



СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ "СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ"
ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА "СОЦИОЛОГИЯ"

МАГИСТЪРСКА ПРОГРАМА
„ТРУДОВИ ПАЗАРИ И УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

Магистърска теза
НА ТЕМА:

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В БЪЛГАРИЯ
ЗА ПЕРИОДА 2008-2013 Г.



Дипломант:
Надежда Красиминова Спасова
фак. № 62176

Научен ръководител:
гл. ас. д-р Деница Хинкова

СОФИЯ, юни 2014

Съдържание:

Увод.....	5
Глава I. Теоретична рамка на изследването	7
Измерения на социалния диалог в България, в контекста на членство в ЕС.....	7
1. Европейски измерения на социалния диалог.	7
1.1. Унифициране на законодателствата на страните членки на ЕС.....	7
1.2. Европейската стратегия по заетостта за 2020 г.	8
2. Участници в социалния диалог в България.....	10
2.1. Ролята на държавата	10
2.2. Организациите на работодателите.....	15
2.2.1. Икономическо състояние на бизнеса в България	16
2.2.2 Представителност на организациите на работодателите.....	18
2.2.3. Представителните работодателски организации в България.....	19
2.2.4. Критерии за представителност на работодателски организации в страните от ЕС.....	21
3. Синдикални организации в България	23
3.1. Същност на синдикализма и „български“ синдикализъм	23
3.2. Представителност на синдикалните организации в България	26
3.3. Структура и обхват на синдикалните организации	27
4. Представителство на работното място.....	32
5. Равноправно участие на жените в социалния диалог	34
6. Влиянието на сивата икономика върху социалния диалог.....	36
7. Ниво на трудови и индустриални конфликти.....	39
8. Законодателна рамка на социалния диалог в България.....	40
Глава II. Емпирично изследване.	43
Колективно трудово договаряне в България	43
1. Въведение	43
2. Предизвикателствата на социалния диалог в България.	47

<i>Резултати от изследване, получени чрез качествен анализ на КТД, БКТД и интервюта с представители, представляващи различни интереси от тристранното сътрудничество</i>	47
<i>2.1. Кратка характеристика на „Никром Вениър“ ЕООД.....</i>	49
<i>2.1.1. Въведение в КТД на ниво компания в България.</i>	49
<i>2.1.2. Цели и изисквания във връзка с изследването на КТД на „Никром Вениър“ ЕООД.</i>	50
<i>2.3. Съдържание на КТД на „Никром Вениър“ ЕООД.</i>	51
<i>2.4. Сравнителен анализ между КТД на „Никром Вениър“ ЕООД и Браншовия колективен трудов договор за „Дървообработваща и мебелна промишленост“.</i>	56
<i>2.5. Проблеми/предизвикателства за решаване по отношение на процедурата и изпълнението на КТД на „Никром Вениър“.</i>	58
<i>Заключение. Препятствия пред социалния диалог в България.....</i>	65
<i>Балансът между работно и личното време.</i>	65
<i>БИБЛИОГРАФИЯ.....</i>	74

ТАБЛИЦИ

Таблица 1: Открити и закрити предприятия, България, 2008-2012 г.

Таблица 2: Обхват на работодателските организации през 2011-2012 г.

Таблица 3: Критерии за представителност на работодателски организации в избрани страни от ЕС през 2011 г.

Таблица 4: Критерии за представителност на синдикални организации в избрани страни на ЕС

Таблица 5: Брой членове на двата представителни синдиката за периода 2003-2012 г.

Таблица 6: Синдикална плътност/брой на членовете на синдикалните организации към броя на общо наетите – в %/

Таблица 7: Федерации на синдикатите, членуващи в КНСБ

Таблица 8: Федерации на синдикатите, членуващи в КТ „Подкрепа”

Таблица 9: Тенденции за членството в синдикални организации, 2011-2012 г.

Таблица 10: Участието на жените в националните институции за социален диалог в Европа и централна Азия

Таблица 11: Процент на жените в тристранни делегации на Европейската регионална конференция на МОТ, Осло, Норвегия, април 2013 г.

Таблица 12: Честота на индустриалните конфликти в Европа, 2012 г.

Таблица 13: Данни относно валидните колективни трудови договори за периода 2008-2011 г.

Таблица 14: Ниво на покритие на КТД за наетите лица (в %)

Таблица 15: Брой на предприятията от сектор „Производство на мебели” и сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк“ по размер, България, 2008–2012 г.

Таблица 16: Размер на приходите на предприятията от сектор „Производство на мебели” и сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк“ по размер, България, 2008–2012 г.

Таблица 17: Допълнителни възнаграждения, получавани от работниците и служителите на „Никром Вениър” ЕООД според КТД за 2013 г.

Таблица 18: Други допълнителни възнаграждения, получавани от работниците и служителите на „Никром Вениър” ЕООД според КТД за 2013 г.

Таблица 19: Допълнителни възнаграждения, получавани от работниците и служителите според БКТД за „Дървообработваща и мебелна промишленост“ за 2013 г.

Увод

България е вече част от европейската общност, равноправен член на останалите 27 държави от ЕС. Но заслужава ли мястото си наред с това на другите страни членки и могат ли българските граждани да се похвалят със социални свободи и възможности като на гражданите на другите европейски нации? Социалното равноправие се поддържа чрез инструмента наречен социален диалог, поради това гражданите на една държава не само имат правото, но според мен е и тяхно задължение да се борят за социална справедливост.

Случва ли се социалният диалог в България – как и до колко се случва? На какъв етап от развитието си е той? Важно е да разберем къде се намираме спрямо европейските държави и да разберем над какво трябва да работим, за да се подобри социалния климат в родината ни. Най-конкретният и обективен измерител на ефективността на социалния диалог е броят на сключените колективни трудови договори (КТД), тяхното качество и не на последно място - дали се спазват. За да добием относителна представа за качеството на КТД в България, е изследван един конкретен КТД в средно производствено предприятие.

Основен фокус в магистърската теза е поставен върху концепциите за условията на труд, а именно условията, свързани с работната среда и непаричните аспекти, осигурени от работодателя. Включени са организацията на труда и трудовата дейност, обучение, здраве, безопасност и благосъстояние, отпуски и почивки и баланса работаличен живот. За получаване на по-пълна картина, ще анализирам и три интервюта, направени с представители, представляващи противоположни страни от участниците в социалния диалог в България. Понякога техните коментари поради различията в интересите им, логично по даден въпрос са напълно несходни – особено по отношение на дейността на другите участници в социалния диалог. Въпреки това, има моменти на прилика в идентифицирането на проблемите, върху които трябва да се работи. Работодатели и синдикати, като използват взаимни обвинения, в крайна сметка и очакват намеса и помощ на държавата в решаване на установените проблемни точки. От една страна, като един от участниците в социалния диалог, а от друга, в качеството на регулатор и законодател, държавата представлява не по-малко важен обект на анализ, критика и препоръки към промени в законодателството.

От съществено значение е да се анализира присъствието, представителността и активността на участниците в социалния диалог в България. Отношението на социалните партньори, т.е. наличието на сътрудничество и fair play (*“фъърплеи”*) е от изключително значение, за да може да се провеждат ползотворни преговори. Изследването проследява синдикалните и работодателските организации в България в контекста на развитието на социалния диалог в ЕС и по-конкретно - възможностите, които им се представят и ползата, която извличат от европейски институции. Те следва да отразяват възгледите и интересите на работниците, пенсионерите и безработните.

В анализа е отделено място също и на Съветите на работниците и по-конкретно на техните ръководства. Необходимо е да се разгледат в дълбочина условията, при които им се налага да работят, за да защитават не само своите, но и чуждите интереси – тези, на другите работници и служители.

От степента на развитие на социалния диалог може да се направи и извод за действителното състояние на икономиката на страната. Не трябва да подценяваме и пропускаме и влиянието, което оказва сивата икономика. В крайна сметка въпросът за

социалния диалог не е абстракция, която трябва да се решава единствено на високо ниво и нейното развитие, „победи“ не достигат до забързаното ежедневие на българина. Напротив, това е един от малкото инструменти, чрез които „малките“ личности могат да повлияят на икономикта в цялост и на личното си благосъстояние в частност. Нека не се забравя, че вече може да се разчита и на подкрепа на европейските институции, а България не е изолирана и не може да пренебрегва демократичните процеси в Европа.

Методологията на изследването включва анализ на КТД на ниво предприятие, тъй като най-обективният измерител за нивото на развитие на социалния диалог е качеството и количеството на сключените КТД в страната. Конкретният избор е продиктуван от целта да се наблегне на това ниво, а не например на БКТД, тъй като отрасловите и браншови колективни договори предоставят на работниците и служителите от съответния бранш или отрасъл минимални условия над тези, осигурени в КТ. Решението ми да изследвам конкретно КТД на „Никром Вениър“ ЕООД е предопределено от факта, че този договор е добре структуриран и формулиран – отличен пример какво трябва да представлява един съвременен колективен договор. Включени са Конвенциите на МОТ и отговаря на всички изисквания според европейското законодателство.

Цел на изследването е да се открият на преимуществата на анализирания обект, чрез сравнителен анализ между КТД на „Никром Вениър“ ЕООД и БКТД „Дървообработване и мебелна промишленост“. От друга страна в това предприятие е учредена синдикална секция от 2008 г., т.е. може да проследи какво се случва за определен период от време в една българска компания след намесата на синдикати. Изключително интересно е да се проследи как се развиват отношенията вътре в компанията между управител/собственик, синдикален председател, работници, ръководство - след намесата на синдикалисти. За тази цел аз се провели интервюта с председателката на синдикалната секция г-ца Албена Савова и с г-жа Маринова – зам.председател на Федерация „Лека промишленост“ към КТ „Подкрепа“. От страна на ръководството и самият управител са отказани интервюта. Затова се налага да се разгледа информацията само на една от страните, но безпристрастно. Все пак, за да има и представител, защитаващ интересите на работодателите, е поканен за интервю г-н Стефан Ганев – бивш Изпълнителен директор на Браншовата камата „Дървообработване и мебелна промишленост“.

Заключенията, изведени на базата на гореописаните изследвания, са използвани, за да се изведат силните и слабите страни на социалния диалог в България, тъй като SWOT анализът е най-добрият и представителен вариант за тази цел. Извеждането на възможностите, които има, както и заплахите, които ни грозят, също са важни изводи, на които трябва да се обърне внимание, а SWOT анализът синтезира и обобщава получените данни.

На база на целия инструментариум, който се използва, аз извличам информация какво трябва да се промени или доразвие в тристранното сътрудничество. Изводите са представени под формата на препоръки към всички участници, които имат отношение към процесите и функциите на социалния диалог. Надявам се моето изследване да достигне до повече хора и да повлияе на положителното развитие на демократичните процеси в страната по отношение на социалния диалог.

Глава I. Теоретична рамка на изследването

Измерения на социалния диалог в България, в контекста на членство в ЕС.

1. Европейски измерения на социалния диалог.

1.1. Унифициране на законодателствата на страните членки на ЕС

В общността на ЕС, държавите членки се отличават с многообразието си на законови регулации. Идеята на ЕК е, че е необходим плавен преход да се уеднаквят, до колкото е възможно различните законодателства, така че постепенно гражданите на отделните страни членки да започнат да се чувстват като граждани на Европа и да имат еднакви права и задължения (поне до известна степен) във всяка държава членка. Множество междуправителствени организации са се заели със задачата да се хармонизират правилата за разрешаване на колизиите на правните норми чрез изготвяне на международни конвенции по конкретни въпроси. Някои от тези конвенции третираат изключително колизионните норми. Други съдържат и разпоредби за международната юрисдикция. Съществуват и конвенции, които целят приоритетно да хармонизират материалното право, т.е. дават правила по материално-правни въпроси, които поясняват на съдилищата как да анализират една или друга ситуация, но освен това съдържат и някои положения във връзка с конфликтите на правни норми или международната юрисдикция UNCITRAL.

В Европейският съюз действат няколко организации за унифициране на законодателствата на различните страни членки, както и на тези, които се стремят да се присъединят. Те са: Съветът на Европа, Конференцията в Хага, посветена на международното частно право, Международният институт за унифициране на частното право, обикновено известен като UNIDROIT, Международната комисия по Гражданско състояние (CIEC), Комисията на Обединените нации по Международно търговско право.

Терминът *социален диалог* се споменава за първи път в законодателството на ЕС в Договора за функционирането на Европейския съюз (TFEU). Чл. 152 от този договор гласи: „Съюзът признава и насърчава ролята на социалните партньори на ниво ЕС, като отчита многообразието на националните системи. Той улеснява диалога между социалните партньори, зачитайки тяхната автономия. ”

Концепцията за социален диалог покрива всички видове консултации, преговори и размяна на информация между или сред представителства на работодателите и работниците по въпроси от общ интерес, свързани с икономическата и социална политика. Социалният диалог може да съществува под формата на трипартиден процес с участието на правителството или да се състои от бипартидни отношения между работодателски и синдикални съюзи. Според дефиницията на МОТ, социалният диалог се разглежда като структура или процес, който има потенциалът да допринесе за разрешаването на важни икономически и социални проблеми, да стимулира доброто управление, да насърчава социалния и индустриален мир и стабилност и да провокира икономически растеж. Може да се провежда на всички нива (в компания, сектор, регион, държава, Европа). На европейско ниво, бипартидният социален диалог се извършва на междуетраслово ниво и в рамките на комитети по сектори, докато

трипартидната среща на високо равнище по въпросите за растежа и наемането на работа е основният форум за трипартидният диалог.

1.2. Европейската стратегия по заетостта за 2020 г.

Страните членки и ЕС работят за развиването на стратегия за заетостта и особено за подобряване на уменията, обучения и адаптацията на работната сила и трудовите пазари да отговорят на икономическата промяна, с оглед постигането на целите, дадени в чл. 3 от Договора на ЕС. (Глава IX Заетост, чл. 145). В договора се казва също, че “ЕС и страните членки си поставят за цел да стимулират заетостта, подобрят условията на живот и работа, така че да направят възможно хармонизирането им, докато се постигне подобрене, действителна социална защита, диалог между работодатели и работници, развиване на човешките ресурси, с оглед на осигуряване на постоянна заетост и борба с дискриминацията.” (Глава X Социална политика, чл. 151).

ЕС се фокусира върху заетостта и условията на труд. Въпреки това е важно да се отбележи, че според Договора концепцията за условията на труд е на второ място след заетостта. По този начин “създаването на работни места и високи нива на заетост са приоритет и са преди качеството на труда” (Voss, 2009 г, стр. 9–10). Следователно е разумно да се очаква намаляване на фокуса върху условията на труд от всички партньори, участващи в социалния диалог във времена, когато нивата на безработица, сигурност на работното място и създаването на работни места, е логично да са на първо място в дневния ред. През 1997 г. Европейската стратегия по заетостта се е фокусирала изключително върху нивата на заетост и създаването на работни места. Сега целта е да се подобрят условията на труд. Измерението за качеството на труда се появява в Лисабонската стратегия за Растеж и работа, където целта е да се създават повече и по-добри работни места.

През 2003 г. акцентът се връща обратно към “количеството в контекста на икономически спад и увеличаване на световната конкуренция” (Voss, 2009, стр. 9–10). Тази промяна може да доведе до риск от намаляване на качеството на условия на труд, както отбелязва ЕК в своя доклад за заетостта в Европа от 2008 г. “Фактори като глобализацията, увеличаване на ползването на временен труд, умения, свързани с технологичния прогрес и социално-демографските фактори се забелязва, че често вървят ръка за ръка с увеличаване на несигурността на работното място, влошаване на условията на труд (например увеличаване на стреса и здравословните проблеми, свързани с работата), намаляване на възможностите за комбиниране на лични и социални отговорности и увеличаване на неадекватността на съществуващите социални схеми за защита, които трябва да се справят с все по-разнородни човешки съдби и индивидуална несигурност по отношение на заетостта.” (Европейска Комисия, 2008 г, стр. 147).

Концепцията за гъвкавостта е станала основна цел в разбирането на европейския социален модел, като идеята е да се създаде модела „win-win“ (печели-печели) и за двете страни на индустрията. Тази философия предполага да се даде приоритет на подобряване на условията на труд като отговор на икономическата криза. Трите взаимно подкрепящи се приоритета на ЕК, заявени в Европейската стратегия за 2020 г., излязла през март 2010 г, подкрепят този факт. (ЕК, 2010а, стр. 5):

- Растеж чрез интелигентност: развиване на икономика, основана на познанието и иновациите;

- Устойчив растеж: стимулирането на една по-зелена, по-конкурентна и по-ефикасна по отношение на ресурсите икономика;

Синдикатите подчертават необходимостта от "справедлив преход", свързващ опазването на околната среда и социалната справедливост. В доклада се заключава, че укрепването и насърчаването на дейности на социалните партньори на всички нива (европейско, национално, секторно, регионално и фирмено ниво) е от решаващо значение за успешния преход към зелена икономика.

- Приобщаващ растеж: създаване на благоприятни условия за икономика с високи нива на заетост, носеща социална и териториална кохезия. В контекста на европейската политика е залегнала идеята, че въпросите, свързани с условията на труд и заетост са взаимно свързани и се допълват и подкрепят. Те не противостоят един на друг и не са взаимно изключващи се. Въпреки това се признава, че икономическата криза може да намали скоростта, при която условията на труд се подобряват. Световната рецесия е основен фактор, оказващ влияние – фактор от значение за компаниите, социалните партньори и политиките в Европа.

Създаването на по-добри работни места и условия на труд са ключови елементи на европейския социален модел. Подобряването на качеството на работа и условия на труд са ново измерение в Европейската стратегия за заетост, което преди се е концентрирало върху количествени мерки като увеличаване на заетостта и намаляване на безработицата. Лисабонският дневен ред загатва, че подобряването на качеството и продуктивността на работата могат да доведат до повече и по-добри работни места. Връзката между социалния диалог и условията на труд се забелязва в академичната литература и сред европейските заинтересовани страни.

