

## **Трудови отношения и уредба на работната среда в Норвегия**

Презентация: главен консултант от Министерството на труда и социалното включване, Департамент Работна среда и БЗУТ.

### **Общ поглед върху трудовите отношения**

Норвегия е високо ценена на международно ниво по отношение на своите икономически показатели, заетост и социална справедливост. Какво е характерното за норвежкия социален модел?

Някои от характеристиките на норвежкия модел са:

- Всеобщо разпределение на правата и огромен обществен сектор
- Висок процент заетост – и при мъжете, и при жените
- Централно координирана ситема за заплащане
- Дълга традиция на колективните споразумения и обществено регулиране на индустриалните конфликти
- Близко и често сътрудничество между правителство, работодателски организации и синдикати
- Работническо участие и съвместно вземане на решения на ниво компания – установено със закон.

Трудовите отношения са важна част от норвежкия социален модел.

Важна характеристика на модела са силните работодателски и работнически организации, които са развивали своите взаимоотношения в рамките на много десетилетия.

### **Четирите стълба на норвежките трудови отношения:**

- Трипартитно сътрудничество между държавата, работодателски и работнически организации на национално ниво
- Сътрудничество между работодатели и служители на ниво компания
- Съвместно вземане на решения и представителство в борда на директорите
- Отделен трудов закон, който защитава правата на работниците и същевременно набляга на задълженията им за изграждане на здрава трудова среда

Презентацията ще постави акцент върху:

- Различното трипартитно сътрудничество на национално ниво, където аспектът за работната среда може да бъде основна тема.
- Сътрудничеството, работническото участие и съвместното вземане на решения на ниво компания – където темата за работната среда е основна.

Презентацията ще се фокусира върху политиката, правната рамка и практиките на ниво компания.

## **Сътрудничество между правителство, работодателски организации и синдикати**

### **Традиционно:**

- В случаите, свързани с определяне на заплатите
- Медиация, свързана с определяне на заплати
- Уреждане на спорове
- Законово регулиране на правата на работниците

Сътрудничеството постепенно се е разпростряло върху много аспекти от трудовия и семейния живот. Това сътрудничество често приема формата на дискусия за насърчаване на общото разбиране на даден проблем. Но в някои случаи то води до официални споразумения или обвързващи решения между правителството и организацията.

### **Официални форуми за сътрудничество между правителство, работодатели и синдикати, свързани с работната среда/ЗБУТ**

Най-висшият форум е Комитетът за контакт: на това ниво синдикалните и работодателски организации се срещат с министър-председателя. На този форум основно се обсъжда политиката по определяне на заплащането – въпросите от областта на ЗБУТ не се обсъждат тук.

Съветът за политиките по заетостта е основан през 2003 г.

В този съвет министърът на труда се среща регулярно с лидерите на най-големите синдикални и работодателски организации, за да обсъждат важните политически въпроси, свързани с трудовия живот. Съветът може също така да обсъжда политиката в областта на трудовата среда, наред с другите теми. През 2008 г. беше решено, че темата, свързана с пенсионните схеми също трябва да бъде включена сред темите за обсъждане на Съвета.

Споразумение за работната среда – 2001- 2005 г. и обновено през 2005 – 2009 г.

Това споразумение дойде в отговор на високия процент отсъствия поради заболявания и високите нива на обезщетенията при болест и инвалидност през 90-те години. За да се намали потока от заети на пазара на труда, които ползват обезщетения за инвалидност или схеми за ранно пенсиониране, беше подписано трипартитно споразумение за периода 2001-2005 г. между правителството и социалните партньори за сътрудничество при укрепване на активните мерки на работното място.

Споразумението има три цели:

1. Първо, да намали отсъствията поради заболяване с 20% спрямо тези, отчетени през 2001 г..
2. Второ, да стимулира включването на пазара на труда на повече хора с намалена работоспособност.

