



**„Опит за ревизиране на социалния диалог
и националните системи
от индустриални отношения в някои от
страните
в Централна и Източна Европа“ –
научени уроци и добри практики
по пътя за излизане от кризата**

VS/2014/0588

НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД

от
Адриан Илиев

БЪЛГАРИЯ - 2015

Този проект ползва финансова подкрепа от Европейския съюз.
Цялата отговорност за този материал носи авторът и Комисията
не може да бъде държана отговорна за неговото съдържание.

СЪДЪРЖАНИЕ

I. ВЪВЕДЕНИЕ	5
1. Комунистически предпоставки	5
2. Предвестници на промяната	5
3. Контролирано демонтиране	6
4. Основи на демокрацията	6
5. Приближаване към настоящото	7
II. БАЗОВА СИСТЕМА НА ИНДУСТРИАЛНИЯ / СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В СТРАНАТА	8
1. Социален диалог	8
2. Социални партньори	8
3. Национална представителност	9
4. Нива на социалния диалог	9
5. Колективно трудово договаряне	10
6. Специализирани нива на социален диалог	11
7. Последни промени и тенденции	11
III. НАСТОЯЩА СИСТЕМА НА СОЦИАЛНИЯ / ИНДУСТРИАЛНИЯ ДИАЛОГ В СТРАНАТА	12
1. Основни социални партньори	12
2. Система на социалния диалог	12
IV. СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ И КРИЗАТА	16
1. Общо икономическо изоставане	16
2. Минимална работна заплата	16
3. Данъчна и осигурителна система	17
4. Линия на бедността	17
5. законодателни предизвикателства	18
V. ДОБРИ ПРАКТИКИ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ ЗА „ОВЛАДЯВАНЕ“ НА ПРОМЕНИТЕ	22
1. Фокусиране върху общи интереси	22
2. Социални партньори от ново поколение	24
VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	27
ЛИТЕРАТУРА	29

РЕЗЮМЕ

България възобновява нормалното развитие на социалния диалог след половин-вековно прекъсване по времето на комунистическия режим. „Златният период“ на развитие в Християндемократична Европа, започващ от края на Втората световна война и продължаващ до края на 80-те години на миналия век, е пропуснат. Социалният диалог в България започва своето развитие в труден период, когато ценностите на Социална Европа се оспорват все по-осезателно, а новите технологии и глобализацията дават хоризонт за безпрецедентни трансформации във всички сфери на обществения живот.

Комунистическото наследство на България не позволява социалният диалог да възникне и да започне да се развива по естествен начин. Както ще видим, независимо от т.нар. „демократични промени“, българското общество още много години ще продължава да бъде доминирано от стагнация в обществените отношения и упорито недопускане на гражданския сектор (в т.ч. и организациите на социалните партньори) във формулирането на дневния ред и вземането на общественозначими решения.

Предвид маркираните по-горе условия, за които ще разкажем в детайли, социалният диалог в днешния му вид е преди всичко „вносно понятие“ за България, където политическата власт допуска подобни „вмешателства“ от страна на гражданското общество с неохота и под натиска на европейските институции. Макар до голяма степен инфраструктурата на социалния диалог (понятия, институции, процедури) да е изградена в нашата страна, по своята същност социалният диалог продължава да има преди всичко номинална стойност за управляващите и те се съобразяват с него главно, когато големи групи хора са на улицата в знак на протест, с потенциал напрежението да ескалира. Ето защо още много може да се желае за развитието на първо място на самото гражданско общество и едва в контекста на това – за развитието на социалния диалог като негова естествена проява.

Макар и с известно закъснение, последиците от т.нар. „световна финансова криза“ са сходни за България в сравнение с тези в останалите страни от Европейския съюз. Социалните партньори – както и колегите им в други европейски страни – преживяват сериозни затруднения, а социалният диалог се изтиква все по-арогантно встрани от фокуса на политическия процес, изместван от усложнените финансови предпоставки. Съчетан с безпрецедентните трансформации в глобализиращото се и технологизиращо се общество, този процес неминуемо води до необходимост от трансформации и актуализации и в самите социални партньори. Последните – макар в последните години да придобиха известен опит и да изградиха капацитет по модела на своите западни колеги, точно както и колегите им изпитват затруднения пред такива явления като временната и дистанционната заетост, формирането на групите на т.нар. „работещи бедни“, нелоялната конкуренция от страна на все по-мощни мултинационални корпорации и цялостното отслабване на християндемократичните ценности. Не само социалните партньори, но и Европейският цивилизационен модел е в криза. Ето защо изходът от това положение неизбежно налага осмислянето, промотирането, провеждането и актуализирането на сериозни промени, които да направят социалните

„Опит за ревизиране на социалния диалог и националните системи от индустриални отношения в някои от страните в Централна и Източна Европа“

партньори по-комуникативни, по-гъвкави, по-интегрално и мрежово свързани. В противен случай социалният модел, към който сме се ориентирали, не би бил в състояние да продължи да съществува.

I. ВЪВЕДЕНИЕ

1. Комунистически предпоставки

България е може би най-последователният и верен ученик на **Москва** в прилагането на тоталитарния модел на политическо, икономическо и социално управление, което се отразява неблагоприятно на цялостната кондиция на обществото при разпознаване и рефлексия спрямо недемократичните постъпки на властта – включително днес, три десетилетия след историческия край на този период. Системното унищожаване на националния духовен и културен елит, одържавяването на цялата частна собственост в условията на командна икономика, непроницаемостта затваряне на собствените граници за български граждани, заглушаването на всякакъв достъп до информация от Запада и изострянето на параноята за „вътрешния враг“ до краен предел, лишават българското общество от необходимите условия за развиване на граждански елит, който да бъде способен да разпознае правилно предстоящите процеси на дълбока обществено-икономическа трансформация и да поеме необходимата отговорност за тяхното ориентиране към изграждане на посткомунистическото бъдеще на страната. Това, съчетано с изключително мощно развитата по онова време **Държавна сигурност** (с пряко ангажирани в нея до **300'000** граждани от **9-милионна** България) и задушаващия контрол над всички сфери на обществения живот (включително профсъюзното движение и партийно дирижираната имитация на социален диалог) прави невъзможно осмислянето и осъществяването на протестни движения от типа на тези в Полша, Чехия или Унгария. Ако все пак такива се случат, мащабът им е значително по-скромен, а контролът на Държавна сигурност – задушаващ и обезсърчителен.

2. Предвестници на промяната

Независимо от задушаващата атмосфера на комунистическия режим в последните десетилетия на тоталитарната власт, от **Съветския съюз** (задължителен авторитет и източник на легитимност за всяка нова идея в тогавашното българско общество) все по-настойчиво започва да се процежда информация за т.нар. **Перестройка**, а заедно с това – и надежда за предстояща промяна. Българският комунистически елит, явяващ се абсолютно безпомощно протече и филиал на съветската власт, е в паника. Упражняването на обикновена репресия срещу несъгласните българи и дисиденти, която е оправдана и широко прилагана в по-ранни времена, започва да става все по-неуместна – с оглед на евентуални бъдещи промени и търсене на отговорност. Индустриалното изоставане и задъхване на българската икономика, все по-зависима от външни заеми и помощи, поставя българския комунистически елит във все по-неудобна и застрашена позиция. Това бързо се усеща от търсещите алтернатива българи и те, макар и колебливо, започват да предприемат своите първи плахи опити да възразят публично на статуквото. Най-ярък пример за надигащото се антикомунистическо движение е учреденото на **08.02.1989** г.

Независимо сдружение на научно-техническата, хуманитарната и художествено-творческа интелигенция в България, което ще се превърне веднага след промените в края на **1989** г. по модела на полската „**Солидарност**“ в първият български демократичен синдикат.