Европейският социален модел поставя силен акцент на нуждата от социален диалог и е всеобщо признато, че успешните икономики на 21^{ви} век не са възможни без модерна система на трудови отношения и ефикасни стратегии за управление на промените проактивно. (ЕК, 2004 г).

През 2008г. Eurofound публикува сравнителен аналитичен доклад (САД), очертавайки цялостната картина на всички 27 страни членки на ЕС плюс Норвегия. Докладът описва „някои общи коментари за възможни фактори за успеха на социалния диалог” (Брайтън, 2008 г, стр. 31). На кратко това са:

- Структури, които улесняват социалния диалог и са първата предпоставка за даване на възможност на социалните партньори съвместно да подобрят условията на труд;

- Взаимното доверие е фундаментално за сътрудничеството, чрез което да се постигнат подобрени условия на труд, въпреки различните гледни точки и очаквания. Всички участващи страни е необходимо да имат ясна визия какво техните съвместни усилия се стремят да постигнат. Ангажираността на социалните партньори да участват в задачите, необходими за въвеждането на одобрените мерки, е ключово изискване за постигане на успех. Вероятността за постигането на целта е по-голяма, когато социалните партньори и от двете страни участват от началото до края. Атмосферата на сътрудничество между социалните партньори може да бъде постигната чрез работа по въпроси, където страните имат общи цели и разминаващи се възгледи. Така чрез социалния диалог може да се премине към по-противоречиви теми. Преговорите и процесът на социалния диалог трябва да бъдат прости и лесни за разбиране. Проблемите са по-очевидни в малките и средни предприятия (МСП), където нивата на организация са по-малко и където има по-малка вероятност да съществуват представителни структури на работниците. Стратегиите трябва да се развиват, за да се преодолеят тези

проблеми. В много страни социалните партньори са разочаровани от ограниченото въздействие на своите възгледи и възможността за създаването на нови закони.

По случай Конференцията по политика по заетостта “Работа за Европа” през септември 2012 г., Хосе Мануел Барозо президент на ЕК каза следното: “имаме социален диалог, колективно договаряне и консултация като част от нашия дневен ред”. Точно поради тази причина всяко усилие трябва да бъде инвестирано в по-нататъшно развитие и подобряване на социалния диалог, особено в новите страни членки и страните кандидат-членки, където са идентифицирани няколко сериозни важни предизвикателства. Слаби национални трудови законодателства, лошо изградена институционална рамка, проблеми при представителството от страна на работодателите и от страна на работниците и непризнаването, че социалния диалог на секторно ниво и колективното договаряне са най-слабото звено и са само някои от проблемите, с които, ако не се справят бързо и правилно рискуват да подрият постиженията на европейския социален диалог като цяло. Европейският социален диалог трябва да постигне резултати, за да подпомогне социалните партньори, техните членове и общността на страните членки като цяло. Има спешна нужда от нова култура, която да положи основите на взаимно доверие и ангажираност на социалните партньори за съвместно изготвяне на дневен ред по въпросите от общ интерес в секторите на национално ниво и на ниво ЕС.

2. Участници в социалния диалог в България

2.1. Ролята на държавата

Болшинството от новите страни членки се характеризира с доста централизиран трипартиден диалог и колективно договаряне. Трипартизмът е добре установен в тези тях, тъй като работодателите и организациите на работниците и служителите е трябвало от 1990-те да изградят култура на сътрудничество и консултации от нулата. Техният опит с автономни индустриални отношения е бил доста ограничен. Трипартизмът осигурява на правителството ключова роля в търсенето на консенсус на социалните партньори, за да въведе понякога трудни реформи. Ефективният децентрализиран социален диалог зависи до голяма степен от компетентността и познанията на партньорите, които знаят как се провеждат преговори, как да изразят и представят своите интереси. Много държави към момента са едва във фазата на разработване на устойчиви структури за партньорство, основани на принципи като равнопоставеност, експертиза и консенсус.

Забелязва се тенденция към децентрализация на социалния диалог в контекста на увеличаване на гъвкавостта на трудовите условия, за да се повиши ефикасността и ефективността на публичния сектор. За съжаление не всички страни членки са повлияни от тази насоченост поради финансови или други ограничения, свързани с традициите на страната. Структурата на колективното договаряне е останала непроменена във всички държави. Колективното договаряне остава доста устойчиво, централизирано и неизменяно по своята същност предимно в тези държави, където държавните служители се подчиняват на правилата на публичния закон (законодателство), които са едностранно определени от държавата (например Франция, Германия, Люксембург, Белгия, Гърция, България). В тези държави, превъзходството и спецификата на държавата означава, че държавните служители се възприемат като публични представители със специални права и задължения. Факт, който напълно

елиминира възможността за опониране и на индивидуално договаряне на трудовите правоотношения между държавния служител и държавата работодател. В повечето от тези държави държавата работодател все още се радва на висока степен на власт и тя не влиза в преговори с организациите на работниците и служителите.

В много от страните членки условията на наемане и индустриалните отношения в публичния сектор се характеризират от законови и административни структури и практики, които са различни от тези в частния сектор. Най-общо казано, държавните служители традиционно не се радват на същите обширни права на колективно трудово договаряне и имат по-ограничени права за стачкуване от служителите в частния сектор. Колкото по-ограничени са правата на колективно трудово договаряне – особено за военните, полицията и служителите, работещи в държавната администрация, толкова повече те са подкрепени от международни законови разпоредби като Европейската социална харта, Конвенцията за фундаменталните права и свободи и международни трудови конвенции (в частност номер 87, 98, 151 и 1554).

Разликите между публичния и частния сектор могат да бъдат основно обяснени с факта, че отношенията при наемане в публичния сектор са традиционно едностранно определени от държавата в качеството и на частен работодател. Държавата има властта да определя правила, задължения и защита на държавните служители, които най-често са определени в законодателни актове. За разлика от частния сектор, условията на заетост в публичния сектор, първоначално не се договарят чрез диалог между представители на работодателите и работниците. До известна степен правата на консултиране и съвместно управление в сферата на наемане са предоставени на организациите, представляващи работниците и служителите по време на това, което е в пъти по-дълъг процес, извършен от Държавата работодател, която очевидно няма интерес да прехвърля тези правомощия и власт. Тази дилема, която фундаментално разграничава Държавата работодател и работодателите в частния сектор е най-добре изразена в следното изказване "Как може правителството, което е облечено във върховна власт, често чрез демократични избори, да действа като работодател на трудовия пазар и същевременно да абдикира от суверенната си власт в някои аспекти в процеса, с който се занимава на равна нога с представителите на работодателите?". / Johannes Schregle, *Labour Relations in the Public Sector*, ILR, 381, 1974, p. 393-394./

Този специфичен характер на държавата като работодател обяснява защо например в някои кариерни системи с традиционна концепция за държавните служители като в Австрия, Белгия, Германия и Гърция, служителите нямат законово право на колективно договаряне или споразумения, въпреки че на практика социалния диалог се случва и независимо от това играе важна роля в практиката.

В някои страни членки правилата за трудовите отношения, с някои изключения, са едни и същи за държавния и частния сектор, какъвто е случаят с Полша, България, Словакия и Литва. Тенденцията за заместване на едностранното определяне на условията на заетост с двустранни колективни трудови структури върви ръка за ръка с развитието към привеждането на заетостта в общественния сектор и практиките за човешките ресурси като тези в частния сектор. Друг фактор за обясняване на нарастващото значение на колективното договаряне на трудовите отношения в публичния сектор е опитът да се увеличи ефикасността на обществените услуги и общата тенденция към по-гъвкави трудови отношения (почасова работа, гъвкаво работно време, др.), правителствени реформи и променящата се роля на държавата най-общо казано. Освен това трябва да споменем, че във време на финансова принуда, държавните служители не са вече универсално възприети като специфична група, която трябва да се управлява по-различно от служителите в частния сектор и трябва да бъде

лишена от правото на колективно трудово договаряне. В много кариерни системи може да се забележи, че въпреки, че колективното договаряне играе важна роля в ежедневната практика, КТД често не са законово обвързващи или правителството няма законово задължение да инициира преговори със синдикалните организации. Поне на теория, колективното договаряне и социалния диалог имат най-общо различен статус в публичния и частния сектор в много от страните членки.

Уникалното естество на държавата като публичен работодател, който се характеризира от двойствената си роля на публичен работодател и законодател, обяснява защо социалния диалог е от дълго време толкова различен в публичния и частен сектор. През 1970 г., Шрегле отива толкова далеч, че да направи следното изявление "като работодател на работна ръка, правителството, бидейки и защитник на публичния интерес, никога не може да действа или да се очаква да действа като работодател в частния сектор" / Johannes Schregle, *Labour Relations in the Public Sector*, ILR, 110, 1974, p. 297./. Важна разлика между колективното договаряне на публичния и частен сектор е свързана с факта, че властта на държавата като работодател е разделена и разкъсана между отделни отдели, агенции и ръководства.

През периода 2004-2011 г. две трети от предприемачите подкрепят позицията „Държавата да не се намесва в работата на хората. Същевременно също толкова от предприемачите подкрепят схващането, че Държавата трябва да се грижи за всеки. В тази на пръв поглед вътрешно противоречива позиция могат да се открият, както рационални основания, така и взаимно ограничаващи се мотиви.” /Мария Йосифова, “Делът на предприемачите, разчитащи на връзки, се е удвоил”. Статия в <http://economix.bg/>, 20.06.2013 г./.

Както Бордония и Уинчестър илюстрират в статията си за колективното договаряне в Западна Европа, "преговорите (в публичния сектор) трябва да се разглеждат като форма на многостранното договаряне, в която решаването на вътрешни конфликти от страна на работодателите усложнява преговорите и води до политически натиск от профсъюзи и професионални асоциации" /Lorenzo Bordogna and David Winchester, „Collective Bargaining in Western Europe” in Carlo Dell’Arima, Giuseppe Della Rocca. „Strategic Choices in Reforming Public Service Employment”. Basingstoke 2001. p. 51./ В някои държави, членството в синдикални организации е по-високо в публичния сектор, отколкото в частния сектор. Такъв е случаят и с България. Много често висши държавни служители, които са отговорни за управлението на дирекция или отдел, също са членове на организациите на работниците и служителите, нещо, което може да усложни изпълнението на реформите в публичния сектор. Така в публичния сектор синдикатите са изправени пред по-малко съпротивление от страна на работодателите, отколкото е обикновено случая в частния сектор. Друга разлика между публичния и частния сектор е развитието на колективното договаряне. Докато в публичния сектор определена тенденция може да се наблюдава по отношение на прехвърлянето на отговорност на отделните работодатели, в частния сектор тенденцията е по-скоро в посока делегиране на отговорност нагоре към организациите на работодателите.

Преобладаващите промени се характеризират с тенденция към децентрализация на колективното договаряне. Въпросът за централизирани или децентрализирани трудови отношения води до факта, че задачите на социалните партньори и правомощията им за водене на преговори се прехвърлят на по-ниски равнища на управление или на външни агенции. Има доказателства за такова прехвърляне в страни като Австрия, Белгия, Дания, Финландия, Унгария, Ирландия, Италия, Холандия, Португалия, Испания, Словения, Швеция и Обединеното кралство. Като последица от

това, децентрализация не означава промяна на организациите на социалните партньори към територии в периферията, а по-скоро на делегация на практиката на социален диалог към по-ниски нива, като например към дирекции и звена. В края на краищата, нито в една от държавите-членки на ЕС колективното договаряне в обществените услуги е било напълно централизирано или децентрализирано.

Интересно е да се отбележи, че тенденциите към децентрализация и/или секторизация най-вече присъстват в страни, в които националното обществено управление е направило реформи в публичния сектор. В страни, където се набляга върху ценности като стойност за пари, ориентация към клиентите и управление довело до благосъстояние. Освен това, в тези държави също така има изравняване на условията на заетост в публичния сектор с тези в частния сектор и известна децентрализация на управлението на човешките ресурси и управленски инструменти за отделните министерства, ведомства и агенции.

Колкото до ролята на държавата в България, тя не само обсъжда въпросите в органите за тристранно сътрудничество, но и взема окончателните решения. Трипартитните институции имат по-голяма роля за решаване на общи проблеми на цялото население – за страната, отрасъла, региона, отколкото институциите, в които държавата не участва. При последните се проявява по-голяма конкретизация на частните интереси на съответните представени групи - работодатели, наемни работници, а в отделни случаи - и на други представители на гражданското общество. Класическите трипартитни институции, като например съветите за тристранно сътрудничество, обсъждат общи аспекти на труда, социалната политика, жизненото равнище. Решенията, които приемат засягат както съответната политика и законодателство, но по-често - конкретни проблеми (цени, равнища на заплати и социални плащания и други). Специализираните структури и органите за управление насочват своята дейност към по-специфични аспекти на трудовите отношения и обсъждат, както формирането на политиката в тези области, така и конкретните механизми и резултати от нейното приложение. Това се отнася за заетостта, условията на труд, набирането и изразходването на средствата от социални фондове и други. В същото време, в класическите и специализирани трипартитни институции различията в отделните интереси са ясно открити и сблъсъците са далече по-добре изразени, отколкото при органите за управление.

Постепенното отделяне на държавата от активно участие в стопанския живот намира отражение в различна степен на централизация на водене на колективните преговори. В някои отрасли те са силно децентрализирани в посока предприятие, в други доминират браншовите преговори, а в трети като основен партньор (най-често поради липса на работодателски структури) остава министерството.

В Германия и България практиките на индустриални отношения са силно формализирани, но законодателството е достатъчно гъвкаво, оставяйки пространство за преговори. В България дори и по изключение да възникнат някои неформални преговори или инициативи, в крайна сметка прерастват във формални, особено ако се очертаят като успешни и перспективни.

Законът за икономическият и социален съвет, приет от българското Народно събрание през 2001 г. регламентира статута на ИСС като постоянна институционална форма на социален и граждански диалог, както и като орган за предоставяне на консултации по икономическата и социалната политика. ИСС посредничи между президента на републиката, Народното събрание, Министерския съвет и структурите на организираното гражданско общество. Дейността на ИСС започва с първата си пленарна сесия, проведена на 10 декември 2003 г., а от април 2008 г. тя продължава във

втория си четиригодишен мандат. ИСС разполага със собствен бюджет, собствени помещения и администрация, които го подпомагат.

България е първата от новите страни членки от петото разширяване на ЕС, в която е установен икономическият и социален съвет и успешно се развива като нов тип институция по модела на Европейския икономически и социален съвет. Той не включва представители на правителството, което го прави изцяло консултативен орган, независим от изпълнителната и законодателната власт. За периода на своята дейност ИСС се е утвърдил като един български граждански парламент, който да обедини различните организации на гражданското общество, споделящи общи интереси. В своите становища, резолюции и анализи, приети с пълен консенсус, ИСС предоставя на законодателната и изпълнителната власт на правителството, консолидираните позиции и предложения на членовете на Съвета по важни обществени проблеми - икономически, социални, демографски и т.н.

Законът за ИСС постановява, че актовете на Съвета, трябва да се приемат с мнозинство от не по-малко от 75% от присъстващите на заседанието членове, а решенията на председателски съвет - с единодушие. ИСС е уникален вид институция, която се характеризира с реалното участие на трите най-големи групи от организации на гражданското общество: работодатели, синдикати и други организации с общи интереси. ИСС се състои от 36 членове. Отделните организации участват пропорционално - всеки от тях има 12 представители. Председателят на ИСС е и неин член. Президентът се избира от Народното събрание по предложение на Министерския съвет и се назначава след консултации за кандидатурата му с всички организации, представени в ИСС. Членовете и председателят на Съвета се избират с мандат от четири години. През септември 2003 г. Народното събрание избира за председател проф. Лалко Дулевски и вече трети мандат той оглавява Съвета. Органите на управление на ИСС са пленарната сесия, председателят и председателският съвет.

Група I на ИСС се състои от 12 членове, определени от ръководните органи на работодателските организации, признати като национално представителни. В България в тази категория попадат: Българската търговско-промишлена палата, Българската стопанска камара, Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България, Асоциацията на индустриалния капитал в България. Всеки един от тях участва в ИСС с трима представители. Група II на ИСС включва 12 членове, определени от ръководните органи, признати като представителни на национално ниво организации на работниците и служителите. Има две организации, които попадат в тази категория: КТ "Подкрепа" и Конфедерацията на независимите синдикати в България. Всеки един от тях участва в ИСС с шестима представители. Група III на ИСС се състои от 12 членове, представляващи различни граждански организации на земеделски производители, производствени кооперации на занаятчии, потребителите, жените, хората с увреждания, пенсионери и други социални съюзи и организации, както и двама независими учени - експерти по проблемите на икономическата и социалната политика.

Работата на ИСС е посветена на насърчаването и популяризирането на конструктивния диалог и консултации между структурите на гражданското общество и на президента на републиката, Народното събрание, Министерския съвет в областта на икономическата и социалната политика. Актове на ИСС могат да се издават по инициатива на президента, председателя на Народното събрание и на Министерския съвет. ИСС може да подготви на собствена инициатива становища, анализи и резолюции относно законодателните законопроекти, национални програми и планове за икономическо и социално развитие, текущи въпроси, свързани с икономическата и социална политика и на гражданското общество. Институциите по чиято инициатива

актовете на ИСС са изготвени и приети, както и институции, за които са били адресирани актовете на ИСС, канят представители на съветите, за да бъдат обсъдени и решени съответните въпроси. Повечето от предложенията на ИСС са довели до влизане в сила актове - закони, национални стратегии, национални планове и програми, приети от различни министерства по ключови въпроси, свързани с икономическото и социалното развитие на страната.

