

УКРЕПВАНЕ И РАЗШИРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В БЪЛГАРИЯ

Социалният диалог е в основата на функционирането на европейския социален модел и социалната пазарна икономика. Първостепенната цел на социалния диалог е да способства за социален мир и стабилност и по този начин за социално и икономическо развитие. Той е механизъм, който насърчава консенсуса по фундаментални въпроси между основните индустриални партньори и може да ограничи социалните конфликти чрез процедури за мирно решаване на споровете.

Социалният диалог както е дефиниран от Международната организация на труда включва:

- всички форми на обмяна на информация,
- консултиране,
- колективно преговаряне и
- механизми за съвместно вземане на решения,

основани на различни процедури, между правителствата, представителите на работодателите и работниците по въпроси, отнасящи се до икономически и социални политики от общ интерес. Той може да доведе до тристранен процес, в който правителството официално взема участие, или до двустранни отношения между синдикалните и работодателските организации, респективно мениджмънта на компаниите. Протичането на социалния диалог може да бъде неформално или институционализирано, или и двете. То може да бъде както на ниво компания, така и в рамките на бранш, регион или на национално ниво.

1. Социалният диалог е в основата на европейския социален модел, който дава на социалните партньори способността да се ангажират с автономен диалог, който да доведе до колективни договори по всички аспекти и проблеми в индустриалния свят. Механизмът на социален диалог предвижда процедури на консултиране между представителните социални партньори в ЕС, съвместни действия, дискусии и преговори, подкрепени от институциите на ЕС. Независимо, че системите на индустриални отношения и колективно трудово договаряне, както и представителство на работниците и на работодателите варират значително от една държава до друга, страните от ЕС печелят в еднаква степен от тази европейска специфика – подходът към

социалните въпроси, стремящ се да гарантира, от една страна, правата на работниците и, от друга, да осигури социално сближаване.

Социалният диалог е основа за постигане на целите за растеж и социално и икономическо сближаване на ЕС, заложи в Стратегията „Европа 2020“¹. Задачата на Комисията е да насърчава консултациите между социалните партньори. Освен това социалните партньори вече имат утвърдена практика да постигат рамкови споразумения (например отнасящи се до родителски отпуск, непълно работно време, срочни договори, работа от разстояние, стрес при работа). На секторно ниво в Европа има все повече комитети за социален диалог, които се занимават със специфичните проблеми на съответния сектор и/или бранш.

Изследванията на Eurofound показват, че като цяло в Европа намалява броя на синдикализираните работници, както и синдикалната плътност (броя на членовете на синдикатите спрямо общия брой на наетите лица). За периода 2003 – 2008 г. в страните от ЕС27 и Норвегия е регистрирано намаление на броя на синдикализираните работници с 1,9 %, като в старите държави-членки (ЕС15) и Норвегия намалението е с 0,4 %, докато в т.нар. „нови държави-членки“ намалението е 10,6 %. Общо от 22 държави, за които има точни данни увеличение на броя на синдикалните членове е регистрирано в 10 страни, а намаление в 12. Най-съществен спад е отчетен в Литва (34,1%), Словакия (34,1%), Естония (18,4 %), България (16,2 %) и Полша (16,1 %).

Последващите наблюдения на Eurofound от 2011-2012 г. потвърждават тенденцията за намаляване на членуващите синдикати. Спад се отчита в 11 държави-членки, а ръст в едва три. В 9 страни положението е приблизително без промяна, а за останалите 5 и Норвегия към момента на изследването не са налични точни данни.

Изследванията на синдикалната плътност в ЕС 27 и Норвегия отново показва ясна негативна тенденция. Във всички изследвани държави само в две (Белгия и Гърция) е отчетено повишение по този показател, а във всички останали той намалява. Средно за 28-те държави показателят е 39 %, като се различава съществено за отделните групи страни - в ЕС 15 и Норвегия равнището му е средно 49 %, а в „новите“ държави-членки – едва 27 %. Данните по държави са както следва:

¹ [ЕВРОПА 2020: Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж](#)

- Над 90 % във Финландия;
- 80-89 % в Белгия и Швеция;
- 70-79 % в Дания и Норвегия;
- 60-69 % в Италия;
- 50-59 % в Кипър, Люксембург и Малта;
- 40-49 % в Румъния;
- 30-39 % в Австрия, Ирландия и Словения;
- 20-29 % в България, Чехия, Гърция, Германия, Унгария, Холандия, Португалия и Великобритания;
- 10-19 % в Латвия, Полша, Испания и Словакия;
- под 10 % в Естония и Литва.