3. Контролирано демонтиране

Съгласно секретните указания на съветските тайни служби (чийто откровен филиал се явява **Държавна сигурност в България**) е осъществен план по контролирано демонтиране на комунистическия режим и преминаване от планова към пазарна икономика, от затворено тоталитарно общество към свобода и демокрация с многопартиен политически модел. Основна цел на този внимателно подготвен и осъществен план е всичката власт, икономически ресурси и ключови позиции в българското общество да останат в ръцете на комунистическата номенклатура, като се създадат политически, юридически (конституционни), икономически и организационни пречки за всякакви опити да бъде търсена отговорност на бившия комунистически елит или да бъдат осветлявани и дискутирани по какъвто и да било начин престъпленията на тоталитаризма. Ключов за успеха на този план е осъщественият още преди промените експорт на български капитали в т.нар. „външнотърговски дружества“, създавани и поддържани от Държавна сигурност като източник на доходи в конвертируема валута и като средство за осъществяване на т.нар. научно-технически и промишлен шпионаж. Доколкото е възможно, архивът на комунистическите тайни служби започва да се прочиства от най-важните документи, за да не може престъпленията на режима да бъдат проследени и да се потърси отговорност на виновниците. Елитът заема ключови позиции в новото „демократично“ общество, за функционирането на което са изградени ударно институционалните основи на една номинална демокрация.

4. Основи на демокрацията

За да се гарантира успехът на т.нар. „преход“, съгласно посочения по-горе план биват изградени голям брой политически, икономически и граждански субекти с „демократичен“ облик, целта на които е да се обхване целия политически спектър, медийно пространство, основни капиталови направления, неправителствени организации и други. Бивши офицери от Държавна сигурност се превръщат в банкери, индустриалци, продуценти, редактори, експерти, правозащитници, общественици, филантропи. В рамките на престъпната по своя характер приватизация останалите в държавата активи се преразпределят в ръцете на подставени „демократични“ играчи, а част от изнесените по-рано „външнотърговски“ капитали се внасят обратно в страната като „чуждестранни инвестиции“. През **90**-те години на **XX** в. се извършва мащабна законодателна трансформация в страната. В новото търговско, облигационно, финансово, данъчно и криминално законодателство старателно се пропуска залагането на каквито и да било лостове за проследяване на злоупотреби, разграбване на имущество и планирани банкови фалити. Държавата фалира два пъти (веднъж през **1990** г. и веднъж през **1997** г.), което позволява останалите в нея активи да се изкупят от подставени лица на безценица. Постепенно цялата

социалистическа собственост, веднъж национализирана от комунистическия режим и изградена с принудителния труд на българския народ, се приватизира като частна капиталова собственост на бившия комунистически елит. В такива условия се създават и номиналните органи за социално сътрудничество, където по дефиниция следва да се дискутират въпросите на труда, заетостта, социалното и икономическото равнище. Те обаче нямат реална власт и смисълът от функционирането им се ограничава до това чрез тях да бъдат легитимирани предварително определените решения на властта – в услуга на новосформирания капитал, принадлежащ на представители на същия посткомунистически елит.

5. Приближаване към настоящото

Независимо от яростната съпротива на бившия комунистически елит, който е ориентиран към Русия, в България все пак надделява проевропейската ориентация. Катализатор на това се оказва зимата на **1997 г.**, когато цялата банкова система банкрутира и за втори път след по-малко от **10** години цялото благосъстояние на българите е отнето. След унищожителни протести и осъществяването на няколкомесечна **Общонационална стачка**, при която всички системи в страната са блокирани, в България идват на власт проевропейски партии и страната поема курс към членство в **ЕС** и **НАТО**. Започва мъчителен преговорен процес за присъединяване, при който България се оказва принудена да се лиши от голяма част от своите все още съществуващи икономически и индустриални системи, изградени по съветски образец и неотговарящи на европейските и натовските стандарти. Тази деиндустриализация, свързана с ликвидирането на цели сектори от българската икономика, влошава допълнително и без друго тежкото материално състояние на българите и прави проевропейската политика силно непопулярна. Така се открива път за влизане във властта на силно популистки партии, които затлачват крехките опити за реструктуриране и реформи. Въпреки това и независимо от липсата на готовност, страната се присъединява към **НАТО (2004 г.)** и към **ЕС (2007 г.)** – като мярка за разширяване на западното влияние на Балканите. Това дава решителен тласък за прозападното развитие на България и прави нейния цивилизационен избор необратим. Изгражданата до този момент симулация на демокрация, имаща за цел преди всичко да осигури запазване статута, привилегиите и безнаказаността на бившия комунистически елит, все по-трудно бива оправдавана пред европейските и натовските партньори, и срещу нея се оказва все по-осезателен натиск. Постепенно България се принуждава да възприеме някои от основните принципи на европейския правопорядък, информационното общество, включването на гражданите във вземането на решения. Макар рефлексът за симулиране на демокрация и недопускане на автентична промяна на статуквото, да продължава да е в сила, все повече елементи на европейския устройствен модел малко или много биват възприети и в България – преди всичко под международен натиск и с подкрепата на малки автентични организации.

II. БАЗОВА СИСТЕМА НА ИНДУСТРИАЛНИЯ / СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В СТРАНАТА

1. Социален диалог

Чл. 2 от Кодекса на труда определя, че *„държавата регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните“*. От приложената легална дефиниция е видно, че **предмет на социалния диалог** са *„трудовете и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище“*. **Трудовите отношения** са свързани с предоставянето на работна сила между работници, служители и работодатели, относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на техните взаимоотношения и относно изпълнението на колективните трудови договори и установяването на трудов стаж. **Осигурителните отношения** са свързани със задължителното социално и здравно осигуряване, покриващо нормативно установените рискове – „безработица“, „майчинство“, „трудова злополука“, „общо заболяване“, „професионална болест“, „инвалидност“, „старост“ и „смърт“. Въпросите на **жизненото равнище** включват всички други измерения на социалните и икономическите условия, рефлектиращи върху заетостта, образованието и квалификацията, борбата с бедността, недискриминацията. В България се различава **тристранен социален диалог** – където в рамките на съвети за тристранно сътрудничество на национално, регионално, отраслово и общинско ниво участват организациите на работниците и служителите, организациите на работодателите и представителите на държавната или общинската власт, и **двустранен социален диалог** – където на ниво отделно предприятие в рамките на съвети за двустранно сътрудничество участват организациите на работниците и служителите в предприятието и съответния работодател, преди всичко във връзка с колективното трудово договаряне и решаването на колективни трудови спорове.

2. Социални партньори

Под „социални партньори“ разбираме **организациите на работниците и служителите**, от една страна и **организациите на работодателите**, от друга страна. Социалните партньори са особен род неправителствени организации, които се създават свободно и без предварително разрешение, и защитават интересите на техните членове, като се съобразяват само със своите устави. Тъй като специален закон за статута и дейността на социалните партньори не е приет (въпреки, че още Конституцията от 1991 г. делегира приемането на такъв). Материята се урежда на първо място – в Конституцията (като основен принцип на социалния диалог и основно право на сдружаване, закрила на труда, осигуряването и жизненото равнище), и след това – разпокъсано в Кодекса на

труда, в Закона за държавния служител, в Закона за юридическите лица с нестопанска цел, в Закона за насърчаване на заетостта, в Закона за уреждане на колективни трудови спорове, в Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя, в Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, и др. Учредяването на организация на работниците и служителите или на работодателите следва общия ред за учредяване на неправителствени организации (сдружения и фондации) и не включва допълнителни ограничения за правото на участие в социалния диалог на ниво отделно предприятие. За признаването на национална представителност и допускане до участие в социалния диалог на по-високо ниво се изисква покриването на външни допълнителни критерии.