На 13 септември, 2013 г. Цветан Симеонов от БТПП, по покана на организаторите – Международната организация на работодателите и Федерацията на украинските работодатели, изнесе доклад на тема: „Възпрепятстване на социалния диалог от държавата и предизвикателства пред работодателските организации в България“. В изложението си председателят на БТПП посочи промените в Кодекса на труда от 2012 г., възпрепятстващи тристранния диалог, които впоследствие бяха отменени от Конституционния съд, като показателен пример от българската практика Също така и промените в Закона за публичност на имуществото от март 2013 г., които доведоха до блокиране на Националния съвет за тристранно сътрудничество и впоследствие бяха отменени с нова промяна в същия закон от следващото, 42-ро Народно събрание.

2.2. Организацията на работодателите

Докато някои държави членки участват в интензивни процеси на преговори, все още съществуват значителни различия между тези страни и старите държави членки поради правни, институционални и културни традиции. Работодателските организации, например, са добре установени актьори в системата на социалния диалог на ЕС15. Това не е случаят на значителен брой от новите страни членки. Страните от централна и източна Европа имат кратки традиции в преговорите поради пълната реорганизация на икономиката след падането на комунистическия режим. Докато синдикатите често са склонни да влязат в преговори, работодателите в частния сектор не са склонни. Следва обаче да се отбележи, че създаването на социалните партньори и предприемането на редовни преговори бележи постепенно развитие. Тази фаза "работа в процес" се характеризира с тристранно договаряне т.е. преговори в рамките на триъгълника на "работници, работодатели, правителство", а не двустранно договаряне т.е. преговори само между организацията, представляваща работниците и работодателите. В няколко страни на централна и източна Европа социалният диалог е концентриран на национално ниво. Но тристранният социален диалог не може да бъде ефективен без солиден и динамичен двустранен диалог на всички нива.

Социалните партньори на регионално или местно равнище не винаги разполагат с достатъчно собствени ресурси и познания. Специфичните особености на страните от централна и източна Европа включват по-бавното изграждане на капацитет, отколкото в останалата част на ЕС, което води до проблеми, свързани с активното участие на заинтересовани групи и организации в различните форми на социален диалог. Фокусът на тристранното национално договаряне в страните от централна и източна Европа се връща назад по традиция - централизирано към правителствен контрол. Поради процесът на преход с множество паралелни моменти на изграждане и промени, правителствата са предпочели да контролират стриктно икономическите и социални реформи като цяло.

Социалният диалог е тристранен, в смисъл, че липсва опит на автономни индустриални отношения т.е. държавата е упражнявала всеобхватен контрол върху социалния диалог по време на социалистическия период. Повечето правителства на

новите държави членки са силно ангажирани със социалния диалог. Те обикновено са били инициаторите на тристранните срещи, организирани за да се справят с основните реформи по отношение на условията на труд в публичния сектор и други подобни. Също така балтийските държави и България съобщават, че колективното договаряне между организациите на работодателите и работниците и служителите в момента е по-скоро ограничено.

В периода на преход структурата на браншовите организации и развитието им са много динамични поради процесите на реструктуриране на икономиката, изчезването на някои отрасли и фирми и появата на нови компании. През периода 2003-2008 г. поради относително висок икономически растеж, който води до подобряване на бизнес климата, се появяват много нови фирми и малки предприятия. Много от тях се присъединяват към браншовите организации на работодателите за по-добра защита на техните интереси. От своя страна, браншовите организации на работодателите се опитват да увеличат своето териториално членство и да засилят организационно си развитие и капацитет. Въпреки това е трудно да се обобщят тези събития, които трябва да бъдат предмет на по-задълбочени изследвания. Един пример за това развитие е основаването в края на 2003 г. на Българската асоциация по текстил и конфекция (БАТЕК) от пет браншови организации, в рамките на проекта на БСК.

“Над 80% от предприемачите (2011 г.) логично защитават позицията “Човек може да забогатее без да ощетява другите.” Зад тази позиция може да се прочете ясното послание „Аз не съм експлоататор, (доколкото) забогатявам – то е благодарение на личните ми усилия и труд. Същевременно е налице устойчива група предприемачи (1997 г. - 33%; 2004 г. - 33%; 2011 г. - 34%), които не могат (или не искат) да се еманципират от възгледа “Хората забогатяват само за сметка на други хора.” Декларирането на позиция в дилемата богатство - е сложен съвкупен резултат от теоретични (вкл. идеологически) схеми, осмисляне на текущата практика, пластове в историческото съзнание на обществото и пр.” /Изследване на предприемачеството и перспективите за развитие на иновациите в МСП (2012—2013). Изпълнителна агенция за насърчаване на малките и средните предприятия, дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия”. София, 2013 г. 73 стр./

В България според данните от преброяването на населението 2007-2008 г. работодателските организации покриват около 5% от всички фирми в страната и около 42% от заетите работници/служители в тези дружества. Според данните от последното преброяване на населението (2012 г.), организациите на работодателите покриват около 14% от фирмите в страната. Налице е ясна тенденция на увеличаване на членството на работодателите. Работодателските организации са включително и най-вече със средна големина и големи компании, като малките и микро-предприятията не са членове на нито една от представителните работодателски организации. В България по последни данни на НСИ, през 2013 г. предприятията от нефинансовия сектор на икономиката са били 351 420, като се наблюдава продължаване на низходящата тенденция. Структурата на предприятията в България е сходна с тази в ЕС, като у нас с най-голям дял са микро предприятията — 92.1%, а малките заемат дял от 6,6%. Броят на наетите лица в микро и макро-предприятията е общо 980 461 лица. Това прави почти 1 млн. наети лица, които нямат покритие на КТД.

2.2.1. Икономическо състояние на бизнеса в България

Интересно е да се проследи динамиката на броя на откритите и закрити предприятия през разглеждания период като показател за трудностите, пред които са изправени работодателите.

Таблица 1: Открити и закрити предприятия, България, 2008-2012 г.

	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Брой открити предприятия	49 287	57 741	36 514	43 460	38 013
Коефициент на откриване	18.2%	17.6%	11.3%	13.5%	12%
Брой закрити предприятия	35 442	25 772	25 650	26 076	27 560
Коефициент на закриване	13.1%	7.9%	7.9%	8.1%	8.7%
Нетен коефициент на откриване	5.1%	9.8%	3.4%	5.4%	3.3%

Прогноза Обединение Инсайт, ИАНМСП

Източник: НСИ, Структурна бизнес статистика

През годините на световната финансова криза 2008-2010 г. се забелязва увеличение на коефициента на закриване на предприятията. С нормализирането на икономическите темпове, този коефициент придобива нарастваща функция. Коефициентът на откриване на предприятията е доста колеблива величина. Тя доказва колко трудности срещат работодателите в ролята си на предприемачи, за да се решат да стартират даден бизнес. В колкото по-затруднени условия се намират работодателите, толкова е по-трудно на синдикатите да водят ползотворен социален диалог. Или както се забелязва през последните години, дори има и случаи на отказ от страната на работодателите да участват в преговори.

Друго свидетелство за икономическото състояние на бизнеса в България са техническите показатели, а именно:

- Позициониране на технологичното равнище на българските предприятия в глобалната икономика. По отношение на технологичното равнище България е на 52 място в глобалния индекс на конкурентоспособност на Световния икономически форум за 2012-2013 г., като влошава позицията си с две места спрямо предходната година. България е с много добра оценка по отношение на технологиите, но най-голям принос за това има много доброто състояние на интернет инфраструктурата.

- По показателя наличност на съвременни технологии България е на 98 място в света, но положителна тенденция е, че подобрява позицията си спрямо предходната 2012 г. година с цели 8 места. Абсорбцията на технологии на фирмено ниво в България е все още много ниска - по този показател България е на 125 място в света, като почти запазва позициите си спрямо предходната година (покачва се само с две места в класацията от 127 място). Подобно е мястото на българските фирми и по отношение на технологичния трансфер чрез преки чуждестранни инвестиции - 106 място в света, което се влошава с една позиция спрямо предходната година.

- Субективна оценка на предприемачите за технологичното равнище на МСП. Оценката на българските предприемачи за състоянието на технологичното оборудване в техните предприятия според проведеното проучване за целите на настоящия анализ е сравнително добра - 63% от анкетиранияте определят оборудването си на приемливо за

страната ниво, а 19% - на съвременно ниво. Предприемачите от средните по размер фирми определят в по-голяма степен състоянието на оборудването си като остаряло.

По отношение на стандартите на ЕС обаче само 17% от предприятията оценяват оборудването си като съвременно, а 52% — на приемливо ниво. Въпреки това само 27% от анкетираните посочват, че са правили инвестиции за обновяване на технологиите през последните години, като с най-голям дял са средните предприятия - 44% от тях са правили такива инвестиции, докато от микро и малките предприятия дялът е съответно 24% и 36%.

2.2.2 Представителност на организациите на работодателите

Разпоредбите на КТ установяват критериите за признаване на представителни организации на работодателите на национално равнище, които са:

- 1) организациите, които имат:
 - а) най-малко 750 членове, всеки от които има не по-малко от 10 души работници и служители, наети на работа по трудово правоотношение, или
 - б) 30 000 работници и служители, наети на работа по трудово правоотношение, във всички членове на работодателската организация;
- 2) има организации на работодателите в повече от една пета от отраслите, определени от МС, с не по-малко от 10 членове;
- 3) има местни органи в повече от една пета от общините в страната и национален ръководен орган. Наименованието на националния ръководен орган, неговият състав, избор, мандат, правомощия и т.н. се уреждат в устава на съответната организация на работодателите. Този орган осъществява дейността на организацията на работодателите на национално равнище, както и участва в националните органи за тристранно сътрудничество, ако организацията е призната за представителна;
- 4) има качеството на юридическо лице, придобито по реда КТ най-малко две години преди подаване на искането за признаване на представителност. Всичките посочени четири критерия трябва да са на лице. Качеството на представителност се признава от МС. МС съгласно с КТ определя реда за установяване наличието на критериите за представителност на организациите на работниците и служителите при спазване на следните принципи:
 - а) равнопоставеност при преценка на критериите за представителност и на наличието на социален мандат;
 - б) прозрачност на процедурата по установяване наличието на критериите за представителност;
 - в) гарантиране истинността на първичната информация;
 - г) взаимен контрол при установяване наличието на критериите за представителност.

В зависимост от резултатите от извършваните проверки за установяване наличието или отсъствието на критериите за представителност МС приема решение, с което:

- а) признава за представителна на национално равнище организацията на работодателите;
- б) отказва да признае за представителна на национално равнище организацията на работодателите;
- в) потвърждава представителността на национално равнище на организацията на работодателите;
- г) отказва да потвърди представителността на национално равнище на организацията на

работодателите.

Отказът на МС да признае или да потвърди представителността на национално равнище на организацията на работодателите може да се обжалва от нея пред ВАС в 14-дневен срок от получаване на решението на МС. Законодателят установява четиригодишен срок на представителността на национално равнище на признатите вече от МС организации на работодателите.

Към момента организационните структури на работодателските съюзи са все още твърде фрагментирани и имат липсват ясни правила за членство, като се позволява двойно и тройно членство. Като следствие е трудно да се определи покритието на членството.

От гореописаните критерии, може да се установи и друг проблем, който обаче изобщо не се обсъжда – прозрачността на тези организации. При разглеждане на техните интернет страници, ще се намери всякаква информация за милиони проекти, които в момента осъществяват, но няма да се намерят данни за финансите и членовете им. Ако разгледаме уебсайтовете www.eurofound.europa.eu и/или www.ilo.org и потърсим информация в цифри за организациите на работодателите в България, няма да намерим такава или тя ще е доста оскъдна, за разлика от информацията, поместена за развитите европейски държави. В уебсайта на МОТ дори изрично е отбелязано, че „Държавните администрации на централна и източна Европа отговарят на част от въпросниците, спускани периодично от различни институции на ЕС, твърде кратко.” В *приложение 1* е цитирана част от статия на www.capital.bg от 20 октомври 2013 г., озаглавена „Голямата тайна на синдикатите и работодателите” или „Историята на поисканите данни за представителност на участниците в тристранката”, която илюстрира тези проблеми.

Пълното неуважение към обществото чрез липсата на елементарна прозрачност показва чисто и просто, че повечето от тези организации са обърнали погледа си към правителството, а не към членовете си и обикновените граждани, чиито интереси уж защитават. Така на практика борбата за представителност, всъщност се свежда до борба за участие в Тристранката. Той е с консултативен характер, т.е. той може в определени случаи да оказва влияние върху решенията на правителството, но в крайна сметка последното носи отговорността и има последната дума. Ако всички усилия за представителност на синдикати и работодатели бяха насочени към усилия за реформи – това щеше да е най-добрият критерий.

2.2.3. Представителните работодателски организации в България

Към 2013 г. има четири признати за представителни организации на национално ниво, а именно:

1) Българската стопанска камара (БСК) е основана през април 1980 г. Дейността на БСК се ръководи главно от своите основни структурни звена - 93 секторни асоциации, камари и съюзи. През 2012 г. БСК включва 120 регионални / териториални организации, представляващи всички сектори на българската икономика и 13 082 фирми. Плътността на БСК по отношение на компаниите е 3.6%. БСК е член на Конфедерация на европейския бизнес (BusinessEurope). БСК от организацията на работодателите е най-активно участващата в социалния диалог и колективното трудово договаряне на отраслово / браншово равнище.

2) Българската търговско-промишлена палата (БТПП) е наследник на Българската търговска камара, основана през 1895 г. През 2012 г. Участват 21 977 компании членове с 665 714 служителите и 103 секторни организации. БТПП притежава също така 28 териториални структури. Плътността на БТПП по отношение на компаниите е 6.0%.

3) Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) е основана през 1996 г. Тя представлява интересите на холдингови и инвестиционни компании, браншови камари и промишлени предприятия, с общо 335 805 работници. През 2012 г. Към АИКБ фигурират 38 секторни федерации. АИКБ развива мрежа от регионални структури, която обхваща 75 общини. Плътността на АИКБ по отношение на компаниите е 1.8%.

4) Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България (КРИБ) е основана през 2006 г. Чрез сливането на Българската асоциация за международен бизнес (БАМБ) и Асоциацията на работодателите в България (АРБ), основана през 2000 г. Към момента на сливането БАМБ има над 200 членове. През 2012 г. КРИБ има 5 336 членове – частни компании с 504 984 работници. КРИБ притежава 70 секторни федерации и 101 регионални/териториални структури. Плътността на КРИБ по отношение на компаниите е 1.5%.

Следните две работодателски организации, представляващи малкия и среден бизнес не успяват да докажат своя статут на представителност през 2012 г.:

1) Съюзът за стопанска инициатива (УРЕЕ) е основан през 1989 г. Дейността му е фокусирана върху малките и средни предприятия от частния бизнес. УРЕЕ е член на Европейската асоциация на занаятчиите, малките и средни предприятия. През 2007 г. УРЕЕ той все още е признат за представителна организация на работодателите с 852 членове – частни компании с 83 902 работници. Но през 2012 г. Организацията губи своя статут на представителност поради новите по-строги критерии.

2) Съюзът на българските частни предприемачи 'Възраждане' (БСЧП) е основан през 1989 г. През 2007 г. той все още е признат за представителна организация на работодателите с 752 компании членове, които общо са с 52 062 работници. През 2012 г., стремежи се да си възвърне статута на представителност, той се присъединява към БСК.

Таблица 2: Обхват на работодателските организации през 2011-2012 г.

Наименование на работодателската организация	Брой покрити бранша/сектора	Брой компании, членуващи в организацията	Брой работници и служители в компаниите-членове	Брой регионални структури
Българска стопанска камара – Съюз на българския бизнес (БСК)	93 браншови организации в 26 сектора	13 082	644 723	120 регионални камари
Българска търговско-промишлена палата (БТПП)	103 браншови/секторни организации	21 977	665 714	28 регионални камари
Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ)	38 браншови/секторни организации	6 626	335 805	75 регионални структури
Конфедерация на работодателите и индустриалците в България	70 браншови/секторни организации	5 336	504 984	101 териториални органи

Източник: Министерство на труда и социалната политика. Информацията е от официалното преброяване на работодателските организации, проведено през 2011-2012 г.

В страна функционират и някои двустранни камари на работодателите, например, български-германската стопанска камара, Българска-италианската камара, Американската търговска камара, и т.н., но те не играят роля в системата на индустриалните отношения.

През 2012 г. председателят на КРИБ, Огнян Донов е обвинен в укриване на данъци. Наложена му е гаранция от 500 хил. лева. КРИБ е наследник на Българската международна Стопанска асоциация - БИБА и Съюза на работодателите в България – СРБ. Освен председател на КРИБ, Огнян Донов е и изпълнителен директор на „Софарма“ АД от октомври 2000 г., вицепрезидент на Германо-българската индустриално-търговска камара, член на управителния съвет на БТПП, председател на Националната комисия по корпоративно управление, председател на Българския национален комитет на Международната търговска камара, член на Управителния съвет на Еврофарм, Брюксел, Председател на УС на БГФарма – Българската генерична фармацевтична асоциация. Участва в управителните и контролни органи на редица дружества. Негови са думите: „Българите получават прекалено високи заплати за труда, който полагат.” Той е част от висшата номенклатура на Тодор Живков, а името му се спряга до това на Иво Прокопиев, Стефан Софиянски, Любомир Павлов, Саша Безуханова, Стефан Шарлопов, Мими Виткова. Нямам намерение да разследвам и анализирам управителните и контролни органи на работодателските организации в България. Далеч съм от мисълта, че г-н Донов е единственият от кръговете на работодателските организации, съчетаващ толкова високи постове на редица дружества и институции и чието име е свързано със знакови имена от нашата нова история. Просто исках да дам пример за „съдържанието” на тези организации, което ако не бъде променено, не бихме могли да се надяваме на демократичен, правов и морален социален диалог. В критериите за представителност на работодателските, както и на синдикалните организации трябва да се помисли да се включи и критерии за избора на техните ръководни органи – например името на служителите им да е неопетнено, да не е замесено в публични скандали и да не са обвързани в миналото или в настоящия момент с никоя политическа партия. Освен това заемаването на редица ръководни постове според мен е свидетелство единствено на прокаране на лобистки интереси. Никой човек не би могъл да изпълнява съвестно и съвместява задълженията си в толкова на брой организации.