3. Трето, да се повиши ефективната пенсионна възраст чрез поощряване на възрастните работници да работят до по-късна възраст.

Специално споразумение за сътрудничество беше подписано между отделни предприятия и държавните власти на доброволен принцип (през 2001 г. Националният застрахователен институт – днес част от Норвежката Организация за труд и благоденствие). Компаниите, подписали споразумението поемат отговорност да работят систематично за намаляване на отсъствията, поради заболяване. В замяна тези предприятия получават административна и финансова подкрепа за усилията си от съответните власти.

Споразумението за работната среда изтича през декември тази година и вероятно ще бъде предоговорено за нов петгодишен период.

По-директно свързан с проблемите на работната среда е Съветът към Инспекцията по труда, в който са представени синдикатите и работодателите. На всеки четири години този Съвет излиза с национална стратегия, включваща работната среда, за да даде насоки за изпълнението на законите, упражнявани от Инспекцията по труда. Целта е постоянно да се подобряват здравето и безопасността на работното място.

Съветът за безопасност на Петролиум от много години поддържа Форум за регулиране (Regelverksforum), в който са представени синдикалните и работнически организации от сектор горива. През 2006 г. Инспекцията по труда изгради подобен форум за регулиране, в който са представени 8 от най-големите организации. На тези форуми политиките, свързани със ЗБУТ са по-детайлно обсъждани по отношение на законова база, съдържание, прилагане и т.н.

В допълнение организациите често са представени в адхок комитети, свикани от министерството, в случаите, когато трябва да се разглеждат нови закони или теми, свързани с работната среда.

### **Значението на това сътрудничество или координация на национално ниво**

Централното сътрудничество или координация са били нещо обичайно по време на различните политически режими в Норвегия. Това сътрудничество често е водело до добри резултати. Срещата лице в лице по време на трипартитни консултации осигурява прозрачност, дава възможност правителството и социалните партньори да изявят своето мнение. Това води до избягване на конфликтите между влиятелните организации и правителството. С други думи, улеснява управлението на страната. Съществува всеобщ консенсус между големите политически партии по отношение на значението на тази координация. Все по-големия брой организации поставят предизвикателства пред този модел, но той продължава да действа успешно.

## **Работническо участие и съвместно вземане на решения в сферата на работната среда на ниво компания**

### **Комитети по работна среда**

Съгласно Закона за работната среда (АМУ) във всяко предприятие с повече от 50 служители/работници е задължително изграждането на комитети по работна среда, а в предприятията със служители/работници 20-50 е задължително, ако се изиска от местните партии.

Тези комитети са съставени от равен брой представители от страна на работниците и работодателите.

Цялата отговорност за напълно задоволителна работна среда според закона носи работодателят. Независимо от това комитетите по работна среда също трябва да допринасят за изграждането на напълно задоволителна среда в предприятието.

Комитетът трябва да участва в планирането на БЗУТ и да следи от близо всички въпроси, свързани със здравето, безопасността и благосъстоянието на работниците. Това може да се отнася за случаи, свързани с здравословни условия на труд, обучения и информиране за здраве и безопасност, планове за усъвършенстване на работната среда, систематична дейност на предприятието, свързана със здравословни и безопасни условия на труд, уредби за работното време, въпроси, свързани с (отделни) служители с намалена работоспособност.

Комитетът трябва да съблюдава дали работодателят предприема действия за предпазване от професионални болести, злополуки на работното място, търси причините за злополуките и гарантира, че работодателят ще предприеме съответни стъпки за избягване на тяхното повторение.

Комитетът има правомощия да реши в случай, че счете за необходимо провеждането на разследване от специалисти или следствена комисия. Като допълнение, ако счете за необходимо, за да защити живота и здравето на служителите може да реши, че работодателят трябва да осъществи конкретни действия за подобряване на работната среда. За да се установи съществува ли опасност за здравето комитетът може да реши работодателят да проведе изследване на работната среда. При тези ситуации работодателят може да внесе взетите решенията в Инспекцията по труда за преразглеждане.