3. Национална представителност

За национално **представителна организация на работниците и служителите** се признава тази, която има: поне **75'000** членове работници и служители; организационни поделения в поне **1/4** от икономическите сектори в страната с членове поне **5%** от заетите лица във всеки от тези сектори, или поне по **50** организации с поне по **5** членове във всички икономически сектори; национален ръководен орган и структурни поделения в поне **1/4** от общините в страната; юридическа регистрация от поне **3** години. За национално представителна организация на работодателите се признава тази, която има: структурни поделения в поне **1/4** от икономическите сектори с поне по **5%** от заетите лица във всеки от тях, или поне по **10** членове във всички икономически сектори; национален ръководен орган и структурни поделения в поне **1/4** от общините в страната; юридическа регистрация от поне **3** години. Проверка за наличието на национална представителност на социалните партньори се извършва от **Министерския съвет** на всеки **4** години и всякога, когато е налице съмнение за наличието на условия за признаване на национална представителност. Национално представителните социални партньори получават достъп до социален диалог в рамките на тристранното сътрудничество и ограничена логистична подкрепа от страна на държавната и местната власт (изразяваща се най-често в предоставяне на помещения за ползване). Към настоящия момент с призната национална представителност са **2** от организациите на работниците и служителите (Конфедерация на труда „Подкрепа“ и Конфедерация на независимите синдикати) и **4** от организациите на работодателите (Асоциация на индустриалния капитал в България, Българска стопанска камара, Българска търговско-промишлена палата и Конфедерация на работодателите и индустриалците в България).

4. Нива на социалния диалог

Социалният диалог се осъществява на национално, областно и местно равнище, по икономически сектори и в конкретно предприятие. Социалният диалог на национално равнище обхваща всичките граждани в България, независимо в кой икономически сектор или регион са ангажирани и независимо дали членуват в организация на работниците и служителите, или в такава на

работодателите. На национално равнище тристранният социален диалог се осъществява в Националния съвет за тристранно сътрудничество, където се обсъждат относимите стратегически и законодателни актове между правителството и национално представените социални партньори. На регионално и секторно равнище се обсъждат съответните регионални и секторни стратегически и подзаконови актове между съответните регионални и секторни социални партньори. При наличие на съгласие между всички социални партньори с призната национална представителност, министърът на труда и социалната политика може да постанови **разпростиране действието** на сключен колективен трудов договор на секторно равнище, което го прави задължителен за всички работници, служители и работодатели в този сектор. Най-често това се случва в земеделието, тютюневата промишленост, дърводобивът, мебелната промишленост, водоснабдяването, железопътният транспорт, пътното дело, енергетиката, машиностроенето, електрониката, пощенските услуги, здравеопазването, културата, образованието.

5. Колективно трудово договаряне

Колективно трудово договаряне в България се осъществява най-често на равнището на отделно предприятие. С колективен трудов договор могат да се уговорят условия, по-благоприятни за работниците и служителите от нормативно установените минимални стандарти. Най-често **предмет на договарянето** са работното време, заплащането и премиите, почивките и отпуските, условията на труд, политиката по заетостта, кариерното израстване, обезщетенията и други социални придобивки, и условията за синдикална дейност. В едно предприятие може да действа само един колективен трудов договор. Преговорната процедура стартира с изискване от страна на синдикалните организации на икономическа информация за предприятието, на база на която те изготвят и предлагат общ проект на колективен трудов договор. Работодателят е длъжен да предостави исканата информация и да участва в преговорите. Ако се стигне до подписване на колективен трудов договор, същият се вписва в **нарочния регистър** при Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ и действа за срок до **2** години, с валидност за всички синдикални членове в предприятието. По специална процедура работници и служители, които не са синдикални членове, могат да се присъединяват към действието на договора. Приблизително **30%** от заетите лица са покрити с колективен трудов договор – било поради членство в договарящата организация на работниците и служителите, било поради подадено впоследствие заявление за присъединяване. Допълнително около **2%** от заетите лица се покриват поради разпростиране на колективен трудов договор върху целия икономически сектор. Държавните служители, а така също някои сектори от критична важност за сигурността (отбрана, полиция, правосъдие) са силно ограничени във възможностите за колективно трудово договаряне. Към настоящия момент се обсъжда предложение на социалните партньори това ограничение да отпадне.

6. Специализирани нива на социален диалог

В рамките на отделното предприятие двустранният социален диалог се осъществява между **работодателя или негови представители** от една страна и **общи или делегатски събрания** на работниците и служителите, техните **синдикални организации** в предприятието, **групи и комитети по условията на труда, работнически съвети, стачни комитети**. Универсална представителна власт с постоянно действие има общото (делегатско) събрание на работниците и служителите, и техните синдикални организации в предприятието. Останалите посочени структури имат временен характер или ограничена представителна власт – във връзка с осигуряването на безопасност и здраве при работа, осъществяването на стачни действия и други – в зависимост от актуалната ситуация и нужди.

7. Последни промени и тенденции

Под натиска на деиндустриализацията на българското общество и т.нар. „Световна финансова криза“ в последните десетилетия се наблюдава устойчива тенденция на отслабване значението на социалния диалог, изместване фокуса на общественото внимание от ценности като солидарност и социална справедливост към ценности като индивидуализъм и ефективност. Съчетани с идването на власт на няколко поредни правителства, притиснати между неблагоприятните икономически процеси в световен мащаб и необходимостта от предприемане на допълнително влошили се поради дългото им отлагане структурни реформи, тези тенденции доведоха до многократни посегателства срещу системата на трудови, осигурителни и социални права и защита, и срещу значението на тристранния и двустранния диалог. В няколко поредни кампании за изменение и допълнение на законодателството бяха премахвани трудови, осигурителни и социални права, и определени групи работници и служители бяха изключвани въобще от правото им да ползват подобни придобивки и защита. В изпълнение на максимата за „гъвкавост и сигурност“, беше направен дори опит за отнемане националната представителност на част от социалните партньори – чрез драстично завишаване на критериите за национална представителност. В изпълнение на същата максима бяха въведени непознати до този момент за българския пазар на труда явления като агенциите за временна заетост, едnodневните трудови договор и други. Същевременно позицията на социалните партньори бива отчитана във все по-малка степен под натиска на „икономическата необходимост“ и в условията на все по-интензивни усилия от страна на бизнеса да запази равнищата на своите печалби в условията на стагнация, включително и за сметка на работещите хора.

III. НАСТОЯЩА СИСТЕМА НА СОЦИАЛНИЯ / ИНДУСТРИАЛНИЯ ДИАЛОГ В СТРАНАТА

1. Основни социални партньори

а) организации на трудещите се

В България действат **2** организации на работниците и служителите с признат национален представителен статут. **Конфедерацията на труда „Подкрепа“** е демократично възникналият синдикат – малко преди рухването на комунистическия режим през **1989** г. Веднага след демократичните промени от **1990** г., възниква и Конфедерацията на независимите синдикати в България (**КНСБ**), като наследник на работническите организации от комунистическия период. И двете организации членуват в Европейската конфедерация на труда (**ETUC**) и в Международната организация на труда (**ITUC**). Съгласно последното официално преброяване от **2012** г., в **КТ „Подкрепа“** членуват **88'329** работници и служители, разпределени в **27** секторни организации с общо **2'268** организации в отделни предприятия, а в **КНСБ** членуват **275'762** работници и служители, разпределени в **35** секторни организации с общо **6'381** организации в отделни предприятия.