Точно както всички неправителствени организации, работещи в обществена полза, са задължени да публикуват отчетите си, така и представените организации в тристранните отношения следва да бъдат прозрачни. Затова следва да има прозрачност за финансовото състояние на самите организации, а не само на членовете на управителните им органи.

2.2.4. Критерии за представителност на работодателски организации в страните от ЕС

Бих искала да представя за сравнение изискванията за представителност на организациите на работодателите в осемнадесет страни от ЕС в публичния сектор и сектор образование.

Таблица 3: Критерии за представителност на работодателски организации в избрани страни от ЕС през 2011 г.

Държава	Критерии за представителност на работодателски организации	
	Публичен сектор	Образование
Белгия	Няма критерии	Да бъде призната за координационна структура на организационния комитет (Pos) и да може да сключва колективни договори
България	750 членове с не по-малко от 10 служителя всеки и не по-малко от 15 000 служителя общо 30 000 работници и служители във всички членове на работодателската организация Да има местни органи в повече от една пета от общините в страната и национален ръководен орган	
Германия	Няма критерии	
Гърция	Няма организации	За най-представителна се счита онази организация, чийто членове възлизат на над 51% от всички служители в сектора
Дания	Няма критерии	Няма критерии
Естония	Няма критерии	Няма критерии
Испания	Няма информация	Най-представителни организации са онези, които членове покриват минимум 10% от работодателите и 10% от служителите на национално ниво или 15% от служителите на регионално ниво
Италия	Няма информация	Трябва да имат поне 5% представителност в определен сектор
Литва	Няма критерии	Няма критерии
Полша	Няма критерии	Няма критерии
Португалия	Няма критерии	Няма критерии
Румъния	Няма критерии	Няма критерии
Словакия	Да има право да сключва колективно споразумение и да е регистрирана в MBP	
Словения	Няма критерии	Не са приложими
Унгария	Да е най-значима от гледна точка на броя на нейните членове, икономическо значение и брой на работниците и служителите	
Финландия	Няма критерии	В публичния сектор има две представителни организации – една на общинско и една на централно ниво, в частния сектор няма установени критерии за представителност
Чехия	Няма критерии	Няма критерии
Швеция	Няма критерии	Няма критерии

Източници: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0912027s/index.htm>
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1001017s/index.htm>

Установени изисквания за представителност липсват в десет от страните, а в други две критериите са само за един от разгледаните сектори. Тези страни са Белгия, Германия, Дания, Естония, Литва, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Финландия, Чехия и Швеция. Всяка страна самостоятелно решава дали да въведе допълнителни критерии за представителност, освен задължителните, заложиени в устава на Международната организация на работодателите, ако иска да стане неин член, а именно: да е национална работодателска организация; да защитава принципите на свободното предприемачество; да бъде свободна и независима доброволна организация, която не подлежи на контрол или намеса от никакъв вид от страна на каквито е да било държавни органи или външни органи.

3. Синдикални организации в България

3.1. Същност на синдикализма и „български“ синдикализъм

Конфликтите между работници и капиталисти са смущения, които постепенно биват преодолявани. В този случай синдикатите се интерпретират като институционални форми, в рамките на които конфликтите могат да бъдат разрешени конструктивно.

В едно произведение на немския социолог Дарендорф („Класи и класови конфликти в едно индустриално общество“) се твърди, че през втората половина на XX век индустриалните конфликти се институционализират, т.е.:

- 1) създават се съгласователни органи и форми, в които се срещат спорещите страни;
- 2) ако тези органи не постигнат договореност, се използват арбитражни органи;
- 3) интересите на работниците са формално представени в ръководните органи на компаниите;
- 4) наблюдава се тенденция към институционализация на работническото участие в управлението.

Дали това схващане отговаря на действителността? Тъй като основната цел на капиталиста (в нашия случай на работодателя) е печалбата, те не биха се поколебали да уволнят работниците и да орежат заплатите и социалните им придобивки, ако знаят, че това ще им донесе намаляване на разходите и повече печалба. Така идеята за конфликтите като временни смущения не изглежда правдоподобна по простата причина, че тези „смущения“ се изострят поради нарастващата разлика (в икономически и социален план) между богати капиталисти и обикновени работници и разнопосочността на интересите им (абсолютна и тотална печалба с цената на всичко от една страна и социална справедливост от друга).

Институционализацията на конфликтите е факт, но за съжаление не в позитивен план, защото тя не води до решаването им, а само до тяхното канализиране и временно потушаване. Как работи този механизъм в България? КНСБ и КТ „Подкрепа“ са йерархични, бюрократични организации със своя вертикална организационна структура. При възникване на конфликт всичко се поема от синдикалните централи по места. Всичко тръгва нагоре по йерархията от отдели и в крайна сметка се изгубва по веригата. Работниците нямат право сами да отстояват интересите си, някой трябва да ги представлява. Същата е и ролята на различните споразумителни и арбитражни органи – да създадат впечатлението, че конфликтите се решават и че всичко върви гладко. Но за колко работници, на които от месеци не са им изплатени заплатите, сте чували? И имали ли са особен ефект решенията на различните органи? Така синдикатите се превръщат в клапи за изпускане на социалното напрежение.

От тази гледна точка КНСБ и КТ „Подкрепа“ са синдикати по смисъла на горното определение, т.е. бюрократични машини, обслужващи капитализма и имащи за единствена цел да канализират общественото недоволство.

Синдикатите в България имат и допълващи функции, като осигуряват разнообразие от услуги за членовете си: обучение, експертно консултиране, лицензиране; осигуряване на статистическа и икономическа информация, анализи, изследвания и експертиза на промишлени, данъчната и социалната политика, опазване

на околната среда; посредничество и арбитраж; организиране на бизнес форуми, делови контакти с чуждестранни фирми, обмен на информация, включително чрез участия в изложби и панаири. Но дали чрез допълнителната си дейност и подкрепа, компенсират безпомощността при истински кризи?

Нека разгледаме и друга гледна точка, според която конфликтите са проява на фундаментални и неотстраними икономически противоречия. Тогава синдикатите биват революционни (или радикални), когато търсят решение на тези противоречия, и фалшификатори на класовото съзнание и отклонители на класовото действие – реформистки, консервативни.

Да помислим дали конфликтите са фундаментални и неотстраними икономически противоречия. Отново трябва да имаме предвид основната цел на капиталиста (в частност работодателя) – печалбата на всяка цена и основата за тези конфликти – желанието за справедливо разпределение на богатата, което застрашава тоталната печалба. Така става ясно, че конфликтите са неотстраними, крайната противоположност на позициите и компромисното им „решаване“ е само забавяне и временно притъпяване на напрежението.

Английският социолог Алън Фокс твърди, че „пазарният характер на капиталистическата система не позволява на синдикатите да изпълняват основната си цел защита на интересите на своите членове“/Fox, Alan. „The Sociology of Industrial Relations“. London, 1966. Research paper 3/. В условията на капитализъм синдикатите не могат да направят кой знае колко чрез легални, предвидени от закона действия, тъй като действията им са ограничени. Договарянето с работодатели не води до никакви резултати. Например по-високото заплащане, спечелено по пътя на колективното договаряне, се губи от работника в повишените от работодателите цени на стоките, които той закупува като потребител. Единственият ефект е инфлация. Така става ясно, че предвидените от системата мерки за защита на интересите на обикновените хора не действат. Остават преките действия, които са характерни за радикалните синдикати и не се изразяват в дирижирани протести и петиции.

В книгата си „Държавата и капиталистическото общество“ Милибланд смята, че привличането на представители на синдикатите в различни равнища на държавното управление увеличава натиска върху тях да се съобразяват с „националните интереси“, да подхождат към нещата с необходимата „национална отговорност“, да гласуват за „национално отговорни решения“ и т.н. Всичко това води до подвеждане на работниците и канализиране на недоволството под удобни за властта и бизнеса (които всъщност са едно и също) формули. Всъщност това и правят реформистките синдикати – сътрудничат с властта под предтекст за намиране на компромисно решение. Това компромисно решение обаче почти винаги е в ущърб на работниците и в полза на едрите богати капиталисти. Реформистките синдикати са като партийни машини – с апатична членска маса, ясна и строга организационна структура с лидери, които „ще се погрижат за всичко“.

Става ясно, че двете синдикални организации, функциониращи в България – КНСБ и „Подкрепа“, са реформистки синдикати. Те провеждат координирани политики и дейности, както по отношение на участието им в социалния диалог, така и по отношение на протестни и стачни дейности на национално и местно ниво.

Нека разгледаме няколко примера за действията на нашите български синдикати, за да видим в какво се изразява дейността им:

1. По време на протестите за нечестното и неправомерно разпределение на квотите за преработка на сурова тръстикова захар КТ „Подкрепа“ е зад протестите и на двете групи работници, стоящи на противоположни позиции. Така единственото, което

синдикатът постигна, беше да настрои работниците едни срещу други и да отклони вниманието от основния проблем – машинациите на министерство на финансите със захарните квоти. Синдикатът трябва да защитава правата на работниците, но в случая чрез действията си КТ „Подкрепа“ всъщност подкрепя министерство на финансите като подклажда напрежение между самите работници.

2. През 2005 г. президентът Георги Първанов награждава с орден „Стара планина“ I-ва степен лидера на КНСБ Желязко Христов „заради изключително големите му заслуги към България във връзка със 100-годишната на синдикалното движение у нас“. Не става ясно обаче какви са тези големи заслуги.

3. През 2004 г. председателят на КТ „Подкрепа“ напомня за своето съществуване и това на синдиката си с расистки изказвания за „циганската престъпност“. Веднага на негова страна застанаха крайно-десните Волен Сидеров и БНС. След като положението стана напечено Константин Тренчев побърза да се оправдае по всевъзможни начини, за да се измъкне от обвиненията в етническа дискриминация.

Тук е мястото да добавим, че един от бившите шефове на КНСБ, Кръстьо Петков, е депутат от БСП. Интересно е по какъв начин той защитава (и е защитавал) правата на работниците в сътрудничество с политиците и бизнес кръговете, стоящи зад тези политики.

Много граждани на република България смятат, че българските синдикати не помагат по никакъв начин на работниците. А в такъв случай те стават излишни. Много примери за заводи, превзети и успешно управлявани от самите работници (особено в Аржентина) доказват, че идеята за собствена организация на работниците е приложима. Така че логично изниква въпросът дали има нужда от синдикални образувания или по-добрият вариант е работниците и служителите да вземат властта в собствените си ръце.

Фундаментален белег на демасовизацията на обществото и на индустриалното производство е формирането на многообразие от интереси и търсенето на нови адекватни форми за тяхното представителство и защита. Това многообразие поставя проблеми пред синдикалното сдружаване, при консолидирането и представителството на различни, често пъти взаимноизключващи се интереси.

Според проф. Гладичева дилемата „колективизъм – индивидуализъм“ може да бъде решена само и единствено в контекста на европейските ценности. Първа стъпка в тази посока е решаването на дилемата „индивидуализъм – индивидуалност“. Тя пише: „Наред с грубия и безскрупулен индивидуализъм съществуват и ярки индивидуалности – квалифицирани специалисти, социално сензитивни и свободни личности, които не могат да бъдат уловени в старите рамки на традиционния „колективизъм“, които могат да бъдат солидарни, но затова са им необходими други мотиви. Синдикатът ни трябва да формира нов поглед към тези хора. Необходими са ни структури и функционални взаимовръзки от мрежов тип, които да индикират и улавят многообразието на реално съществуващите интереси на тези хора.“

Съществуващите неадекватни структури и функционални взаимовръзки трябва да бъдат заменени, защото често пъти сковаността на синдикалната ни система се оказва в пълно несъответствие с гъвкавостта на капитала, представляван не само от мултинационалните компании, но и от легалния национален бизнес.

Проф. Гладичева също изразява безпомощността на съвременните представителни организации на работниците и служителите, като поставя диагнозата „Съвременната болест на синдикализма“. В редица случаи възможността да се получи мандат за водене на преговори и сключване на колективни трудови договори е под въпрос.

В сферата на индустрията и услугите капиталът се окрупнява, а производствените структури се разпръскват във все по-малки, строго специализирани, но и гъвкави функционални звена, които териториално са силно разпръснати.

3.2. Представителност на синдикалните организации в България

От смяната на политическия и икономически строй през 1989 г. до момента функционират две синдикални организации, които отговарят на критериите за представителност – КНСБ и КТ "Подкрепа".

Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) е най-голямата неправителствена организация с общ брой членове 275 762 души. Тя е призната за национално представителна с решение на Министерски съвет № 635 от 26 юли 2012 г. за срок от 4 години. КНСБ обединява 35 синдикални федерации и съюзи, които са нейни основни членове, както и редица асоциирани членове. Президент на КНСБ е Пламен Димитров, а вицепрезиденти на Конфедерацията са Валентин Никифоров, д-р Иван Кокалов, Чавдар Христов, Николай Ненков и Пламен Нанков.

В противовес на КНСБ се основава КТ „Подкрепа” с председател д-р Константин Тренчев. От 1989 г. досега КТ "Подкрепа" провежда седем редовни конгреса, на които преизбира д-р К. Тренчев за свой президент с абсолютно мнозинство. КТ "Подкрепа" е първата синдикална организация на България приобщена към Международната Конфедерация на Свободните профсъюзи. На Единадесетия редовен Конгрес на ЕКП в Севиля през 2007 г. за първи път от създаването на ЕКП българин, а именно д-р Константин Тренчев беше избран за Вицепрезидент и член на Изпълнителния съвет на ЕКП. В момента КТ "Подкрепа" наброява над 150 000 члена, обединени в 36 регионални синдикални съюза, 30 федерации и национални синдикати и 4 асоциирани организации.

В следващата таблица е представена информация за изискванията, там, където присъстват, за представителност на синдикалните организации на работниците в осемнадесет страни-членки на Европейския съюз. Разгледани са два сектора - публична администрация и образование.

Таблица 4: Критерии за представителност на синдикални организации в избрани страни на ЕС

Държава	Критерии за представителност на синдикалните организации	
	Публичен сектор	Образование
Белгия	Да е член на Националния съвет по труда; да бъде представена национално ниво и да защитава интересите на всички работници; трябва да представлява поне 10% от персонала от някой сектор на държавната администрация	Да е член на Националния съвет по труда; да бъде представена национално ниво и да защитава интересите на всички работници; Организацията трябва да представлява поне 10% от всички работещи в образователната система
България	Поне 50 000 члена; Поне 50 организации, всяка с поне по пет члена в повече от една трета от секторите; Местни органи в повече от половината общини в страната на национален ръководен орган	
Германия	Няма критерии	Няма организации
Гърция	Да е най-голямата организация на работниците	
Дания	Няма критерии	Няма критерии

Естония	Да е основана е регистрирана по законов ред; може да представлява работници и да сключва КТД	
Испания	Няма информация	Най-представителни организации са онези, които членове покриват минимум 10% от работодателите и 10% от служителите на национално ниво или 15% от служителите на регионално ниво
Италия	Статутът на организацията се базира на броя на членовете	Базира се на средния брой на членовете на организацията и се изисква минимум 5% представителност в RSU (структура на единните синдикати в Италия). Няма критерии за представителност в частния сектор.
Литва	Няма критерии	Няма критерии
Полша	Да се състои от поне 10% от общия брой на работниците и служителите в сектора, но не по-малко от 10 000 работника	Представителните организации имат право да преговарят с работодателите т.е. с общинските власти – единственият орган, отговорен за създаването и управлението на публични училища
Португалия	Няма критерии	Няма критерии
Румъния	Конфедерациите на синдикалните организации на национално ниво трябва: да имат законово уреден статус; да бъдат независими по отношение на тяхната структура и активи; да имат собствена структура на синдикална организация в най-малко в половината области в страната; да имат представителство в поне 25% от всички сектори, да имат членуващи организации, които имат общ брой на членовете, възлизащ на поне 5% от общия брой на работниците в националната икономика.	
Словакия	Синдикалните организации трябва да се регистрират в МВР като социален партньор	
Словения	Да бъдат демократични и да упражняват доброволно членство, както и всички свободи, свързани с него (свободно действие, членски права и задължения); да упражняват своята дейност поне шест месеца без прекъсване; да бъдат независими от държавата и работодателите; дейността им да се финансира основно членски такси и други собствени средства.	
Унгария	Да получи поне 105 от гласовете на изборите на работническите съвети или да постигне изключително високо ниво на представителство в една професионална група или там, където нейни членове станат две трети от служителите от дадена професионална група.	
Финландия	Няма критерии	В публичния сектор има две представителни организации – една на общинско и една на централно ниво, в частния сектор няма установени критерии за представителност
Чехия	Организацията трябва да бъде независима от правителството и работодателите и трябва да докаже, че има поне 150 000 члена.	
Швеция	Няма критерии	Няма критерии

Източник: <http://ime.bg/bg/articles/predstavitelnost-na-sindikati-i-rabotodateli-v-es-1/>

Какво прави впечатление? Първо, в една трета от избраните страни няма установени критерии за представителност на организациите на работодатели и служители. Второ, там, където са налични такива критерии, те са идентични и за двата сектора (публична администрация и образование), какъвто е и случаят на България. Изключение правят три страни - Белгия, Италия и Полша. Страните, в които не са описани критерии за представителност са Германия, Дания, Литва, Португалия, Финландия и Швеция. Това означава, че всички създадени организации на работници и служители са част от трипартиитната система.