2. В България корените на социалното сътрудничество и диалог могат да се търсят в процеса на преход от централизирано планово стопанство към пазарна икономика. Бурните икономически, политически и социални процеси, с които бе съпроводен този преход, провокира и първите реални опити за сътрудничество и взаимодействие между правителството и най-влиятелните организации на трудещите се и на работодателите, с цел да се разрешат онези икономически и социални проблеми, които пораждаха недоволството и конфликтите в обществото. На 15.03.1990 г. е подписано първото в страната Генерално споразумение. Най-важната част от него е създаването на Националната комисия за съгласуване на интересите, изградена на паритетни начала. Това на практика е основата на тристранното сътрудничество на национално ниво.

През 1993 г. се приема Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда и на основата на него за пръв път в България се урежда тристранното сътрудничество чрез създаването на Националния съвет за тристранно сътрудничество. В основната си част българското трудово и социално законодателство благоприятствува социалния диалог, а и развитието му, особено след 1997 г. е в посока на подобряване на нормативната уредба за участие на социалните партньори във формиране на политиката и дори в конкретното управление на социалните процеси. Значение за това имаше и извършената ратификация на редица конвенции на МОТ и на Ревизираната Европейска социална харта на СЕ.

През 2003 г. се създава, на базата на приетия през 2001 г. закон, Икономически и социален съвет на България. Той е създаден като консултативен орган, изразяващ волята на структурите на гражданското общество по икономическото и социално развитие. Този съвет е една постоянна институционална

форма на социалния диалог и консултациите по икономическата и социална политика между правителството и структурите на гражданското общество.

Също през 2003 г. създаденият Съвет за насърчаване на заетостта, като трипартитен орган, служи за сътрудничество, консултации и изработване на политика по заетостта.

В България е регистрирана трайна тенденция на намаляване на броя на синдикалните членове. По данните от официалните преброявания членовете на национално представените организации на работниците и служителите са както следва:

Наименование на синдикалната организация	Брой членове 2003 г.	Брой членове 2008 г.	Брой членове 2012 г.
Конфедерация на независимите синдикати в България	393 191	328 232	275 762
Конфедерация на труда Подкрепа (КТ Подкрепа)	106 309	91 738	88 329

Синдикалната плътност представлява делът на синдикалните членове спрямо наетите /не заетите/ в икономиката към даден момент. Съвкупността на заетите е по-голяма величина, тъй като освен наетите, включва собствениците, самонаетите и някои други специфични категории, която величина е статистически незначима и затова се пренебрегва. Това е така, защото един зает, който има статус на собственик се отнася логично към организациите на работодателите за защита на интересите си, а не към синдикалните организации.

Експертни оценки на Института за социални и синдикални изследвания на КНСБ показват увеличение на синдикалната плътност през годините на криза:

2008 г.	2009 г.	2010 г.	2012 г.
16.9%	17.3%	18.9%	21.2%

Причините за това са на първо място спада на броя на наетите лица и огромния ръст на безработицата.

Редица фактори влияят върху намаляване на броя на синдикализираните работници и ниската синдикална плътност, някои от които са характерни не само за България, но и за световния синдикализъм:

На първо място определящи са процесите на трансформация в икономиката, което довежда до раздробяване и приватизация на големите икономически субекти, в които имаше силно присъствие на синдикатите.

На второ място, създаването на редица малки, микро- и средни предприятия, в които много трудно могат да бъдат организирани работниците в синдикална организация. Препятствие за организирането на работещите в ММП са и динамичните процеси в тях, които съпътстват установяването на пазарните отношения в страната - многобройни фалити, промяна и прекратяване на дейността. Тези процеси са свързани с движение на работната сила и намаляване на заетостта и текучество, което води до разпокъсаност и малобройност на трудовите колективи и затруднява организирането им в синдикати.

Трето, високата безработица, породена от промените и силната диференциация на пазара на труда, която се определя от търсенето на висококвалифицирани работници, способни да работят с новите технологии и да произвеждат конкурентноспособна продукция и останалата група с ниска квалификация или без такава, които са с малки шансове да бъдат дълго заети и съответно да бъдат организирани в синдикати;

Четвърто, навлизането на големи мулти-национални корпорации в икономиките на страните също влияе върху спадът на синдикалната членска маса. Постепенното освобождаване от допълнителните и спомагателни дейности и производства разбива съществуващите до сега синдикални структури;

Не на последно място, поведението и отношението на редица работодатели (особено в малките и средните предприятия, най-вече гръцки и турски собственици) към синдикатите, което възпрепятства организирането на хората на наемния труд, а също и страхът на наемните работници, изправени пред избора – синдикален член или работа.

Намаляването на броя синдикализираните работници и синдикалната плътност създава предпоставки за нарушаване на основни права на трудещите се и намаляване на обхванатите в колективно трудово договаряне. В тази ситуация са необходими политики, които способстват за по-масово участие на хората на наемния труд в синдикални организации. На първо място чрез насърчаване на такива икономически политики, които способстват за промяна на структурата на икономиката в България в посока

реиндустриализация и създаване на качествени и устойчиви работни места в отрасли с висока добавена стойност.