б) организации на работодателите

Към настоящия момент в България действат **4** организации на работодателите с признат национален представителен статут. Българска стопанска камара (**БСК**) разполага със **120** регионални организации с включени в тях общо **13,082** работодатели (приблизително **3,6%** от българската икономика). Българската търговско-промишлена палата (**БТПП**) разполага със **28** регионални организации с включени в тях общо **21'977** работодатели (приблизително **6%** от българската икономика). Асоциацията на индустриалния капитал в България (**АИКБ**) разполага със **38** секторни организации, покриващи **75** общини (приблизително **1,8%** от българската икономика). Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България (**КРИБ**) разполага със **101** регионални организации с включени в тях общо **5'336** работодатели (приблизително **1,5%** от българската икономика). На други **2** организации на работодателите през **2012** г. беше отказано признаването на национален представителен статут – това са Съюзът за стопанска инициатива (**ССЕ**) и Българският съюз на частните предприемачи (**БСЧП**) „Възраждане“.

2. Система на социалния диалог

а) институционална рамка

На **15.03.1990** г. се подписва първото в съвременната българска история **Генерално споразумение**, част от което се отнася до създаването на Национална комисия за съгласуване на интересите (**НКСИ**). Изградена на паритетни начала, тази комисия се превръща в основа на тристранното

сътрудничество на национално ниво. През **1993** г. е сформиран Националният съвет за тристранно сътрудничество (**НСТС**) заедно със секторни и териториални съвети за тристранно и такива за двустранно сътрудничество. През **1995** г. е установен **принципът на социалното партньорство** (участие на паритетен принцип) в органите за надзор и/ли управление на **социалните фондове** в България (Националният осигурителен институт (**НОИ**), Националната здравно-осигурителна каса (**НЗОК**), Фонд „Професионална квалификация и безработица“ (**ПКБ**) и др.). От **2003** г. започват да действат Икономическият и социален съвет (**ИСС**) на Република България, Националният съвет за насърчаване на заетостта (**НСНЗ**) и Национален институт за помирение и арбитраж (**НИПА**) в областта на колективните трудови спорове. В системата на социалния диалог участват още редица постоянни и *ad hoc* тристранни и двустранни работни групи за подготовка на нормативни актове, двустранни браншови съвети за договаряне на **минималните осигурителни доходи** за страната и дискуссионни преговорни формати за определяне препоръчителните коефициенти за определяне размера на **минималната работна заплата**.

б) исторически генезис

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 има и извършената ратификация на редица конвенции на Международната организация по труда (**МОТ**) и на Ревизираната **Европейска социална харта** на Съвета на Европа. В края на **2001** г. се наблюдава известно задържане на процесите и дори ограничаване на социалния диалог, главно в областта на регулиране политиката по заетостта: закрит е трипартитно управляваният Фонд **ПКБ** и Националната служба по заетостта (**НСЗ**), която се преобразува в Агенция по заетостта (**АЗ**) на подчинение към правителството в лицето на Министерството на труда и социалната политика (**МТСП**). През **2002** г. се констатират опити за ограничаване правата на социалните партньори в областта на регулиране на жизненото равнище. От тогава се наблюдава трайна тенденция за влошаване на трудовото, осигурителното и социалното законодателство. Въпреки това – в стремежа на българските правителствата за евроинтеграция – през **2003** г. се създава **ИСС** на база приетия през **2001** г. закон, като консултативен орган за изразяване волята на структурите на гражданското общество по икономическото и социално развитие. **ИСС** е постоянна институционална форма на социалния диалог за консултации по икономическата и социална политика между правителството и структурите на гражданското общество. Създаденият също през **2003** г. **НСНЗ** действа като трипартитен орган, макар и само консултативен, за сътрудничество, консултации и изработване на политика по насърчаване на заетостта.

3. Натиск на актуалните условия

а) отстъпления от трипартитното начало

Институтът на социалния диалог е пренесен в българското законодателство и в политическия процес като изискване на европейския политически модел. Възпитана в тоталитарни порядки, властта в България никога не е имала склонност, включително до голяма степен и към днешния момент, да предоставя реална разпоредителна власт в ръцете на гражданското общество, в т.ч. по линия на социалното партньорство. Ето защо, макар формално да става част от българския социален модел, институтът на социалния диалог до голяма степен бива лишен от действителни правомощия за формулиране и налагане на решения в областта на труда, осигуряването и жизненото равнище. В голяма степен социалният диалог продължава да бъде преди всичко спомагателна дейност, ограничаваща се до споделяне на мнения, които не винаги дори биват изслушвани от страна на властта. С аргумента, че тя (властта) носи политическата отговорност за своите действия, същата счита себе си за легитимирана да взема противоположни решения дори и в такива случаи, в които абсолютно всичките социални партньори са категорично на противна позиция.

б) т.нар. „антикризисни мерки“

В резултат от т.нар. „световна финансова криза“ (2008-2011 г.) в България беше осъществена мощна вълна от законодателни промени, насочени към орязване на редица социални придобивки и нормативно прогласени защиты за работниците и служителите, и към освобождаване на бизнеса от редица „административни тежести“ – главно в посока към по-лесно и без понасяне на отговорност разпореждане с благосъстоянието на трудещите се, изразяващо се в увеличаване гъвкавостта на работното време, разширено прилагане на сумирано изчисляване на работното време (в нарушение на относимото европейско законодателство), улесняване освобождаването на работници и служители, създаване на възможности за прехвърляне на части от разходите за трудови възнаграждения за сметка на държавния бюджет и дори нормативно закрепване на „правото“ работодателят да не изплаща в пълен размер заработените трудови възнаграждения. Заедно с това бяха въведени несъществуващи до момента в България, но доказали в по-развитите страни своята вредност за пазара на труда явления като агенциите за временна заетост. И не на последно място – между „антикризисните мерки“ бяха въведени и регулации на ограничаване правото на синдикално сдружаване и на колективно трудово договаряне за някои категории работници и служители – в държавни служби, силови ведомства и др.

в) ограничаване на представителността

Сред основните предизвикателства пред социалния диалог е драстичното увеличаване през 2011 г. на критериите за признаване на национален статут за представителност – независимо от арогантното нарушаване на процедурите и независимо от острия протест на всички социални партньори. В условията на разгръщаща се световна икономическа криза, довела до преустановяване

„Опит за ревизиране на социалния диалог и националните системи от индустриални отношения в някои от страните в Централна и Източна Европа“

работата на огромен брой работодатели и закриването на десетки хиляди работни места, като цели сектори от икономическата карта на България изчезваха и региони опустяваха, бяха увеличени изискванията за брой членове и плътност на присъствие за национално представителните социални партньори. Това беше недвусмислен опит **КТ „Подкрепа“** да бъде изхвърлена от тристранния диалог, за щастие неуспешен. В следствие на завишените критерии обаче загубиха своята национална представителност **ССЕ**) и **БСЧП „Възраждане“**. Беше направен опит от тристранния диалог да бъде изхвърлена и **БТПП** – чрез приемането на недопустими промени в трудовото законодателство, които няколко месеца по-късно бяха отменени поради тяхната противоконституционност.

IV. СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ И КРИЗАТА

1. Общо икономическо изоставане

България се представя пред чуждестранните инвеститори като страна с ниски данъци и евтина работна ръка. За българската икономика е характерно почти пълното отсъствие на инвестиции в развойна дейност. Вместо това съществуващата остаряла производствена база се използва до пълното ѝ износване, или се разпродава като сграден и поземлен фонд, със съоръжения за нарязване като скрап. Логично, при такива условия производството в България (с няколко малки изключения) работи при изключително ниска производителност и реализирането на твърде незадоволителна добавена стойност. Съчетани с унищожителната финансова политика на правителствата от последните няколко десетилетия, тези обстоятелства способстват за разстройването до неузнаваемост на социалния диалог и довеждат българския народ до ръба на мизерията и отчаянието.