### **Представители по безопасност**

Законът за работната среда постановява също така във всяко предприятие, независимо голямо или малко да има определен брой представители по безопасност. Тяхната задача е да защитават интересите на служителите във всички аспекти, свързани с работната среда. Представителите трябва да се уверят, че предприятието е уредено и поддържано и работата се изпълнява по такъв начин, че безопасността, здравето и благосъстоянието на работниците се спазват, съгласно закона.

Броят на тези представители зависи от размера на предприятието. Предприятието отговаря за финансиране на обучението на тези представители.

Те имат значителни правомощия; ако представител по безопасността счете, че животът или здравето на служителите е в пряка опасност той може да прекъсне трудовия процес докато Инспекцията по труда реши дали процесът да започне отново.

В сектор строителство, който се характеризира с чест промени на работната сила през 1981 г. беше изграден трипартитен комитет с регионални представители по безопасност. Тези мобилни делегати се финансират от компаниите и действат на територията на всички компании и строителни площадки в региона. Те имат ролята на представители по безопасност, съгласно закона в компаниите, които не са избрали собствени представители.

Министерството е разработило предложение за подобна уредба в сектор хотелиерство и ресторантьорство и чистота.

### **Какви са предизвикателствата?**

Скорошен доклад, базиран на голямо изследване показва, че около 80% от всички компании с повече от 10 служители имат представители по безопасност и основното заключение е, че като цяло системата за БЗУТ е добре изградена и функционира успешно. Компаниите с по-малко от 10 служители могат да договорят други уредби за защита на БЗУТ. Около 20% от представителите са използвали правото да спрат процеса на работа поради опасност за живота или здравето.

Друго скорошно изследване по поръчка на министерството показва, че общо 83% от предприятията имат представители по безопасност и 17% са използвали правото за спиране на работния процес. Около 63% имат изградени комитети по работна среда.

Изследването показва, че системата за представители по безопасност и комитети по работна среда функционира най-успешно в по-големите предприятия в индустриалния сектор. Болшинството интервюирани работници считат комитетите по работна среда за важен или много важен орган.

Системата може да бъде адаптирана спрямо потребностите от сътрудничество в отделните предприятия. Няма значение дали сътрудничеството се основава на даден закон или споразумение, то може да бъде адаптирано към нуждите на компанията. Това, което е важно е законите и властта, дадена на тези органи да им предоставя възможност да поставят интересите на работниците на дневен ред. Не е толкова важно тези задачи да се провеждат точно според указанията на закона. Ако сътрудничеството на ниво компания функционира добре имаме основание да считаме, че това е от полза и за работодателя.

Но все още има доста предприятия, които не са изградили комитети по работна среда и представителство по безопасност, независимо от факта, че са длъжни. Въпросът е, ако тези системи на се много релевантни за някои бизнес сектори какво могат да направят властите освен използването на задължаващите мерки, съгласно закона?

### **Развитие**

Важно е инструментът, с който разполагаме да е правилният и да е приложен в подходящия момент. Настоящите уредби, касаещи сътрудничеството и участието на ниво компания функционират от около 30 години, а в този период трудовият живот се е променил.

Проблемите не са свързани на първо място с физическата работна среда, а са по-скоро свързани с взаимоотношения между хора и организационни аспекти като реструктуриране и намаляване на работната сила. Сътрудничеството, информирането и консултирането постоянно изглеждат по-важни.

Следователно Министерството на труда и социалното включване е назначило комитет, който ще разгледа и ще оцени на широка основа уредбите, свързани с работническото участие и съвместното вземане на решения. Комитетът трябва да направи предложения за законодателни промени или други мерки. В този комитет участват и синдикати, и работодатели. Комитетът трябва да представи своя доклад с изводи и препоръки до 1 март 2010 г.