила и критерии. Имат специално „Ръководство при реорганизации“. Най-напред се взема становището на синдикатите и чак тогава се пристъпва към реорганизация.

В заключение тя заяви, че след този случай е убедена в необходимостта да има 100% доверие в другата страна по КТД, дори при различни позиции. Тя подчерта, че страните по КТД имат общи интереси – работни места в стабилно предприятие. След процедурата по медиация, вече осем години нямат спорове и имат КТД, който урежда всичко.

*След представените практически казуси, бяха поставени следните въпроси:*

Г-н **Бояджиев** зададе въпроса *как е бил поискан медиатор* при последния казус.

Беше посочено от швейцарска страна, че при казуса „Белицона“ медиаторът е бил посочен от министъра, в качеството му на принципал на предприятието, като преди това той е консултирал позицията на социалните партньори за избора на медиатор. Беше конкретизирано, че в случая медиаторът е бил посочен „отгоре“, защото предприятието е било държавно и е имало сериозен регионално-политически конфликт.

Проф. **Емил Мингов** зададе въпроса *кой поема разходите за медиатор*.

Бе пояснено, че в случая е платило министерството, като е бил сключен договор между него и медиатора.

Г-жа **Валентина Зартова** зададе въпроса *дали е бил воден протокол по казуса „Белицона“*.



Отговорът на г-жа **Мюрнер** бе, че в случая са писали много малко, като след всяко заседание тя е правила кратко резюме на резултата. Тя посочи, че и досега медиаторът наблюдава предприятието.

След отговорите на поставените въпроси по практическите казуси, работната среща в Берн за обмяна на опит по българо-швейцарския проект приключи.

Председателстващият посланик **Елмингер** изрази своето задоволство и уважение към професионализма и задълбочената работа на всички български експерти, участници в работната група по проекта. Той отправи специална благодарност към ръководителя на проекта г-н Бояджиев и пожела на всички ползотворно и успешно завършване на проекта.

От своя страна, ръководителят на българската делегация по проекта г-н **Бояджиев** благодари на домакините за любезното посрещане и за ползотворната обмяна на опит по тематиката на проекта. Той сподели, че намира проведената дискусия за изключително ползотворна. Г-н **Бояджиев** благодари за отличната организация на работните срещи и за начина на водене на заседанията, в които ни беше дадена възможност да се запознаем с швейцарския опит и законодателство в областта на социалния диалог и да изслушаме конкретни казуси, което ще ни помогне много в предстоящата ни работа по приключване на проекта и подготовката на проект на ЗИД на ЗУКТС. Накрая, той благодари и на българските експерти от ЕРГ и на всички присъстващи за участието.

С това работната среща на българските участници в българо-швейцарския проект в Конфедерация Швейцария с експерти на МОТ – Женева и срещите за обмяна на опит в Берн, организирани от Държавния секретариат по икономически въпроси (State Secretariat for Economic Affairs – SECO) приключиха.