2. Минимална работна заплата

Установената минимална месечна работна заплата за България се развива през годините приблизително както следва:

2000 г.	– €34;
2001 г.	– €50;
2003 г.	– €60;
2004 г.	– €110;
2005 г.	– €75;
2006 г.	– €80;
2007 г.	– €90;
2008 г.	– €110;
2009 г.	– €120;
2010 г.	– €120;
2011 г.	– €135;
2012 г.	– €145;
2013 г.	– €155;
2014 г.	– €170;
2015 г.	– €185.

При това трябва да се държи сметка, че голяма част от потребителските цени за основни стоки и услуги в България не само, че не са по-ниски от средните за Европейския съюз, а понякога са дори значително по-високи. Цената на труда в България е безусловно най-ниската в Европа (не само в ЕС). Съпоставена с респектиращите цени на основните стоки и услуги, ниската стойност на труда снижава жизненото равнище на нацията до нива, които не са в състояние да посрещнат дори насъщни физиологични нужди и нашата страна се превръща в една от най-бързо формиращите т.нар. **прекариат** (работещи бедни). На

следващо място – ниската цена на труда прави последния непривлекателен за по-необразованите лица и тези в отдалечени и изостанали региони, които биха били обречени да работят на равнища, близки до установената минимална работна заплата за страната. Това тласка много от тях към групата на дълготрайно безработните и обезкуражение, и формира опасно изолирани групи в обществото, като подготвя бъдещи икономически и етнокултурни антагонизми. Въпреки това политиката по определяне размера на минималната работна заплата продължава да бъде изключително консервативна, при задържане на ненормално ниски равнища.

3. Данъчна и осигурителна система

За да бъде ограничено повсеместното укриване на трудови доходи и с цел увеличаване на приходите в колабиращите фондове на Държавното обществено осигуряване, през **2003** г. бяха въведени т.нар. **Минимални осигурителни доходи** – задължение всеки работник или служител да бъде осигуряван поне върху посочения за неговата длъжност минимален размер, без значение дали действително получаваното възнаграждение достига този размер. По този начин работниците и служителите с по-малки възнаграждения се задължават да плащат осигурителни вноски включително върху неполучени от тях доходи. За да бъдат стимулирани чуждестранни инвестиции, властите през **2008** г. положиха усилия до най-ниските трудови възнаграждения в **ЕС** да предложат и едни от най-ниските данъчни ставки – при което беше въведен плосък данък от **10%**, без да се предвижда никакъв необлагаем минимум. И накрая – премахването на семейното подоходно облагане България се превръща в една от трите уникални държави в света (редом с **Грузия** и щата **Пенсилвания** в **САЩ**), които прилагат изключително дясна и несоциална данъчно-осигурителна политика.

4. Линия на бедността

Официално **21%** от населението на България живее под линията на бедността – не е в състояние с притежаваното имущество и получаваните доходи да посреща своите елементарни жизнени нужди. Отчита се устойчива тенденция на постепенно увеличаване на бедните хора в страната – от една страна поради застаряване на нацията и от друга – поради увеличаване на безработицата и влошаване качеството на съществуващите работни места. Безработицата в **47,6%** от случаите води до попадане под линията на бедността, следвана от ниското образование (**30,2%**). Семействата с **3** и повече деца попадат под линията на бедността в **68,1%** от случаите. **36,1%** от българите изпитват затруднения при плащане на разходите, свързани с жилището им, **45%** от тях са принудени да се ограничават при отоплението му през зимата, а **43%** живеят в тежки материални лишения от друго естество. **28,4%** от децата в България и **27,9%** от възрастните хора над **65** години живеят под линията на бедността. Под нея попадат и до **31,6%** от жителите на изостанали и отдалечени региони.

5. законодателни предизвикателства

В следствие на трайните негативни тенденции в рамките на социалния диалог са локализирани редица нормативни проблеми, чието отработване е предлагано многократно на национално, секторно и регионално ниво в рамките на социалния диалог. Някои от тези проблеми касаят социалния диалог сам по себе си, но всичките са осмислени като такива на индустриалните отношения в по-широк контекст благодарение на работата на социалните партньори. Някои от по-важните са следните:

а) задължителна функция на социалния диалог

Както стана дума по-горе, социалният диалог в България е сведен до доброволно споделяне на мнения, което не води задължително до постигане на взаимни отстъпки и вземането на конструктивни решения. Често в рамките на тристранното и двустранното сътрудничество (законодателен процес и политики в рамките на отделното предприятие) диалогът е сведен до формални процедури без никакви последствия. В България с реципирането на норми, насочени към утвърждаване института на социалния диалог, не са реципирани и норми, утвърждаващи неговото незаобиколимо значение за уреждане на трудовите, осигурителните въпроси и тези на жизненото равнище. Утвърдената европейска практика – обсъждането на тристранен принцип на всичките относими законодателни предложения да има задължителен характер и изразените позиции да са определящи за по-нататъшната политика – липсва в нашата страна. Относимите законодателни предложения, които изхождат от законодателната власт, изобщо не са предпоставени от задължение за обсъждане със социалните партньори (такова задължение съществува само за изпълнителната власт, макар резултатите от обсъжданията – както се посочи – да нямат никакъв задължаващ характер). Същото се случва и на ниво отделно предприятие, където подобни обсъждания често се блокират „в интерес на търговската тайна“, свеждат се до обикновено съобщаване на вече взети решения или се обезсмислят в непродуктивни, лишени от всякаква гравитна процедура, преговори и протакания.

б) функции на социалните партньори при проверки

С края на тоталитарния период прибързано бяха отречени някои важни функции на социалните партньори, свързани с контрола за спазване на трудовото законодателство и от там – за осъществяване на лоялна и социално отговорна конкуренция в бизнеса. Днес социалните партньори в България имат единствено сигнална функция, като дори нямат право да получат копие от протокола за извършена проверка при конкретен работодател, за да се осведомят за евентуално констатираните нарушения и наложените задължителни предписания и санкции. Това до голяма степен изключва гражданското общество от възможността да участва в защитата на трудовите, осигурителните и социалните права на заетите лица. Социалните партньори многократно предлагат въвеждането на института на т.нар. „трудова инспектори“, които да съдействат на органите по контрола за спазване на трудовото законодателство от страната на гражданския сектор. По този въпрос – недопускането на гражданското общество до участие във вземането на

решения – България търпи редица критики в практически всички сфери на обществения живот. Не на последно място тук застава и предложението на социалните партньори за утвърждаване на специализирани трудови съдилища, в които споровете по трудови правоотношения да се гледат по бърза и ефективна процедура. Съществуващото към момента състояние със забавяне на делата е по същество отказ от правосъдие – проблем, по който българската държава търпи многократни критики от европейските си партньори.

в) дължимост на трудовото възнаграждение в пълен размер

Като „антикризисна мярка“ беше възприето нормативното разрешение работодателят да изплати не по-малко от **60%** от дължимото трудово възнаграждение, при което органите за инспектиране на труда нямат право да проявяват каквито и да било по-нататъшни претенции за останалата неизплатена част. Ако работникът или служителят настоява да получи останалата част от дължимото му трудово възнаграждение, може да се обърне към съда, при което ще трябва да поеме цялата тежест на ищцовата страна в исковото производство. Нарушен е облигационният баланс, тъй като работникът или служителят продължава да бъде длъжен да изпълнява трудовите си функции в пълен размер, но насреща може да получи само част от дължимото му възнаграждение и контролните органи за спазване на трудовото законодателство отказват да му предоставят закрила. Това разрешение беше сериозно отстъпление от класическите облигационни фундаменти на правото и следва да бъде отменено незабавно. „Антикризисната“ мярка не само, че не спомогна за стимулиране на бизнеса да разкрива повече работни места, но дори напротив – наблюдават се тенденции за неглежиране на разходите за труд и прехвърляне за сметка на трудещите се на всякакви стопански затруднения.