3.3. Структура и обхват на синдикалните организации

През 2007 г. около 20% от българските работници са синдикални членове. Според данните, предоставени от националните организации на работодателите, има около 280 секторни / браншови асоциации, членуващи в тях. Въпреки това няма

надеждни статистически данни за реалния брой на организациите, поради припокриващи се и многобройни членства. Според официалното преброяване през 2007 г. секторните / браншови организации са 169.

В структурен аспект отмират сектори с традиционно висока синдикална плътност, за сметка на които се появяват нови. Синдикализацията в тях се затруднява поради променения профил на професиите, формата на заетост и липсата на синдикални традиции. Промените в характера, съдържанието и организацията на труда в контекста на неизбежното навлизане на информационните технологии във всички сфери, демасовизирането на обществото и на индустриалното производство, фрагментирането на икономическите и производствени единици водят в широк социален план до драстична промяна в традиционната структурата на интереси на хората и в мотивите за тяхното поведение.

Таблица 5: Брой членове на двата представителни синдиката за периода 2003-2012 г.

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

Източник: Министерство на труда и социалната политика,

Данните са от официалните преброявания, проведени в края на 2007 г. - началото на 2008 г.

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.

Таблица 6: Синдикална плътност /брой на членовете на синдикалните организации към броя на общо наетите – в %/

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

Източник: Експертна оценка на ИССИ на КНСБ,

Данни от представителното национално изследване “Индекс на работа/климат”

Според преброяването на работодателските организации и на синдикатите през 2012 г., се забелязва спад в членството на синдикатите в годините непосредствено след присъединяването ни към ЕС и по време на световната финансова криза. Това се дължи на високия процент безработица, влошено финансово състояние на населението, поведението на работодателите, настроени срещу синдикатите и особено на частните предприемачи, по-ниско доверие в синдикатите, други. Според Института за социални

и синдикални проучвания, плътността на синдикатите се е повишила през 2010 г. на 19% и през 2011 г. на 21.2% в резултат на промяната на нивата на безработица.

Като правило, когато имат по-висок процент на заетост /както през 2008 г./ относителният дял на членовете на синдикатите е по-ниска. Когато броят на заетите в националната икономика намалява, плътността на синдикатите се увеличава, тъй като по-голямата част от уволнените /съкратените не са синдикални членове. Това правило обаче не важи през 2012 г. Все повече и повече членове на синдикатите губят работните си места.

Като цяло България е близо до средното за ЕС равнище на синдикална плътност, което е около 30%. Нашите около 20% ни поставят в доста добра позиция спрямо страните от бившия Източен блок. По този показател сме по-напред от Унгария и Полша, но и по-назад Словения и Словакия. Синдикалната плътност в България е аналогична с тази в Германия, Холандия, Великобритания, Португалия, Латвия и Чехия (между 27-30% за всички гореизброени). Но Европа е доста нехомогенна по отношение на синдикалната плътност. При стойност около 30% средно за ЕС, отклоненията при различните държави са много големи, като екстремумите се държат в Скандинавието (80-90%) и Франция (9%). Видно е, че дори само в рамките на страните членки имаме разлики от 10 пъти. Що се отнася за България, въпреки приличните нива на синдикална плътност, трябва да отбележим, че има очебийни диспропорции по отрасли – например в отрасъл търговия синдикалната плътност е около 1-1.5%, което вероятно е най-ниското ниво у нас.

В по-долните таблици са представени данни за тенденцията на броя на членовете на двете синдикални организации и секторите, които те покриват.

Таблица 7: Федерации на синдикатите, членуващи в КНСБ

№	Наименование на синдиката	Брой членове 2008 г.	Брой членове 2013 г.
1	Синдикат на българските учители	75170	70587
2	Федерация на независимите синдикални организации от леката промишленост	13162	8904
3	Федерация на синдикатите в здравеопазването	18575	23152
4	Национална синдикална федерация Метал - електро	10417	9509
5	Синдикат на железничарите в България	22048	22683
6	Национална федерация на труда Химия и индустрия	5867	2871
7	Федерация на независимите синдикати на миньорите	10960	9515
8	Съюз на транспортните синдикати в България	13960	11904
9	Синдикална федерация на съобщенията	9840	9128
10	Федерация на независимите строителни синдикати	7236	4120
11	Федерация на синдикатите от държавното управление и организации	18727	25646
12	Синдикална федерация МЕТАЛИЦИ	7387	3572
13	Независима синдикална федерация на търговията, кооперациите, туризма и общественото обслужване	5341	4466
14	Федерация на независимите синдикални организации от българската армия	7931	6432
15	Национална федерация на енергетиците	10019	9974
16	Национален браншов синдикат Водоснабдител	11674	10916
17	Федерация на независимите синдикални организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост	7033	5783
18	Синдикат на автотранспортните синдикати	1845	1089
19	Федерация на независимите синдикални организации от хранителната промишленост	3002	2126

20	Независим синдикат на тютюноработниците	1433	1131
21	Федерация на независимите синдикати в земеделието	5845	5620
22	Независима синдикална федерация на енергетиците в България	6569	6224
23	Независим учителски синдикат	4511	5437
24	Моряшки синдикат	3310	1355
25	Синдикална федерация на организациите от електрониката, машиностроенето и информатиката	2169	2137
26	Синдикат Пиво, Храни и Напитки	907	888
27	Независима федерация Култура	1261	1791
28	Независима синдикална федерация на кооперативните организации	2079	1490
29	Синдикат Корабостроител	1301	1223
30	Федерация на синдикатите от военнопromишления комплекс	2971	2687
31	Синдикална федерация на организации от туризма	1765	1198
32	Национален радио-телевизионен синдикат	297	237
33	Национален банков синдикат	2168	2208
34	Национален браншов синдикат Висше образование и наука	4014	4215
35	Национален синдикат на икономистите и одиторите в България	257	29
36	Съюз на българските музикални и танцови дейци	от 2012 г.	1973

Източник: данните са от вътрешната регистрационна система на КНСБ

Таблица 8: Федерации на синдикатите, членуващи в КТ „Подкрепа”

№	Наименование на синдиката	Брой членове 2008 г.	Брой членове 2013 г.
1	Федерация Атомна енергетика	1224	2030
2	Федерация Енергетика	5766	5573
3	Федерация Земеделие и горско стопанство	1528	1906
4	Федерация Култура	726	1025
5	Федерация Лека промишленост	3464	3096
6	Синдикална федерация на машиностроителите и металоработниците	6028	5182
7	Медицинска федерация	6430	9140
8	Федерация Металургия	3777	2010
9	Синдикална миньорска федерация	7019	7721
10	Федерация Строителство, индустрия и водоснабдяване	5081	5428
11	Федерация Съобщения	3687	2520
12	Федерация на транспортните работници	7342	6140
13	Федерация Техническа индустрия, наука, информатика	985	1577
14	Федерация Търговия, Услуги, Контролни органи и Туризм	1813	2916
15	Федерация Химия	3802	2360
16	Федерация Хранителна и питейна промишленост	2917	1153
17	Синдикат на административните служители	4833	5742
18	Национален железничарски синдикат	1804	1804
19	Съюз на журналистите в България Подкрепа	9	187
20	Синдикат Образование	15300	17462
21	Синдикат Отбрана	1270	1115
22	Национален синдикат Телевизия и радио	26	204
23	Синдикат Тютюнева промишленост	1447	1307
24	Национален професионален синдикат на работещите в сигурността и охраната	1081	1621
25	Синдикат на свещено и църковно служителите	От декември 2010 г.	821

Източник: данните са от вътрешната регистрационна система на КТ „Подкрепа“

В таблицата по-долу е направено сравнение в тенденциите на синдикалното членство в България на фона на останалите държави в ЕС. За съжаление и по този показател сме на дъното. Тези данни представят една тревожна посока, в която се движат българските синдикати.

Таблица 9: Тенденции за членството в синдикални организации, 2011-2012 г.

Тенденция	Държави
Като цяло спад	BG, CY, CZ, EL, LV, NL, PL, SI, SK, RO, UK
Като цяло стабилно членство или разминаващи се тенденции повече или по-малко стабилизиращи всяка друга	AT, BE, DE, DK, EE, FI, HU, MT, SE
Като цяло увеличение	BE, DE, FR, MT
Няма нови налични данни за членството	ES, IE, LT, LU, NO, PT

Източник: Наблюдения на Eurofound:

http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn1304021s/tn1304021s_3.htm

Има индикатори, които показват обща тенденция към намаляване на броя на членовете на синдикатите, което бе допълнително ускорено от затваряне на някои големи предприятия и намаляване на персонала в други, като последица от продължаващата криза. Клоновете с положителен баланс (т.е. увеличение на членовете) между двете преброявания са няколко. Те са предимно от бюджетната сфера, с изключение на секторите на енергетиката и изграждане на електрически машини. Има оскъдно присъствие на синдикати в редица важни отрасли като търговията на едро и търговията на дребно, издателска и полиграфическа дейност, банковия и застрахователния сектор, мобилните оператори, ИТ сектор и т.н. През май 2012 г. най-големият синдикат в страната - КНСБ проведе своя седми конгрес. В специална декларация на Конгреса на новото ръководство на КНСБ, се пое ангажиментът да се проведат политики и дейности в областта на разходите за труд, които да доведат до:

- Не по-малко от 25% реален ръст на средната работна заплата за период от пет години (2012-2017) и възстановяване на нивото на заетостта от 2008 г.;
- Растеж на относителния дял на компенсацията на наетите лица в БВП с 45% в края на периода.

Г-н Андонов в интервю от март 2014 г. прави преглед на резултатите на КНСБ от изминалата 2013 г. за област Плевен. Той казва: „Въпреки положените усилия, остана трайната тенденция за намаляване броя на синдикалните членове. Към края на 2013 г. регистрираните ни синдикални членове в областта са 9 790, обединени в 271 синдикални организации. За сравнение броят на членовете ни през 2008 г. е бил 13 962. Като за това намаление има редица неблагоприятни външни фактори – приватизация, реструктуриране, повишаване равнището на безработица, натиск от страна на работодатели. В същото време искам да подчертая, че въпреки тези негативни тенденции, имаме новосъздадени 12 синдикални организации със 131 членове.”

През 2011-2012 г. сътрудничеството между КНСБ и КТ „Подкрепа” се засилва на Съвместен консултативен съвет. Двата синдиката координират своите политики и действия по отношение на участието си в социалния диалог в страната и протестните и стачни действия на национално и местно ниво.

4. Представителство на работното място

Определено в момента това е много актуална тема за социалните партньори в България и те се втурват да изучават и събират европейски опит. Както за синдикатите, така и вероятно за работодателите най-голям интерес представлява германския модел, а също така и неговите вариации, които са въведени в някои страни от ЦИЕ. В Европа като че ли съществува негласно признание, че до момента германският модел е все още най-съвършената форма на работническо участие. Това се потвърждава от факта, че през последните 30 години наднационалните органи на ЕС под една или друга форма се опитват (предимно чрез директиви) да наложат именно германския модел на работнически съвети. Серии от законопроекти са обсъждани от социалните партньори в Западна Европа: Петата директива от 1972, Директивата за работнически съвети EJSC (European Joint-stock Company) от 1975, Директивата Vredeling от 1980 и Директивата за работническите съвети от 1990. Повечето социални партньори променят отношението си към работническите съвети, но като цяло има силна реакция срещу тяхното въвеждане, особено в германския им вариант, поради отказа да се възприема налагането на един определен национален модел (в случая германския). Опозицията идва предимно от страна на синдикатите, като британските синдикати са най-опозиционно настроени.

Няма универсална структура за представителство на работното място в България. В много случаи местният синдикат е ключовата структура, въпреки че законът предвижда и избор на друг вид представители. Работниците могат да изберат допълнителни представители за информиране и консултиране, но те могат също да решат да прехвърлят тези права на съществуващата синдикална организация или работнически представители.

Българското трудово законодателство не постановява създаването на съветите в предприятията. Представителството на работната сила може да се реализира от синдикалните организации на работното място и където няма такива организации представителството се реализира чрез общо събрание или събрание на представителите на всички служещи в компанията. През 1997г. в закона за здравето и безопасност на работното място е прието, че в компании с 50 или над 50 служители, трябва да бъдат основани Съвети по условия на труда /здраве и безопасност/. Във всички други компании /с под 50 служителя/, групи по условия на труда трябва да бъдат основани и половината от състава на тези групи трябва да бъде определен от Общо събрание /събрание на представителите/, а другата половина да представляват работодателя. През 2001 г. на Общото събрание/Събранието на представителите, са възложени допълнителни функции – например: правото да избираш представители за икономическите и социални интереси на служителите; представителство за участие в Общото събрание на акционерите/съдружниците/сътрудници. За фирми с 50 и повече от 50 служители – да избират представител от ръководното тяло на дружеството. С поправките в Кодекса на труда, влезли в сила от 1 юли 2006 г., възниква задължение на страните по отношение на информационния и консултантския процес. Отделно от този закон, с влизането в ЕС в сила влиза и закон за избирането на представители на работниците/служителите в Европейските работнически съвети в МНС и за органите за надзор/управление в европейските търговски дружества и европейски кооперативни дружества.

Европейските работнически съвети са полезни механизми, чрез които се предприемат трансгранични обучения. Фактът, че служителите и ръководителите се срещат регулярно, за да обсъдят въпроси, които излизат извън рамките на компаниите,

в редица държави създава предпоставки за засилване на разбирателството и за улесняване на обмена на информация. Европейските работнически съвети създават условия за осъществяване на добър трансграничен социален диалог и подходяща среда за честни и открити дискусии между служителите и техните работодатели. На европейско ниво, работодателите и работническите федерации могат да разпространяват добрите практики между техните членове и да осъществяват постоянен диалог, добавяйки нови аспекти към традиционните начини за комуникация. Именно поради това, че работническите съвети са създадени в съответствие с европейското законодателство, работодателите и представителите на съветите са задължени да осигуряват условия за истински диалог между ръководствата на компаниите и работниците, чрез събрания на европейските работнически съвети.

Освен това, по отношение на трансграничните аспекти, европейските работнически комитети могат да създадат предварителни методи на работа, които работодателите са длъжни да им предоставят във връзка с вероятни промени във нивата на заетост, финансовото състояние и всякакви вероятни бъдещи промени. Ако тези действия са предприети в сътрудничество между социалните партньори, ще се даде тласък на процеса в посока към адекватно прогнозиране и прозрачност.

През 2012 г. КНСБ заедно с БСК предприемат кампания из цялата страна, наречена "Бъди информиран" за популяризиране и насърчаване на процеса на информиране и консултиране в предприятията, в които все още не са избрани представители на работниците и служителите.

Що се отнася до участието на работници в управленските структури, то наистина е само формално. В България функциите на представителите/работническите съвети са главно информиране и консултиране. Там, където липсва ролята по информиране и консултиране, тя се поема от синдикалните организации. Системите за информиране и консултиране са предмет на отделни КТД в България. Като цяло тематиката на процесите на информиране и консултиране все още е ограничена.

В България обхватът на представителство в Европейски работнически съвети (ЕРС) е значително по-нисък в сравнение с трите страни, членуващи в ЕС преди 2004 г. В по-малко от 1/3 от компаниите, които имат поделения в страната и в които има създадени ЕРС има избрани български представители.

Визията на проф. Гладичева относно работните съвети е следната:

1. Да се въведат там, където няма синдикално представителство;
2. Когато секторното и браншово договаряне са станали доминиращи в България (ако това се случи някога, разбира се), тогава може да се помисли и за повсеместно въвеждане на работническите съвети. Но докато това не стане, въвеждането им вместо да засили социалния мир, най-вероятно ще доведе до повече конфликти, което ще попречи на ефективното представителство на интересите на наемните работници.
3. "много прецизно, промислено и далновидно се заложат в закон границите на правомощията на синдикатите и работническите съвети на фирмено ниво, както и областите на съвместни действия. Това условие е задължително във всички случаи."

На този етап на развитие на социалния диалог в България, според мен работнически съвети следва да бъдат формирани в по-големите компании със служители над 100 души. Членовете на тези съвети ще могат да опосредстват и улесняват връзката и комуникацията между служители/синдикати/работодател. В по-малките компании, организирането на този вид представителство би довело по-скоро до напрежение и утежняване на преговорите между работодател и синдикат, като още едно звено, усложняващо обстановката. В малките и микро предприятия е абсурдно да се говори за съставяне на работнически съвет. От една страна броя на служителите и от

друга спецификата на тяхната структура – предимно семеен тип бизнес – изключва смисъла за организиране на този вид представителство.

5. *Равнопранно участие на жените в социалния диалог*

През последните години организациите на работодателите, а именно БСК, БТПП и ССИ са много активни в предоставянето на помощ на членовете в подготовка на проекти по оперативните програми, съфинансирани от ЕСФ, други бюджетни линии на ЕС или европейските организации на работодателите. Всички организации разширяват дейността си в предоставяне на обучение и изграждане на капацитет. В ръководствата на организациите на работодателите продължават да доминират мъжете. Присъствието на жените в ръководните органи е рядкост.

БСК: управителен съвет - няма жени.

БТПП: управителен съвет - една жена, четири от 28-те председателя на регионалните камари на БТПП.

АИКБ: надзорен съвет - една жена и 4 (от общо 45) в Националния съвет.

КРИБ: един от двамата заместник-председатели е жена, но в управителния орган няма нито една жена.

Граждани на други страни, а именно ръководителите на мултинационални компании, са представени само в управлението на БСК (2) и КРИБ (4).

Няма налични данни за броя на жените, работещи в организациите на работодателите. Въпреки това има доказателства, че ръководствата са доминирани от мъже, например, данни за БСК показват, че лидерите на секторните/браншови организации са 15 жени от 100 души, а за БТПП са 17 жени от 93 души.