г) цялостна данъчно-осигурителна реформа

Към настоящия момент данъчно-осигурителната система в България е структурирана по начин, който ощетява най-бедните и оставя незасегнати по-богатите: не съществува необлагаем минимум, нито семейно подоходно облагане; въведен е плосък данък, който не прогресира при нарастване на доходите; съществуват минимални осигурителни доходи, което принуждава най-ниско платените работници и служители да плащат осигурителни вноски включително за неполучени доходи. Необходимо е да се въведат необлагаеми минимума и да се възстанови семейното подоходно облагане, за да се подпомогнат най-бедните домакинства и отделни граждани. Справедливото разпределение на тежестите в обществото изисква пропорционално (прогресивно) облагане в зависимост от размера на получаваните доходи. Абсурдната ситуация с минималните осигурителни доходи следва да се промени в посока превръщането на минималните осигурителни доходи в минимална работна заплата за съответните сектори – за да се гарантира, че осигурителни вноски ще бъдат начислявани върху реалния размер на получените възнаграждения. България се изпитва остра необходимост от преразглеждане на своята данъчно-осигурителна система и справедливо преразпределяне на тежестите – особено в контекста на катастрофална демографска картина и ускорено формиране и нарастване на изключените от

достъп до блага общности на работещи бедни, заети в неформалната икономика, трайно безработни и обезкуражени лица.

д) сумирано изчисляване на работното време

Отново като „антикризисна мярка“ в българското трудово законодателство беше допуснато сумирано изчисляване на работното време да се прилага във всяко предприятие, без значение от характера на работата – за максимални периоди от по 6 месеца на изчисляване. Това влиза в директно противоречие с европейското законодателство, което допуска максимални периоди на изчисляване до 4 месеца и забрана сумирано изчисление на работното време да се прилага в производства, чиято технология не налага това. Също така, охраната на труда и жизненото равнище на трудещите се при сумирано изчисляване на работното време налага създаването на ефективни допълнителни компенсации за тяхната повишена и нерегулярна натовареност. В същия смисъл са и редица относими конвенции на **MOT**, които са ратифицирани от България и понастоящем се нарушават. В България няма практически никаква допълнителна закрила за правото на личен живот, физиологични условия на труд и безопасност и здраве при работа, когато е въведено сумирано изчисляване на работното време. Последното се използва чисто и просто като механизъм за увеличаване на експлоатацията и по-лесно управление на работното време – разбира се във вреда на трудещите се и като подкрепа за нелоялната конкуренция срещу социално отговорни работодатели.

е) пропорционални и възпиращи санкции

Британски изследователи определят българската санкционна система убийствена система като унищожителна за дребния бизнес и обуславяща пълна безнаказаност на големите предприятия. В България санкциите са или в твърди размери, или в размери „от-до“, налагани по преценка на санкциониращия орган. При това положение често дори минималната възможна санкция се оказва унищожителна за едно малко предприятие, а максималната санкция е пренебрежимо малка за по-големи предприятия, длъжностни лица в които открито заявяват, че им излиза „по-евтино“ да нарушават закона и да плащат санкции. Социалните партньори отдавна предлагат въвеждане на размери на санкцията, които са пропорционални на мащабите на предприятието, мащабите на нарушението и изгодите, които са извлечени от него, респективно – щетите, които са причинени. В тази връзка всички съвременни санкционни системи са категорични – санкцията трябва да бъде чувствителна, болезнена и възпираща, но все пак да не е от естеството санкционираната страна да бъде ликвидирана (освен в крайни случаи, когато естеството на нарушенията обуславя това). Същевременно санкцията задължително трябва да отнема изцяло изгодите, придобити от нарушението, за да направи нарушението безсмислено и неоправдано в стопанско отношение.

ж) отнемане на права при повторно нарушение

В законодателствата на всички съвременни страни съществуват редица норми, свързани със санкциониране на извършени нарушения с тежки последици чрез отнемане на правото да се извършва дейността, която е способствала за

допускане на нарушението и за причиняване на последиците: отнемане на правото за управление на моторно превозно средство, забрана за заемане на ръководни и отчетнически длъжности, и други. В България едни от най-широкомащабните нарушения са свързани с трудовото законодателство, което засяга неблагоприятно хиляди работници и служители, и позволява на съответните работодатели да упражняват нелоялна конкуренция спрямо своите социално отговорни търговски конкуренти. Това допълнително снижава жизненото равнище в страната, тъй като да не се спазва законът излиза „изгодно“, а липсата на механизми за отнемане на права позволява подобни нарушения да се осъществяват системно и да формират облика на цялостния бизнес-климат. Лишаването на виновните длъжностни лица от правото им да заемат ръководни длъжности и да упражняват търговска дейност е справедлива мярка за въздействие при условията на рецидив, когато е наложена глоба или имуществена санкция, но въпреки това нарушенията не са преустановени. Предложената мярка е от естеството да утвърди възпиращия характер на санкциите – без който санкциите практически губят своята функция.

V. ДОБРИ ПРАКТИКИ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ ЗА „ОВЛАДЯВАНЕ“ НА ПРОМЕНИТЕ

Основният подход при обсъждане на въпроса „Какво правим?“ трябва да бъде насочен към конкретни мерки, които са изцяло или преимуществено в контрола на самите социални партньори и които се поддават на конкретно описание, измерване и проследяване. В противен случай рискуваме да се впуснем в непродуктивни теоретични разсъждения, които не биха могли да предоставят конкретни механизми за справяне с предизвикателствата и утвърждаване на позитивен социален модел.

1. Фокусиране върху общи интереси

Търсенето на възможности за естествен съюз и колаборация между социалните партньори и различни играчи в социалния диалог е в основата на това да бъдат реализирани широк кръг от общополезни цели, чиято реализация самостоятелно е невъзможна. По необходимост голяма част от целите на социалния диалог е свързана с реализирането на допълнителни разходи за социална отговорност и цялостно повишаване на жизненото равнище. Това предполага намаляване на печалбите и увеличаване на икономическата тежест за бизнеса, и се посреща с отрицание. Ето защо е крайно необходимо да се търси и използва всяка възможност за съвместно преследване на конкретни цели, които могат изцяло или отчасти да бъдат полезни за няколко страни. Отделянето по този начин на въпросите, по които има единодушие от тези, по които е необходимо допълнително изясняване, ще подпомогне правилното концентриране на социалния диалог в действителните проблеми и ще го направи по-продуктивен.

а) лоялна конкуренция между работодателите

Корпоративната социална отговорност е голяма тема, посрещана с особен интерес от всички социални партньори и пораждаща противопоставянето на интереси, чието съгласуване изглежда на пръв поглед непостижимо. Това е така, защото на едно ниво на разбиране корпоративната социална отговорност се разглежда от повечето работодатели и техните организации единствено като допълнителен разход, който би намалил печалбите и постигането на заложените стопански цели. Същевременно обаче ноторно известна истина е, че неудовлетвореният работник полага труда си по-зле и носи по-малка добавена стойност, а лошите условия на труд повишават травматизма и заболяемостта, и в крайна сметка влошават качеството (и производителността) на заетия в предприятието персонал. Ето защо корпоративната социална отговорност може да се представи като лост за увеличаване на ефективността на труда и лоялността на работниците и служителите към конкретното предприятие. Това е по принцип благоприятно за работодателя. Същевременно обаче, конкурентите без установени правила за собствената им корпоративна социална отговорност в краткосрочен до средносрочен план са по-ефективни и способни да предложат значително по-ниски цени за своите стоки и услуги,

което заплашва корпоративно-социално отговорните работодатели. Такава заплаха обаче е своеобразен **социален дъмпинг** и сред социалните партньори трябва да се утвърждава категоричното единодушие около разбирането, че това е **нелоялна конкуренция** в чист вид. Защитата срещу всяка форма на нелоялна конкуренция е благоприятна за лоялния бизнес – откъдето постигането на общо съгласие по въпроса за социалната отговорност започва да изглежда значително по-постижимо в практически план.

б) събираемост държавните вземания

Сериозна част от нарушенията на пазара на труда в България са свързани с ощетяване на данъчно-осигурителната система – като не се превеждат своевременно и в пълен размер дължимите данъци и осигурителни вноски, като се подписват трудови договори с вписано по-ниско възнаграждение и останалата част се изплаща нелегално „на ръка“, като се вписват професии и длъжности със занижени равнища на осигуряване, което не отговаря на вида и естеството на действително полагания труд. Естествен съюзник на социалните партньори в борбата с тези негативни явления е държавата, която има **фискален интерес** от повишаване събираемостта на държавните вземания (в България като такива се определят и данъците, и осигурителните вноски). Естествено, това се превръща в борба с неформалната икономика като цяло и ограничаване на недеklarирания труд (в различните му вариации, споменати по-горе). Освен за утвърждаване на корпоративната социална отговорност и за подобряване условията на труда, това е от естеството да подобри кондицията на социалните фондове, разчитащи на събираемостта на дължимите вноски и цялостно укрепва върховенството на закона и държавния суверенитет.

в) трансмисия на политики за социален мир

Организациите на социалните партньори и особено тези на работниците и служителите имат изключителна вътрешна оздравяваща функция – като се превръщат в трансмисия на социалното напрежение и ранен индикатор за проблеми. Първата и ключова функция на синдикатите в отделното предприятие е да се превърнат в навременен сигнализатор за ръководството по отношение на проблеми, които работниците и служителите не са склонни така пряко и непосредствено да споделят с лица, спрямо които се явяват в дисциплинарна и икономическа зависимост. Ето защо ролята на синдикатите като навременен индикатор на проблеми е от естеството да не допусне ескалирането на процеси, свързани с отлив на квалифицирани работници и служители, колективни трудови спорове, стачки, съдебни дела, черни медийни кампании и като цяло – огромни загуби за засегнатите работодатели. На повисоко ниво – синдикатите в партньорство с работодателските организации действат като трансмисия между различните звена на икономиката и държавната власт, което е от естеството да подпомогне осъществяването на правилни политики и опазване на социалния мир. Без последното едно общество не може да бъде в добра кондиция, а последващите загуби от допуснат дисбаланс винаги се оказват значително по-големи от ползите, които отделни играчи на масата на социалния диалог са реализирали в краткосрочен план.

2. Социални партньори от ново поколение

Съвременните индустриални отношения се характеризират с безпрецедентно разместване на обществени слоеве и икономически процеси, съществували до този момент в относително статично положение. Под натиска на глобализацията, новите технологии, интензивните трансгранични производствени процеси, задоволяването на все по-капризни и изменчиви пазари, все по-настойтелното усещане за ограниченост на достъпните ресурси и предизвикателства като промени в климата, финансова и икономическа нестабилност, военни действия и тероризъм, класическите индустриални отношения и организация на производството биват подложени на безпрецедентен натиск в посока тяхното променяне – от една страна за да обслужват интересите на все по-мощните транснационални компании и клъстери от компании, и от друга страна за да позволят адекватно справяне на вече глобалната икономика с предизвикателствата на новото време. В такива условия социалните партньори не могат да останат същите – такива, каквито са били в романтичния по своята същност период на западната християндемократия от преди демонтирането на тоталитарните режими в Източна Европа, от преди взривяващата експанзия на съвременните комуникационни и информационни технологии, от преди установяването на единен до голяма степен и глобален по своята същност пазар на все по-свободно движещи се хора, стоки, услуги и капитали. Иновацията в организационен, технологичен и експертен план все по-настойтелно се превръща в залог дори за самото оцеляване на социалните партньори, а не на последно място – и за запазване на тяхното значение в индустриалните отношения, и за утвърждаване и развиване на тяхната роля за обезпечаване на социалния мир и благоденствие на народите. България – като част от Европейския съюз и от глобалния пазар не може да стане встрани от тези процеси. Противното би било грешка със съдбоносни последствия.

а) оспорване на християндемократичния модел

Независимо от упорството на голяма част от социалните партньори в отказа им да признаят това предизвикателство, трябва да се отбележи, че до голяма степен християн-демократичния модел, превърнал се в идеал на **Свободна и Социална Европа** във времето след Втората световна война, в последните няколко десетилетия беше провален под напора на засилващите се транснационални икономически процеси, отслабване значението на националната държава и релативизиране на голяма част от стандартите за социална отговорност. С появата на нови, **нетипични форми на заетост** (дистанционна, временна, надомна, нулева, мултилевъл, фриленс) се оспорва изобщо познатата структура „работодател-работник“ и трудовият процес във все по-голяма степен става „невидим“ за радарите на социалните партньори – освен ако те не бъдат настроени за проследяването на коренно нови честоти. Казаното до тук – дори и да не може да посочи в какво би трябвало да се изразяват бъдещите адекватни действия на социалните партньори – със сигурност извежда заключението, че е необходима дълбока, всеобхващаща и ориентирана към новите обстоятелства, **реформа**.

б) организация, технология, експертиза

Изграждането на капацитет беше цел на предоставена значителна безвъзмездна финансова помощ на национално представителните социални партньори в България за периода **2009-2014** г. по линия на Европейския социален фонд (**ЕСФ**) и Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (**ОП „РЧР“**). В рамките на осъществените проектни дейности бяха разгърнати пилотни платформи и мрежи, направиха се голям брой проучвания и анализи, и се осъществиха значителни интервенции в полето на социалния диалог на национално, регионално и секторно равнище, които имаха за цел изграждащият се капацитет да позволи на социалните партньори да осъществят включване от нов тип във формулирането на политиките, свързани с труда, осигуряването и жизненото равнище. Може да се каже, че получаването на тази помощ беше стратегически важна за укрепването на социалните партньори и качването им на модерни, европейски начала – в опит да се навакса пропускането на развивалите се в продължение на половин век естествени индустриални отношения в свободния Западен свят. Макар целите на отпуснатата безвъзмездна финансова помощ до голяма степен да бяха реализирани и повечето европейски проекти, осъществени по тази линия от социалните партньори да бяха финализирани успешно, не може да се каже, че въпросът с дължимото **осъвременяване на организациите** е финализиран. Днес българските социални партньори с незначително закъснение се изправят пред абсолютно същите предизвикателства, които са принудени да решават и техните колеги от останалите части на Европа. И необходимостта от изграждане на организационен, технологичен и експертен капацитет за успешно справяне с тези проблеми стои с толкова по-голяма сила, колкото по-интензивни и мащабни са трансформациите в съвременните индустриални отношения.