МОТ прави изследване за участието на жените в националните институции за социалния диалог в Европа и централна Азия. Въпросът за половата дискриминация в бизнеса се поставя отдавна в различни аспекти – разлика в заплащане, сексуален тормоз. Но тук дискриминацията на жените се разглежда през призмата на това, доколко жените са допускани да участват в изграждането на политиките на социалния диалог.

Таблица 10: Участието на жените в националните институции за социален диалог в Европа и централна Азия

Държави	Участие на жените (границы в %)
Азербайджан, Босна и Херцеговина, Грузия, Унгария, Турция	0
Румъния (2%), Албания (4%), Кипър (7%), Дания (8%), Македония (8%), Гърция (8%), Словакия (8%), Австрия (9 %), Чехия (9%), Италия (9%), Малта (9%), Черна гора (9%), Словения (9%), Република Молдова (10%)	1 - 10
Полша (11%), Беларус (12%), Люксембург (13%), Таджикистан (13%), Украйна (13%), Руската федерация (16%), Хърватия (17%), Финландия (17%), Португалия (17%), Сърбия (17%), Испания (18%), Белгия (19%)	11 - 20
Холандия (24%), Армения (27%), България (29%) , Литва (30%)	21 - 30
Ирландия (31%), Латвия (33%), Казахстан (35%)	31-40
Франция (43%), Норвегия (50%)	41-50

Източник: ILO. Technical Brief. ""Gender Equality in Tripartite Social Dialogue in Europe and Central Asia". August, 2013

Жените, които съставляват половината от човечеството и 40 на сто от световната работна сила, трябва да имат равен глас с мъжете във всички форуми и нива по социални и икономически въпроси на вземане на решения. Те трябва да бъдат изцяло ангажирани в изграждането и оценяването на политиките, включително и от гледна точка на пола. А по-добро представителство на жените в институциите, занимаващи се със социалния диалог, със сигурност ще обогати процеса на работа и резултатите от тези институции. През 2013 г. на Международната конференция на труда приключи обсъждането на социалния диалог, като се призова за "насърчаване на равенството между половете, както и увеличаване и засилване на участието и ангажираността на жените в механизмите на социалния диалог".

Данни за органите на тристранните социални диалози в регионите на Европа и централна Азия потвърждават, че въпреки осезаемия напредък и няколко положителни инициативи, жените остават по-слабо представени в такива форуми за участие. За да се превърне в реалност равенството между мъжете и жените, политиките и съответните институции се нуждаят от подкрепа по отношение на предприемането на конкретни действия от страна на международни организации, правителства, работници и работодатели, организации, специализирани органи по въпросите на равенството и неправителствени организации. Тези действия включват разработване на партньорства между международни и регионални агенции, като се насърчава поемането на официални ангажименти от тристранните социални партньори за насърчаване на равенството между половете, както и събиране на статистическа информация по пол, за да се следи напредъкът по този важен въпрос. Участието на мъжете и жените на равна нога е основната предпоставка за всеки демократичен процес.

Тристранните форуми за социален диалог и техните членове могат да обмислят приемането на формални ангажименти за придвижването на половете към паритет. По подобен начин, организации и институции, които са партньори в социалния диалог, могат да определят цели за насърчаване на участието на жени, без въвеждане на задължителни квоти.

Таблица 11: Процент на жените в тристранни делегации на Европейската регионална конференция на МОТ, Осло, Норвегия, април 2013 г.

Държави	Процент на жените
Финландия, Унгария	100
Естония, Италия, Латвия, Черна гора, Норвегия, Сърбия	75
Великобритания	67
Австрия, Беларус, Хърватска, Дания, Холандия, Полша, Словения, Испания, Швеция	50
Руска федерация	33
Германия, Кипър, Франция, Гърция, Исландия, Ирландия, Литва, Люксембург, Португалия, Румъния, Словакия, Швейцария, Украйна	25
Азербейджан, Белгия, Босна и Херцеговина, България , Чешка република, Грузия, Израел, Казахстан, Молдова, Турция	0

Източник: ILO. Technical Brief. ""Gender Equality in Tripartite Social Dialogue in Europe and Central Asia". August, 2013

Европейският съюз предприема някои интересни проекти, които, обаче, не дават информация за състава на пола на институциите за тристранен социален диалог:

- Базата данни на Европейската комисия за жените и мъжете във вземането на решения включва баланса между половете на ключови позиции в организациите на социалните партньори, представляващи работодателите и работниците на ЕС15;

- Показателят „индекс за равенство на половете“ е измислен от Европейския институт за равенство между половете през 2013 г. Той измерва в областта на властта разликата между жените и мъжете в представителството на политическите и икономическите сфери. Равенството между половете в тези сфери е изключително важно, тъй като се осигурява достъп до вземането на решения. Систематични данни липсват за оценката на тенденциите в регионите и с течение на времето. Горепосочените публикувани данни са първият опит за такова събиране на данни. Подобни публикации за други региони ще позволят сравнителен анализ за мониторинг на тенденциите в световен мащаб.

6. Влиянието на сивата икономика върху социалния диалог

Конкретно за България, благоприятен е фактът, че и трите страни в институционализираните индустриални отношения – държава, работодателски организации и синдикати, са заинтересовани от ограничаването и превенцията на неформалната икономика. Като цяло представителните работодателски и синдикални организации са единни в общата си оценка за „скритата“ икономика. Затова тъкмо системата на индустриалните отношения – трипартизма и бипартизма на различни равнища, осигурява необходимия за постигането на успех всеобхватен подход при ограничаването и превенцията на неформалната икономика.

Факт е, че националните трипартитни институции са обикновено структурирани от „формални“ работодатели и организирани работници от формалния сектор. Това само по себе си е тягата, която дава посоката на общото икономическо развитие, дори и в случаите на кризисно високи равнища на неформалния сектор. При осъществяването на трипартитните отношения на национално равнище и на бипартитните отношения както на национално, така и на отраслово равнище, се изработват и осъществяват политиките и конкретните мерки за ограничаване и превенция на неформалната икономика, като всяка една от страните на индустриалните отношения следва приоритетно своя непосредствен интерес.

Значими постижения на социалния диалог в контекста на неформалната икономика са:

- Пакта за икономически и социално развитие на България до 2009 г.;
- „Мерки за подкрепа на заетостта, домакинствата, бизнеса и фискалната позиция“ (Резултат от тристранния диалог, 2010 г.). Мерките изцяло възпроизвеждат духа на социалния диалог в обединена Европа, като правят опит, разбира се, да се решат национални проблеми в условията на световна финансова и икономическа криза. Всички мерки, без изключение, имат непряк ограничителен ефект върху неформалния сектор. Някои от тях попадат изцяло в кръга на обичайните инструменти за ограничаване на скритата икономика – например предвижданото създаването на публични регистри, въвеждането на окончателен данък върху доходите от парични и предметни печалби, получени от участие в хазартни игри, всички мерки, насочени към повишаване на социално-осигурителната дисциплина и оттук към гарантиране на социално-осигурителни права, ускорено изграждане на електронно правителство, възстановяване в законовия срок на ДДС и акцизи към фирмите, комплекса от мерки, финансирани от ОП „Развитие на човешките ресурси“ и републиканския бюджет за запазване на заетостта, идеите за въвеждане на законова регулация, гарантираща

лоялна конкуренция и недопускане изкривяване на пазара, подкрепя за правото на министъра на труда и социалната политика да разпростира действието на браншовите колективни трудови договори на базата на предварително постигнат консенсус рамките на отрасловите съвети за тристранно сътрудничество и др.

- Договарянето на минималните осигурителни прагове;

- Задължителната регистрация на трудовите договори;

- Постановление № 44 от 19 февруари 2009 г. за определяне на условията и реда за изплащане на компенсации на работници и служители, за които е установено непълно работно време, в икономическите сектори „Индустрия“ и „Услуги“ (Обн. ДВ. бр. 16 от 27 Февруари 2009 г., изм. ДВ. бр. 2 от 8 Януари 2010 г.) Извън своя ефект по отношение на трудовите права, постановлението включва и определени критерии за насърчаване на работодателите, които стимулират работата на светло. Не трябва да се подценява дисциплиниращата и мотивиращата роля на подобни текстове, които по същество насърчават перспективното мислене на работодателите;

- Националното споразумение за надомната работа, което вече е прието като изменение допълнение към КТ;

- Националното споразумение за работата от разстояние (предстои да бъде транспонирано в законодателството).

На бипартитен принцип се работи и по постигането на национално споразумение за Агенциите за временна заетост - към днешна дата все още няма краен резултат, но България е задължена да транспонира европейската директивата в тази област до края на годината. Всички споразумения – за надомната работа, за работата от разстояние, както и изготвянето на предстоящото споразумение за агенциите за временна заетост, представляват инструменти за ограничаване на неформалната икономика, тъй като неформалната икономика на практика се ограничава при действието на ясни правила.

По ОП „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013 г. е задействан проект „Ограничаване и превенция на неформалната икономика“. Съответно, можем да твърдим, че с изпълнението на проекта са идентифицирани ключовите практики на неформалната икономика, формулирани са нормативните пропуски и социално-психологически нагласи, които създават предпоставките за зараждане, развитие и устойчивост на неформалните икономически явления, включително са обобщени очакванията и мненията на икономически активните „агенти“ за работещите подходи и политики при ограничаването и превенцията на неформалната икономика. Оттук насетне следва политическото действие за промяна на индустриалните отношения, катализирано от социалния диалог. Именно фокусирането на социалния диалог върху ограничаването на неформалните практики, генерирането на идеи за отстраняване на причините, които ги пораждат, както и съобразяването с опита на икономически активните субекти е гаранция за ефективността на намесата при ограничаването и превенцията на неформалната икономика и именно в тази посока трябва да се търсят индикаторите за оценка на неговата адекватност /синоним на качество в този случай/.

А. Може да се твърди, че индустриалните отношения и социалният диалог са ефективни/качествени, ако са правилно фокусирани и влияят ограничително върху следните „сиви“ практики:

- Работа без договор;

- Работа на договор със скрити клаузи;

- Заплащане под минималната работна заплата;

- Нередовно изплащане на заплатите;

- Плащане на социални и здравни осигуровки върху възнаграждения по- ниски от действителните;

- Липса на социално и здравно осигуряване;
- Удължено работно време без заплащане;
- Вредни и опасни условия на труд;
- Нарушено право на отпих, почивка и отпусък;
- Неиздаване на финансови документи;
- Отчитане на по-ниски обороти от действителните;
- Отчитане на по-ниска печалба от действителната;
- Разплащания в брой вместо по банка;
- Нелегален внос и износ;
- Укриване на мита, акцизи и данъци;
- Източване на ДДС;
- Некоректни практики при обществените поръчки;
- Даване или получаване на подкупи;
- Други (в случай че практиката подсказва неизследвани практики).

Б. Може да се твърди, че индустриалните отношения и социалният диалог са ефективни/качествени, ако са правилно фокусирани и въздействат ограничително върху следните фактори, които създават условия за съществуването на неформална икономика:

- Несъвършеното законодателство;
- Честите промени в законодателството;
- Цялостната държавна политика по отношение на бизнес средата – тук се включват административните тежести, размера на данъците, социално-осигурителна тежест и др.;
- Кризата като общо утежняващо условие за правене на бизнес;
- Бездействието на държавата – липсата на контрол;
- Неефективността на разследващите органи;
- Неефективността на съдебната система;
- Корупцията на високо равнище - стремежът към бързо забогатяване на тези, които са на власт;
- Корупцията на средно административно равнище;
- Ниските заплати на служителите в обществения сектор;
- Традициите за заобикаляне на законите и национален менталитет – прави се опит да се обхванат и мерки, които ще повлияят върху националния менталитет.

В. Може да се твърди, че индустриалните отношения и социалният диалог са ефективни/качествени, ако отчитат вярно възгледите на икономически активните агенти за необходимите мерки и политики за ограничаване и превенция икономика, т.е. ако съвпадат с очакванията за необходимите мерки и политики, насочени към ограничаване на неформалната икономика. Според проучванията, извършени по проект „Ограничаване и превенция на неформалната икономика”, очакванията на икономическите активните агенти са в следните посоки:

- Намаляване на административните пречки /административната тежест/;
- Намаляване на разрешителните и лицензионни режими;
- Засилване на контрола срещу контрабандата и нелегалната
- Създадени условия за прилагане на законите в еднаква степен спрямо всички;
- Строги наказания за нарушителите на закона;
- Качествено правораздаване /означено в анкетите като контрол от страна на съдебната власт/;
- Силен контрол от страна на администрацията;

- Други – в процеса на социалния диалог е възможно да възникнат оригинални идеи за ограничаване на неформалната икономика.

Въпросът с оценката на индустриалните отношения и на социалния диалог е актуален в общоевропейски план поради необходимостта държавите членки да бъдат сравнявани и в този аспект. Усилията да се сравняват индустриалните отношения и социалния диалог подпомагат определянето на адекватни „пан-европейски политики“ и „целенасочени наднационални въздействия“. Принципно, подобно сравнение е осъществимо единствено с разработването на набор от общо приложими количествени и качествени индикатори. И въпреки споменатите усилия, практиката на сравняване на индустриалните отношения все още е оскъдна, ограничава се предимно до трудовите правоотношения – колективно договаряне, минимално заплащане, право на стачки, ефективно проведени стачки и пр. С други думи – сравнението се извършва предимно в определен аспект от дадена тематична област на индустриалните отношения.

Какъв е смисълът от оценката за качеството на социалния диалог? Мерките за ограничаване на неформалната икономика имат динамичен ефект – те могат да действат ограничително в даден аспект и да предизвикат активизиране на „сиво“ поведение в друг аспект. Част от мерките за ограничаване на неформалната икономика могат да имат конюнктурен характер – да са подходящи единствено и само за конкретния момент. Систематичната оценка на социалния диалог дава възможност за изграждане на лично отношение и мотивация у отделния човек за възприемане на поведение, което е в съответствие с дългосрочните му интереси.

7. Ниво на трудови и индустриални конфликти

Един от показателите за провал на социалния диалог е прибегването до стачни действия. Стачката е може би най-силният и осезаем аспект на социалния диалог, най-малко по отношение на медийната изява и общественото влияние и внимание. В същото време при определени обстоятелства, липсата на стачни действия може да означава липса на правото на стачка / или слаб социален диалог. Все още няма официална статистика за броя на стачките и загубените работни дни. През 2009 г. и 2010 г. е има фирмени стачки, но не и секторни/браншови стачки. Въпреки това, е имало много протести и стачни заплахи, най-вече под формата на митинги, демонстрации, гражданско неподчинение.

През 2011 г. в знак на протест срещу приватизацията на "Булгартабак", тютюневите работници, с подкрепата на синдикалните здравни федерации на КНСБ и КТ „Подкрепа“ се вдигат на протест. Въпреки протестите, приватизационния договор е сключен. Най-значимите стачки са в железопътния сектор. Провеждат се две стачки през март и ноември 2011 г, които приключват с подписването на Меморандум за разбирателство и колективен договор. На 30 ноември 2011 г., българските синдикати мобилизирани 35 000 членове на КНСБ и КТ „Подкрепа“, за да протестират срещу плановете на правителството да увеличи възрастта за пенсиониране в нарушение на националното споразумение. Синдикатите настояват, че тези реформи трябва да се предприемат само след продължителни дискусии и обществен консенсус. След протеста, парламентът гласува да се увеличи възрастта за пенсиониране.

Основната институция, участваща в помирението и арбитража е Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА). Тя се основава на трипартитен принцип. Въпреки това, механизмите за разрешаване на конфликти и арбитражни се използват

рядко, поради липса на опит. През 2009-2011 г. имаше само четири арбитражни процедури, засягащи колективните трудови спорове в железопътните компании.

На 1 ноември 2012 г., на браншово ниво междусекторна се проведе демонстрация с участието на над 1000 миньори, металурзите и химиците - членове на КНСБ и КТ „Подкрепа” - срещу атаки от представители на зеленото движение, които твърдят, че тези индустрии замърсяват околната среда.

На секторно ниво, се провеждат няколко демонстрации на здравните работници и пациенти, предизвикани от затварянето на малките болници и неадекватно финансиране на лечебните заведения. Проблемите в Българската академия на науките (БАН) са сходни. Научните институти на БАН са затворени, а други са обединени и като цяло значителен брой научни работници загубват работата си. Неадекватното финансиране от държавния бюджет за наука предизвиква широко недоволство и в продължение на две години наред учените от БАН организират протестни демонстрации. Фермерите също провеждат протести, свързани със забавените плащания на субсидии и недостатъчни ресурси, разпределени в проектобюджета за 2013 г. Майки от цялата страна протестират срещу обвързването на обезщетенията по майчинството за втората година с минималната работна заплата (октомври 2012 г.). На ниво компания в България, най-голям промишлен конфликт има в оловно-цинков завод на ОЦК, Кърджали. Четири други стачки са отчетени през 2012 г., със 109 загубени работни дни. Две от тези четири стачки са в мините, а третата стачка е на ВМЗ, Сопот - държава, военна, производствена компания, а четвъртата е в компанията „Генерал Ганецки” АД, Плевен. Всичките четири стачки завършват с трудови договори, а неизплатените работни заплати впоследствие са изплатени. На фирмено равнище се провеждат протести в редица компании в България.

Таблица 12: Честота на индустриалните конфликти в Европа, 2012 г.

Честота	Държави
Няма или почти няма конфликти	Австрия, Чехия
Малко на брой конфликти или с няколко повече от преди	Дания, Финландия, Франция, Унгария, Италия, Литва, Латвия, Малта, Холандия, Норвегия, Полша, Румъния, Швеция, Словения, Словакия, Великобритания
Много конфликти или повече от предишните години	Белгия, България , Кипър, Германия, Естония, Гърция, Испания, Италия, Португалия

Източник: Наблюдения на Eurofound:

http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn1304021s/tn1304021s_3.htm

8. Законодателна рамка на социалния диалог в България

Специално тристранният диалог е уреден в Кодекса на труда, в Закона за регионално развитие и в Правилника за неговото приложение. Допълнително, косвено е засегнат в Закона за насърчаване на заетостта, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за уреждане на колективните трудови спорове, Кодекса за социално осигуряване, включително и в множество подзаконов нормативни актове (по десетина към всеки един от последните два споменати закона). От изброеното е видно, че при уредбата на обществените отношения в социално-икономическите области с най-висок риск от поява на неформални практики, социалният диалог на практика е

предвиден в по-голяма или в по-малка степен като инструмент за регулиране на отношенията.