Организацията, технологиите и експертизата на социалните партньори в съвременен план трябва да обхване и дори да предвиди и изпревари променящите се индустриални отношения, като отдава особено внимание на новите **атипични форми на заетост** и организация на труда, и на **новосформиращите се социални слоеве** и произтичащите от това проблеми в обществото. Успешната организация на социалните партньори във все по-голяма степен се налага да прилича на съвременните центрове за събиране на информация и анализ. Оскъдните ресурси и интензивните отношения, налагащи все по-бързото вземане на информирани и компетентни решения, налага прилагането на интегрирани технологични подходи за съгласуване и обслужване на процесите. В условията на постоянно усложняващи се производствени процеси, институционални условия и нормативни регулации, подчиняването на дейността на социалните партньори на експертното начало за посрещане задълженията на социалните партньори става все по-неизбежно.

в) мрежово структурирано сътрудничество

Глобализацията, която започва да доминира света все по-осезателно и появата на мултинационални компании, често значително по-мощни от правителства като това на България, прави социалните партньори в отделната национална държава абсолютно неспособни да осъществяват функциите си като

равностойна страна в социалния диалог. В такава позиция социалните партньори са принудени да следват преди всичко консервативна политика на задържане на съществували до скоро социални придобивки и контролирано отстъпване от позиции под натиска на световния капитал – отричащ както ценността на жизненото равнище на хората, така и корпоративната отговорност и лоялна конкуренция между отделните стопански субекти. Ето защо на база на съвременните комуникационни и информационни технологии, които позволяват това, е необходимо постигането на интегрирано мрежово свързване и сътрудничество между социалните партньори – както между организациите на трудещите се и на работодателите в отделната държава, така и между тях в транснационален мащаб. Само обединени на равнища, сходни с тези на консолидацията в международните пазари при мултинационалните компании може да отговори адекватно на съвременните глобалистични процеси и да удържи позицията на социалните партньори като реална, структуроопределяща страна в съвременните индустриални отношения. В противен случай социалните партньори са осъдени на поетапното им свеждане до чисто синекурни функции и окончателното им заличаване.

г) нови форми на комуникация и интеракция

Интензивно променящите се индустриални отношения водят до възникването на качествено нови атипични форми на заетост и организация на труда, и способстват за възникването на нови социални слоеве в обществото с характерни за тях предизвикателства. Днес както никога по-рано се изправяме пред въпроса за това как синдикалната подкрепа да обхване нетипичните работници и служители, респективно – как работодателите от нов тип да се възползват от услугите и предимствата на сдружаването в работодателски организации. В условията на девалвиращ институционализъм в България и все по-малко уважение към конвенционалните средства за комуникация и достъп до информация, търсенето на алтернативни подходи се превръща във въпрос на оцеляване – а от там – и на опазване на обществено значимите функции на социалните партньори. Цяло едно поколение вече чете и пише изключително в internet и получава новинарска информация от социалните мрежи, а полученият брой Like-ове измества авторитета на държавните институции и обществени организации. Новите технологии за комуникация и интеракция позволяват формирането на групи и реализирането на общуване от нов тип, където често органите на официално признатата система са отречени и лишени от легитимност. В такива условия социалните партньори се оказват въввлечени в коренно нов тип отношения, които ще стават все по-структуроопределящи за обществото в средносрочен план. Добрата новина е, че технологиите за осъществяване на такива взаимодействия от нов тип не само съществуват, но са също така достъпни и лесни за използване. Ето защо този въпрос е преди всичко свързан с политическото и стратегическо осмисляне на необходимостта и предприемането на съответни организационни мерки.

VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Както беше проследено по-горе, развитието на социалния диалог в България е възобновено след половин-вековно прекъсване по времето на комунистическия режим. Независимо от неговото формално възстановяване след т.нар. „демократични промени“, обаче, той продължава да бъде възпиран от упоритото нежелание на властта да допуска структури на гражданското общество по какъвто и да било начин във вземането на съществени решения. Заедно с това пред начеващите опити за социален диалог в България се стоварват и общите за Европа проблеми от края на 80^{-те} години на миналия век, когато ценностите на Социална Европа се оспорват все по-осезателно, а новите технологии и глобализацията дават хоризонт за безпрецедентни трансформации във всички сфери на обществения живот.

В такова положение за социалните партньори не остава друга алтернатива, освен да търсят нови форми на въздействие и да се стремят към своето цялостно реформиране и актуализиране. В противен случай те не биха могли да отговорят на новите реалности и не само, че постепенно ще бъдат изтласкани встрани от обществения процес, но така също моделът на социален диалог ще бъде поставен под въпрос.

В състояние на засилен натиск, цялостно оспорване на християндемократичния модел и оскъдност на разполагаемите ресурси, социалните партньори трябва да се концентрират във възлови точки на въздействие, които позволяват закрепването на стратегически позиции за по-нататъшното им развързване. Поне в българските условия такава точка на въздействие е законодателството, в което през последните години бяха локализираны прояви на крещяща несправедливост и механизми за допускане на произвол, безнаказаност, безсилие срещу нарушителите на основни социални норми. Такива са нормите, позволяващи цялостно заобикаляне на социалния диалог или неглежиране на позициите, които са били изразени в неговите рамки; допускането трудовото възнаграждение да не бъде изплащано в пълен размер и варварската данъчно-осигурителна система, която изземва най-вече от дохода на най-бедните, включително и когато този доход дори не е получен; общото допускане работното време да бъде манипулирано без оглед на физиологичните и социалните потребности на хората на труда; неадекватната санкционна система, която е от естеството да унищожава малките работодатели и да осигурява безнаказаност за големите.

В условията на голямо социално-икономическо напрежение постигането на нито една цел не може да бъде осъществено без консолидация около общите интереси. Като такива се разпознават борбата с нелоялната конкуренция от страна на социално безотговорни работодатели, увеличаване събираемостта на държавните вземания, утвърждаването на социалните партньори като трансмисия на политиките за социален мир. Подобна консолидация в условията на стагнация и безпрецедентни промени в световен мащаб може да бъде успешна, само ако е съпътствана от адекватни вътрешни трансформации у самите социални партньори. Необходима е нова организационна, технологична

„Опит за ревизиране на социалния диалог и националните системи от индустриални отношения в някои от страните в Централна и Източна Европа“

и експертна парадигма, която да позволи функционирането на социалните партньори в качествено нов пазар на труда, индустриални отношения, производствени технологии, мултинационални компании и пазари, базирана на мрежово структурирано транснационално и транс-експертно сътрудничество, и на нови форми за комуникация и интеракция, позволяващи достигане до новите работници и служители, и работодателите от нов тип, очертаващи облика на сменящите се епохи.

ЛИТЕРАТУРА

- Статистики за пазара на труда в България (от НСИ)
<http://www.nsi.bg/en/content/6316/labour-market>
- Национални съвети и консултативни органи (от Българското правителство)
http://www.saveti.government.bg/web/cc_13/1
- Конфедерация на труда „Подкрепа“ (КТ „Подкрепа“)
<http://www.podkrepa.org/content/>
- Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ)
<http://www.knsb-bg.org/>
- Българска стопанска камара (БСК)
<http://www.bia-bg.com/>
- Българска търговско-промишлена палата (БТПП)
<http://www.bcci.bg/english/>
- Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКП)
<http://www.bica-bg.org/index.php?lang=ENG>
- Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ)
<http://krib.bg/en/>
- Социален диалог в България – история, настояще и бъдеще (от LCUFSD)
http://www.labor-capital.org/index.php?option=com_content&view=article&id=19%3Aasocdialo&catid=9%3Adocumentsdocs&lang=en
- Анализ на тристранното сътрудничество в България (от БТПП)
http://www.bcci.bg/bulgarian/projects/trust/Analizi_na_tristrannoto_sytrudnichestvo.pdf
- Регистър с колективни трудови договори с разпространено действие (от ИА „ГИТ“)
<http://www.gli.government.bg/page.php?c=43&d=117>