Според националното законодателство колективните преговори се извършват на три нива: ниво индустрия, ниво компания и общинско ниво – където реда и условията на общинските служители се договарят. На практика основният фокус е договарянето на ниво компания. Това е така, защото много компании, особено по-големите, не са склонни да бъдат страна по споразумения на ниво бранш въпреки усилията, направени от правителството и синдикатите, за да увеличат тяхното значение. В допълнение в някои споразумения на ниво бранш, ключовите условия не са нищо повече от повтаряне на законодателството, особено в браншовете, където има икономически трудности. Следователно типичната структура при колективното договаряне се състои от две части: споразумение на ниво бранш, осигуряващо основната законодателна рамка с ниво компания/организация, очертаващо ключовите детайли. В някои сектори като банките в частния сектор или университетите в публичния сектор, няма браншово колективно трудово договаряне, а в други като химическите и фармацевтични предприятия браншовите споразумения остават непроменени с години, тъй като работодателите отказват да преговарят. Въпреки че при едно по сериозно четене на Трудовия кодекс ще се види, че има задължение работодателят да преговаря със синдикатите, на практика това не винаги се случва.

НСТС (Национален съвет за трипартидно сътрудничество) е консултативен орган, в който се обсъждат промени в социалното и в трудовото законодателство, както и политики и документи в областта на пазара на труда, професионалното обучение, надници/заплати, доходи и жизнен стандарт на населението. Секторните/браншовите и общинските съвети за тристранно сътрудничество са изградени на същия принцип, но в тях се обсъждат проблеми и въпроси, които са специфични за съответното ниво, например политиките по заетостта в отраслите, пазара на труда в общината и т.н. Също така други органи за управление са изградени върху същия трипартитен принцип, като: Управителният съвет на Националната агенция за професионално образование и обучение, Надзорния съвет на Националния осигурителен институт, Управителният съвет на фонд работни условия и други.

В България минималната заплата се определя от правителството след консултации с работодателите и синдикатите в националния трипартиден съвет.

Налице е също разпоредба в законодателството, че когато едно отраслово споразумение е подписано от всички представителните синдикати и работодатели, правителството може при поискване от тяхна страна да разшири покритието му към всички работодатели в бранша. До 2009 г. покритието на нито един браншови договор не е бил разширяван по този начин. Въпреки това през 2010 г., четири договора от дървообработващия и мебелен бранш, водоснабдяване, пивоварната и целулозния и хартиен бранш са разширени към всички работодатели и техните служители в тези браншове. За съжаление разширението на договора за дървообработващия и мебелен бранш по-късно е изтеглено поради процедурни грешки. Преглеждайки КТД за периода 2009 – 2010г КНСБ открива, че преговарящите често са готови да направят отстъпки в заплащането, за да запазят заетостта. През 2011 г. чрез анекс към браншовия договор на минната индустрия, покритието му е разширено, а колективният договор с пивоварните е подновен. В резултат през 2012 г. четири договора с разширен обхват влизат в сила. Като цяло работодателите, особено тези които не са членове на работодателски организации, са враждебно настроени към разширяване на обхвата на договорите.

В България не съществуват алтернативни механизми за доброволно удължаване на срока на КТД или механизми по отношение на координирането на договарянето на

заплащането. В редица секторни/браншови колективни споразумения, опцията за излизане от КТД е възможна (хранителна промишленост, търговия и услуги, туризъм, строителство):

1) Изпълнението на договорените плащания, може да бъде отложено поради влошаване на икономическите и финансовите резултати;

2) по-ниски параметри от предвидените в секторните/браншови колективни трудови договори могат да се договорят поради същите причини. Възможността за отказ от изпълнение на КТД във връзка с възнагражденията се осъществява, докато настъпи икономически и финансово подобрене на предприятието. Работниците биват възнаградени със задна дата.

В публичния сектор служителите със специален статут – “държавен служител” – нямат пълни права за колективно договаряне. Могат да се организират в профсъюзи, но могат само да правят предложения за техните условия на труд и са разрешени да бъдат предприемани само символични стачни действия. Не съществува колективно договаряне на национално ниво в България, въпреки че има трипартиден съвет, който включва синдикатите, работодателите и правителството и се среща регулярно.

През юли, 2012 г. консултация по създаването на работни места и стратегии за осигуряване на достойни условия на труд, спонсорирана и проведена от МОТ и МВФ и организирана чрез съдействието на Международната конфедерация на търговските дружества се състоя. Консултациите имат за цел да обединят около 40 участници, представляващи министерства на финансите и на труда и социалната политика, България, Българската народна банка, синдикатите, промишлени сдружения, както и международни институции, за да обсъдят варианти на политики за създаване на работни места в страната по време на голяма несигурност и икономически сътресения. Трипартидната консултация на МОТ и МВФ в България е един от трите пилотни проекта – с Доминиканската република и Замбия са другите две - която има за цел да се подобри социалният диалог и да признае ключовата роля, която тя може да играе в изграждането на консенсус, необходим за преодоляване на тежкото приспособяване във време на икономическата и финансова криза.

Глава II. Емпирично изследване.

Колективно трудово договаряне в България

1. Въведение

Колективните трудови договори /КТД/ в България са законово обвързващи - не съществуват доброволни механизми за удължаване на срока. Според Кодекса на труда в България, колективното договаряне е право на синдикалните организации в България и задължение на работодателите. Системата на колективното договаряне е организирана на три нива:

- браншово / секторно ниво;
- общинско ниво;
- фирмено ниво.

Към момента у нас две от нивата на договаряне се оформят като водещи - националното и фирменото (т.е. най-високото и най-ниското). Договарянето на мезоравнище - отрасловото и браншовото - е неравномерно развито. В някои отрасли и браншове договарянето е в доста напреднал стадий, а в други липсва изобщо. В трети са поставени основите, но трябва да се положат усилия, за да се превърне в постоянна и ефективна практика.

Таблица 13: Данни относно валидните колективни трудови договори за периода 2008-2011 г.

Година	Секторни/браншови колективни трудови договори			Колективни трудови договори на ниво компания		
	Секторни	Браншови	Общо	КТД	Анекс	Общо
2008	10	57	67	1493	335	1828
2009	10	63	73	1261	238	1499
2010	10	61	71	1321	278	1596
2011	9	63	69	1332	284	1616

Източник: Главна инспекция по труда и КНСБ

За периода 2009-2011 г. броят на съществуващите КТД остава сравнително стабилен на браншово и секторно ниво. Но през 2011 г. някои браншове не успяват да договорят нови браншови споразумения. Голяма част от проблемите, засягащи представителността и фрагментацията на работодателските организации остава поради отказа за преговори (електротехника и електроника, химия, култура). Договорите се сключват обикновено за срок от две години (това е максималният срок според КТ) и основните теми, които засягат са възнагажденията, по-специално минималното заплащане и наемането на работа.

Типично за колективното договаряне по време на криза е запазването на ключови клаузи и параметри, договорени преди кризата.

Основните теми, които се включват в колективните трудови договори са следните: назначаване и сигурност на работното място, условия на труд, компенсации за нощен труд и при вредни условия на труд, платен годишен отпуск, допълнително пенсионно и здравно осигуряване. Нов фокус на колективното договаряне във връзка с икономическата криза, е клаузи за договаряне на процедури за намаляване на работното време, информация и консултация за състоянието на компанията, процедури за намаляване на персонала, задължения за обучение на съкратените работници, компенсаторни социални пакети за масови уволнения. Въпреки кризата, някои КТД съдържат клаузи за по-високи стартови заплати (металургията, миньорската индустрия), по-високи заплати за квалифицираните служители в жп транспорта, допълнително заплащане за извънреден труд, вредни условия на труд, нощен труд и т.н.

Все още обаче не може да се каже, че в КТД се инкорпорират широко и трайно неща като технологична промяна, схеми за участие на работниците в разпределението на печалбите и други.“ В развитите общества на Европа технологичната промяна задължително е внедрена в КТД на ниво предприятие, тъй като тя касае директно конкурентоспособността на предприятието.

През 2011 г. в сила са 161 КТД за общините. На това ниво се сключват КТД за дейности, финансирани от държавния бюджет. Това са дейности в публичния сектор, като здравеопазване, образования, култура и други.

Колективният договор важи само за тези, които са членове на синдиката, който го е подписал. Другите работодатели може да поискат да важи и за тях, но зависи от синдикатите и работодателите, които са разписали съответното споразумение да договорят условията.

Според българският модел, КТД са валидни за членовете на синдикалните организации, но КТ разрешава на служители не-членове да се присъединят към КТД при определени условия.

В малките компании не присъства синдикален съюз, което означава, че не може да се сключва КТД и също така повечето малки компании не са членове на работодателска асоциация, което пък от своя страна означава, че споразуменията сключени на браншово ниво не могат да се прилагат. Резултатът е, че служителите в многобройните български малки компании в болшинството от случаите няма покритие на КТД. Вземайки в предвид, че обемът на малките и микро предприятия в българския бизнес представляват 98,7% от целия бизнес, можем да си представим колко много от служителите остават без покритие на КТД.

Таблица 14. Ниво на покритие на КТД за наетите лица (в %)

2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
16.9%	17.3%	18.9%	18.9%	19.0%
16.9%	17.3%	21.2%	21.9%	19.0%

Източник: Експертна оценка на ИСТУР към КНСБ - данни от национално представително изследване „Индекс на работната атмосфера“, Главна инспекция по труда

Данните, взети от двата различни източника се различават. Не се знае коя е коректната информация, затова са представени и двата варианта, които са с леки отклонения за 2010 и 2011 г.

Увеличаването на броя на наетите през 2008 г. намалява нивото на фактора за покритието и обратното – под влияние на кризата, служителите с ниска квалификация и в отрасли с ниско покритие на колективните трудови договори са най-напред уволнени. В този случай нивото за покритие на наетите с колективните трудови договори е под силното влияние на структурни промени на заетостта. Допълнително влияние оказва факта, че през последните три години валидността на КТД в четири бранша е разпространена, както споменах.

Съществуват различни изчисления на пропорциите на служителите, които имат КТД покритие в България и е ясно че има съществени разлики между предприятията в публичния и частния сектор. Въпреки това годишния доклад за КТД, изготвен от КНСБ изчислява, че КТД покритието клони към 20% за периода 2011–2012 г. Те включват не само членовете на синдикалните организации, но и всички служители, които се придържат към него. В дъщерните дружества на мултинационалните компании, колективните трудови договори се прилагат за всички работници.

ИСТУР - изследователското тяло на КНСБ забелязва, че положението е крайно различно в различните браншове. То варира с високи нива на покритие (над 90%) в сфери като средното образование и други части на публичния сектор, около 40% в производството и под 10% в някои частни сектори като банкирането. Цифрите от КНСБ показват, че има 69 на браншово ниво или подобни споразумения, влезли в сила от 2012г. и над 4,700 споразумения на ниво компания. Има също така около 100 споразумения на ниво община, които са валидни и за служители в отделните местни власти. Споразуменията трябва да бъдат регистрирани в Главната инспекция по труда след подписването им и през януари 2012 г. тяхната статистика показва, че има 1,616 нови споразумения на ниво компания, от които 1,322 са напълно нови споразумения, а 284 са поправки към съществуващи споразумения. На браншово ниво има 16 нови споразумения, регистрирани през 2011 г.

Г-н Андонов (КНСБ, гр. Плевен) констатира за 2013г.: „От всичките ни 271 синдикални организации в 124 има действащи Колективни трудови договори. В 136 ползват браншови КТД, а в пет от синдикалните ни организации в момента се водят преговори за сключване на КТД. Като само в шест от синдикалните ни организации няма сключен КТД.”

Колективното договаряне на ниво сектор е формален прерогатив на организациите на секторните работодателите. Преговорите се провеждат в браншовите съвети за сътрудничество. Основните теми на секторните/браншови колективни споразумения включват: заетост, обучение, работно време, платен отпуск, заплатите, условията на труд, социалните придобивки и условията за синдикална дейност. Секторните организации координират дейността по колективното договаряне и предоставяне на помощ, експертни съвети, обучение и информация на дъщерни дружества.

Браншовото/секторно колективно договаряне е считано за най-слабото звено на системата на индустриалните отношения в страната. През 2008 г. са регистрирани 32 секторни/браншови колективни договора. На практика всички по-големи браншове (с изключение на химическата индустрия) имат сключени секторни колективни договора. Въпреки това много организации в по-малките браншове и икономически дейности не са подписали споразумения поради липсата на профсъюзи или организационен капацитет.

В почти всички секторни/браншови колективни споразумения има клаузи, свързани с обучение и ученето през целия живот. Социалните партньори се договарят всяка година да разработват програми за обучение на персонала и преквалификация.

Социалните партньори в металната индустрия, например, договарят да се създадат регионални центрове за обучение и преквалификация, докато тези в текстилния сектор се споразумяват да създадат браншови фондове за квалификация и преквалификация. „Определено обхватът на договаряне може да се разглежда като критерий за социалната развитост на едно общество. Колкото повече неща могат да се договорят, толкова по-малък е директният диктат на едната над другата страна.“ казва доц. Гладичева.

В някои сектори, като селското стопанство, хранително-вкусовата промишленост, туризма и други, чиито предмети на дейност са временни, сезонни и краткосрочни форми на заетост, се изискват срочни трудови договори. Намалено работно време поради падащи обеми на работа е приложена мярка за поддържане на нивата на заетост. Такива мерки са взети в банка „ДСК“ АД, Водоснабдяване и канализация, „Апарел“ (комбинация от по-голяма гъвкавост и мобилност на работната сила). В колективния трудов договор на транспорта, нов текст е добавен към съществуващите клаузи за защита на правата на командированите работници. Колективните трудови договори в транспорта и в здравеопазването съдържат разпоредби за справяне с насилието на работното място. Един интересен и иновативен подход за социално партньорство е Кодекса на етичните стандарти на социалните партньори, подписан от синдикатите в пивоварната индустрия с работодателите в този бранш. Този документ има за цел да насърчи конструктивен социален диалог и взаимна подкрепа за въвеждане на основните конвенции на МОТ и директивите на ЕС относно основните трудови права. Смята се, че това е важна стъпка към въвеждането на корпоративната социална отговорност.

КТД на ниво компания обикновено са по-подробни и покриват въпросите, отнасящи се за квалификации, работно време и отпуск, нива на възнаграждение, здраве и безопасност, социални осигуровки, действия на синдикатите в компанията, процедури спорове и механизма, по който служители, които не са членове на съюза могат да се присъединят към споразумението.

На ниво компания, работодателят преговаря със синдикатите, представляващи работната сила независимо дали те са свързани с представителна синдикална организация. Където има няколко синдиката в една компания, законодателството ги насърчава да представят общи искания и където това не е възможно законодателство гласи, че работодателят трябва да се постигне споразумение със съюза или групата на синдикатите, чийто иск е бил одобрен с мнозинство от служители на общо събрание или с мнозинство от тези, избрани за представители на своите колеги, ако не е възможно да се организира общо събрание на всички служители.

На общинско ниво само органи, принадлежащи към представителните синдикати, които трябва да представят обща позиция имат право да преговарят. Подобен е случаят и на ниво бранш – само представителните синдикати могат да преговарят. Договорите обикновено са с валидност за една година, въпреки че могат да бъдат сключвани и с до две години и често и се случва. Например от 25те браншови споразумения, регистрирани в Главния инспекторат по труда през 2011г., всички с изключения на три са за период от две години.

Анализът на съдържанието и на предвидените разпоредби в колективните трудови договори на различни нива в условията на криза, ни дава възможност да се направят следните по-общии изводи:

- Възможностите за водене на преговори се стесняват и много често се правят компромиси в преговорите на секторно и фирмено ниво;

- Социалните партньори успяват да запазят основните споразумения и параметрите от предходния цикъл преговори, макар и с известни затруднения;
- Съществуват тенденции към дерегулация и децентрализация на колективните трудови преговори (отказ на автоматични схеми за индексирание, прилагането на отворени клаузи, нарастващото значение КТД на ниво предприятие);
- В редица случаи можем да видим така наречения "компромис" ефект - договарянето на мерки в сферата на заетостта, образованието, обучението, отпуск, работно време, нови социални придобивки и т.н., за да се компенсира запазването на работните заплати на същото ниво.

2. Предизвикателствата на социалния диалог в България.

Резултати от изследване, получени чрез качествен анализ на КТД, БКТД и интервюта с представители, представляващи различни интереси от тристранното сътрудничество

Състояние на сектор „Дървообработване и мебелна промишленост” в Европа и България

Страните членки на ЕС 27 са най-големият регион за производство и потребление на мебели в света. Производителите от ЕС 27 се сблъскват със силна конкуренция от азиатските страни на глобалния и на вътрешния пазар. Европейският мебелен сектор е в процес на дълбоки структурни промени с дългосрочни последици за развитието на отрасъла в Европа. Европа е в пряка конкуренция с Азия (най-вече Китай) и поради тази причина натискът върху европейските производители – и в новите и в старите страни членки – непрекъснато се увеличава. Особено в Западна Европа това води до частично намаление на производството, затваряне на предприятия и преместване на производството в чужбина. Като последица това води до загуба на работни места. Аутсорсингът в европейски страни е основната причина за понижаването на конкурентоспособността на европейските производствени региони. Важен показател за тази тенденция са продължаващото намаление на броя на производствените фирми и заетостта през последните години. Това говори за продължаваща структурна промяна и силна конкуренция в тази индустрия в Европа.

Дървообработването и производството на мебели са едни от секторите, подложени на голям натиск в резултат на множество външни стресови фактори, като глобализацията на пазарите, ускорения темп на технологично развитие, както и влиянието на световната финансова и икономическа криза. Към това можем да добавим и политическата криза, в която се намира страната ни в момента.

По данни на Международния търговски център през 2010 г. износът на мебели в България нараства с 26,8%. Същите данни сочат, че участието на сектора във външната търговия възлиза на около 1,5% от общия износ на страната и 1% от общия внос на страната. Равнището на заплатите в сектора е едно от най-ниските в България. Производството се състои от мебели за офиси и магазини, кухненски мебели, други мебели, матраци и дюшеци.

По данни на МИЕТ се осъществява от около 1600 фирми, като повече от половината са разположени на територията на Югоизточен, Южен централен и Северен централен район. Между фирмите, занимаващи се с производство на мебели, могат да се открият: „Ирели“ ООД, „Средна гора“ АД, „Пиринска Мура“ АД, „Никром Тръбна

Мебел“ АД, „Паралел“ ЕООД, „Мебел Стил“ ООД, „Лудогорие 91“ АД, „Голд Аполо“ ООД, „ТЕД БЕД“ ЕАД и др. В допълнение конкретно за сегмента на малки и средни предприятия добра практика е сдружаването на фирмите от Български мебелен клъстер (БМК) с цел реализирането на експортни сделки и повишаване конкурентоспособността на външните пазари. Секторът се намира на едно от последните места сред експортно ориентирания избрани 18 сектора на преработващата промишленост, както по показателя добавена стойност на един зает, така и по реализиран оборот на един зает.

Таблица 15: Брой на предприятията от сектор „Производство на мебели“ и сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк“ по размер, България, 2008–2012 г.

Брой предприятия/Години	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Микро (0-9 заети)	3 190	3 685	3 488	3 337	3 332
Малки (10-49 заети)	875	773	647	678	655
Средни (50-249 заети)	145	106	108	104	103
Големи (с над 250 заети)	16	13	10	10	9
Общо:	4 226	4 577	4 253	4 129	4 099

Източник: Министерство на труда и социалната политика, ОП „Развитие на човешките ресурси“, Анализ на актуалните тематични направления в развитието на човешките ресурси за МСП от сектор мебелно производство

Цифрите ясно очертават тенденцията на намаляване на броя предприятия от бранша. Влиянието на световната криза е осезаемо, още повече, че този сектор е пряко свързан със строителството, което предходните години бележи рекордни обеми. Както знаем секторите строителство и недвижими имоти са най-засегнати от кризата. Затова и не е учудващ факта, че мебелният бранш не е в разцвета си през последните години. Прави впечатление, че средните и големите предприятия процентно са намалели в значителна степен повече, отколкото микро и малките фирми. Колкото по-голяма е една компания, толкова по-малко е гъвкава тя. Това важи в особена сила за производствените фирми. В резултат Над 50% от продукцията, предназначена за износ, е създадена от МСП в сектора.

Таблица 16: Размер на приходите на предприятията от сектор „Производство на мебели“ и сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк“ по размер, България, 2008–2012 г.

Приходи от дейността (хил.лева)/Години	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Микро (0-9 заети)	242 504	213 009	219 698	229 613	249 702
Малки (10-49 заети)	601 708	455 483	417 768	480 404	488 392
Средни (50-249 заети)	588 771	400 131	479 013	522 630	584 771
Големи (с над 250 заети)	557 974	416 128	449 777	514 027	501 861
Общо:	1 990 957	1 484 751	1 566 256	1 746 674	1 824 726

Източник: Министерство на труда и социалната политика, ОП „Развитие на човешките ресурси“, Анализ на актуалните тематични направления в развитието на човешките ресурси за МСП от сектор мебелно производство

Интересен факт е, че въпреки резкия спад в приходите на предприятията от бранша след 2008 г., те почти си възвръщат нивата на приходи през 2012 г. А броят на

фирмите не се е възстановил по същия начин. Това означава, че като най-силните и гъвкави компании на пазара са оцелели, те очевидно са завзели и пазарните дялове на фалиралите фирми. Така дори и при все още ниски нива на търговията на мебели, приходите на оцелелите фирми достигат почти нивата от 2008 г. – периодът преди световната криза, който е и най-силният икономически период на страната ни от нашата най-нова история след падането на комунистическия режим. Все пак трябва да отбележим, че вероятно има отклонение от подадените официални данни, което се дължи на сивата икономика. Вярвам, че през годините волята на управляващите е допринесла за намаляване на сивата икономика в положителна насока т.е. размерът на приходите през 2012 г. за мен е по-близък до действителните цифри от размера на приходите през 2008 г. Следователно все пак тези приближени нива на приходите от 2008 г и 2012 г. най-вероятно не са толкова близки и все още компаниите имат да наваксват много, за да достигнат нивата от времето, когато икономиката ни е била повлияна от световния разцвет, а не световната криза.

2.1. Кратка характеристика на „Никром Вениър” ЕООД

„Никром Вениър” ЕООД е създадена през 1998 г. и специализира в производството и дистрибуцията на завършени детайли от слоеста дървесина. По НКИД 2008 г. обхваща икономическите дейности: 3101 (Производство на мебели за офиси и магазини). Компанията работи за международно признати фирми в средния и висок клас мебели. Някои от тях са небезизвестните: Икеа (Швеция), Calligaris Spa (Италия), O&G Home & Contract (Италия), Kare Design (Германия), Remploi (Англия). Персоналът наброява 107 души към края на 2013 г. По този показател компанията попада в категорията на средните предприятия. КТД между „Никром Вениър” ЕООД и КТ „Подкрепа” се сключва от 2008 г. В компания функционира синдикалната секция на „Подкрепа” с председател, избран на Общо събрание от работниците и служителите. Към края на 2013 г. синдикалната секция наброява 76 члена. От тях 11 души са мъже, а останалите 65 души са жени. Ръководството на синдикалната секция се състои от 5 члена - 100 % жени. В предприятието женското присъствие е преобладаващо. Имайки в предвид, че то извършва производствена дейност (обикновено е присъщо преобладаващо мъжко присъствие), може да се заключи, че не съществува полова дискриминация. 19 души от работниците са от ромски произход, а двама – от турски. В ръководството няма представители на малцинствата в България.

2.1.1. Въведение в КТД на ниво компания в България.

КТД между „Никром Вениър” ЕООД и КТ „Подкрепа”.

За съжаление не само мебелният и дървообработващ бранш са засегнати от световната икономическа криза. През периода 2008-2012 г., работодателите водят тежка борба, която за някои е на ръба на оцеляването, а други стигат дори и до фалит. Голяма част от тях не желаят да сключват КТД. От друга страна малките и микро предприятия остават изцяло в периферията на социалния диалог в България. Те не са членове на работодателски организации, не преговарят със синдикални съюзи и следователно не сключват КТД. Знаем, че над 98% от фирмите в България са микро и малки компании. Това донякъде е причината за малкия брой сключени КТД на фона на

общия брой предприятия в страната. Конкретно разглеждайки КТД на ниво предприятие за периода 2009-2011 г. забелязваме увеличаване на броя на сключени КТД на година (виж таблица 13). Все пак има надежда тази тенденция да се запази, имайки предвид, че се наблюдава стабилизиране на икономиката в страната през последните 2-3 години.

Пряк и конкретен измерител на успешността на синдикалните организации е броя на сключените КТД. Освен това, това е и показател за степента на социално развитие на обществото и в частност нивото на социална ангажираност на работодателите. В КТ са уредени минималните норми за условия на труд и защита на работниците и служителите. КТД служи за надграждане на тези минимални изисквания. Работодателите не са задължени да сключват КТД, но наличието на такъв, е доказателство за тяхното желание за ръководене на предприятието по един демократичен, съвременен и социален начин. Колкото и минимално подобрения да са включени в едно КТД, те първо са все пак нещо повече от условията, уредени от държавата. Второ неговото съществуване дава основания да се вярва, че при благоприятни финансови възможности, работодателят ще се погрижи да осигури и благоприятни договорености и за работниците и служителите.

2.1.2. Цели и изисквания във връзка с изследването на КТД на „Никром Вениър” ЕООД.

Моят обект на анализ е колективният трудов договор, сключен на 11.12.2012 г. между „Никром Вениър” ЕООД от една страна и КТ „Подкрепа” от друга. Бих искала да представя един типичен КТД на ниво предприятие в България. Поради тази причина аз ще разгледам процедурата по сключване на КТД, ще направя общ преглед на съдържанието му, ще го сравня с договореностите в БКТД „Дървообработване и мебелна промишленост”. Разбирам, че анализът на един КТД не води до представителни резултати, но все пак разчитам на факта, че проекто-договорът принадлежи на КТ „Подкрепа” т.е. би могъл да се нарече в известна степен „стандартен”, тъй като най-вероятно той се предлага в този си вид и на другите предприятия, работещи с този синдикат. Вярвам, че проучването и крайното становище са валидни в по-малка или по-голяма степен и за другите КТД, сключвани в страната на ниво предприятие. Чрез своето изследване, аз си поставям следните цели:

- Да подпомогна процеса на разработване и прилагане на политики чрез партньорство и изграждане на диалог на ниво предприятие със синдикалните структури;
- Да подобря координацията и информационния обмен между работодателските структури, синдикалните организации, работодателите и отговорните държавни институции при осъществяване на социалния диалог;
- Да стимулирам активното участие на социалните партньори в процеса за провеждане на балансираните политики чрез разработването на модели и механизми за укрепване на социалното партньорство;
- Да анализирам възможностите за улесняване на социалния диалог чрез синдикални секции в предприятията.

Ще разгледам КТД, сключвано в компанията за период от три години, за да може да се прецени дали има градация в условията на труд и възнаграждение на служителите или няма промяна през годините.

За подпомагане на изследването на КТД в „Никром Вениър“ ЕООД, а така също и за подпомагане на цялостния ми анализ по отношение на социалния диалог в България, аз съм провела три интервюта с лица, които представляват различни страни на тристранните отношения. Служител на Федерацията „Лека промишленост“ към КТ „Подкрепа“ – г-жа Росица Маринова, бившия Изпълнителен директор на Браншова камара „Дървообработване и мебелна промишленост“ – г-н Стефан Ганев, председателката на Синдикална секция (СС) „Подкрепа“ към „Никром Вениър“ ЕООД – г-ца Албена Савова. Моята идея е да обхвана всички (или почти всички – без представител на държавната администрация) гледни точки т.е. синдикален съюз, работодателска организация и представител на интересите на работниците и служителите. Чрез този 360 градусов поглед се надявам да получа най-пълна картина за настроението и положението на социалните отношения в България.

Един максимално ефикасен, изряден и коректен договор трябва да съдържа всички допълнения, които не присъстват нито в КТ, нито в браншовия колективен трудов договор. Информацията, която трябва да присъства в документа, е тази, която е изрично договорена и съгласувана от двете страни, конкретно за служителите в предприятието, страна по договора. В много от клаузите на КТД се забелязват цели преписани членове от КТ. Повтарянето на клаузи и членове, отежнява и затруднява разбирането на КТД. Повече обем, не означава по-добри условия или по-коректен договор. Понякога дори човек може да пропусне важна информация, касаеща синдикалните членове на конкретното предприятие, четейки членове, които така или иначе трябва да бъдат спазени според националното законодателство. Не само е безсмислено да се вписват такива клаузи в КТД, но е желателно и да се избягва дублиране. За да бъде един договор коректен по отношение на използвания език и за двете страни, от изключително значение е клаузите да бъдат ясно и недвусмислено написани. Моето мнение е, че договорът в това отношение е напълно коректен и изряден. Всяка клауза е написана така, че не би могла да се тълкува по повече от един начин. Дори „правният“ език е застъпен толкова, доколкото дори и прочетен от работниците, съдържанието ще бъде разбрано.

Договорът трябва да е в съответствие с нормативните разпоредби. КТД се сключват за период от една или две години и влиза в сила от деня на подписването му.

2.3. Съдържание на КТД на „Никром Вениър“ ЕООД.

Проследените предметни области в анализа съвпадат напълно с последователността на разделите от КТД и са както следва:

Глава I. Общи положения.

В тази глава най-общо са описани взаимоотношенията между работодателя и синдикалната организация. Доказване на легитимността на двете страни, кой може да участва в преговорите, процедура по организиране на среща между двете страни, сила и условия за валидност на КТД. Набляга се на поддържане на духа на сътрудничество, коректност и доверие между страните по договора.

Глава II. Действие на КТД и присъединяване към КТД

КТД е в сила за членовете на синдикална секция КТ „Подкрепа“, но другите служители могат да се присъединят към договора, като им се удържа 1% от нетната

работна заплата. Сумата, събрана от тези постъпления се използва според чл.14. „за социални помощи на работниците и служителите във фирмата и други дейности, свързани със социалната сфера и колективното договаряне, след разрешение на работодателя по предложение от комисия в състав: един представител на работодателя, един представител на СС „Подкрепа“ и един присъединил се член.“

Поведението на работодателя според тази клауза би могло да се характеризира като либерално, поради факта, че се е съгласил срещу определени условия да може да се присъедини всеки служител, който пожелае към КТД. Решението, набраните средства от присъединили се служители, да се връщат отново при работниците и служителите под формата на социални помощи за най- нуждаещите се от тях, за мен е признак на добре развита социална политика в предприятието.

III. Права и задължения на страните

Страните по настоящето КТД поемат задължението да не се намесват в работата и компетенциите на другата страна. Работодателят, нито СС „Подкрепа“ трябва да проявяват специално отношение към членовете на синдиката. В първия случай прояви на дискриминация, във втория – твърде голяма защита на членовете, до степен да се навреди на предприятието и работодателя. Отново се обръща внимание на взаимосътрудничеството на двете страни. Отбелязва се, че Конвенциите на МОТ трябва да бъдат спазвани.

Всичко изглежда много цивилизовано и добре уредено на хартия, но дали действителността отговаря на написаното. Г-ца Албена Савова е била уволнена след като е приела поста на председател на синдикалната секция към „Никром Вениър“ ЕООД. По съдебен път тя защитава правата си и именно поради „Чл.37. (1) Прекратяването на трудов договор на работник или служител, който е член на синдикалното ръководство в дружеството, на основание чл. 328, ал. 1, т. т. 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6, във връзка с чл. 333, ал. 3 от КТ, през времето докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, става само с предварително писмено съгласие от централното ръководство на съответната синдикална организация, което се изпраща до работодателя в 15-дневен срок от получаване на писмото.“, тя е възстановена на предишното си работно място.

IV. Трудова заетост. Трудови отношения

В тази глава са представени задълженията на работодателя да предоставя всички необходими условия на труд за нормалното и правилно протичане на работния процес – информация, материали, енергия, суровини, работно облекло, лични предпазни средства и други. Работниците от своя страна се задължават да изпълняват съвестно своите задачи и в съответствие с КТ, КТД, ПЗВТ и Конвенциите на МОТ. Процедурата по наемане и освобождаване на работниците и служителите е съобразно изискванията в КТ. Все пак освобождаването на член на СС „Подкрепа“ става чрез изричното писмено съгласие на съюза. Но в допълнение на чл.328 ал.1, т.1 и т.3 от КТ, работодателят освобождава първо „...работещите пенсионери и лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, които заемат щатни бройки на съответната длъжност.“ Освен това според чл.34., ал.5 преди да се предприемат съкращения „...работодателите могат да извършат пренасочване към други работни места и/или преквалификация, доколкото е приложимо.“

V. Обучение, квалификация и преквалификация на персонала

Според договореностите работодателят е длъжен през първото тримесечие на всяка календарна година да изготвя проект за:

„- Програма за повишаване на квалификацията на персонала.

- Програма за повишаване на квалификацията на персонала.“

Това за съжаление от самото начало на стартирането на сключване на КТД в компанията не се прилага. Поради тази причина аз няма да се спирам в повече подробности относно клаузите в тази глава. За мен дори изниква логичният въпрос ,защо тя изобщо присъства в КТД, при условие че никога не е била реализирана.

VI. Работно време, почивки и отпуски

Основният платен годишен отпуск на работниците и служителите в предприятието се прилага по следната схема:

- 0-5 години трудов стаж в компанията – 20 работни дни
- 5-10 години трудов стаж в компанията – 22 работни дни
- 10-15 години трудов стаж в компанията – 23 работни дни
- Членове на синдиката и служители със загубена работоспособност 50 и над 50% - 28 работни дни
- За работа при специфични условия на труд и при ненормирано работно време за специалисти – 25 работни дни
- За служителка, член на синдикалната секция с 2 живи деца до 18-годишна възраст – 30 работни дни (според чл. 168 ал.1 от КТ)
- За служителка, член на синдикалната секция с 3 живи деца до 18-годишна възраст – 32 работни дни (според чл. 168 ал.1 от КТ)
- Служител, член на синдикалната секция, който учи без откъсване от производството в средно или висше училище – допълнителни 25 работни дни (според член 169. ал.1)

В провизиите за отпуската се дават допълнителни дни в зависимост от стажа в предприятието (виж по-горе). За хората с висок процент намалена работоспособност, както и за синдикалните членове, основният платен годишен отпуск е с 8 дни повече от установеното в чл.155 от КТ. Условията за годишен платен отпуск са над средните за страната.

Според ПЗВТ на „Никром Вениър“ ЕООД почивките за всяка смяна са както следва:

„1. Първа смяна:

Работно време: от 6.00 часа до 14.00 часа

Почивка от 8.00 до 8.10 часа и от 12.00 до 12.10 часа

Почивка за подкрепително хранене от 10.00 до 10.20 часа

Всички почивки са за сметка на работното време

2. Втора смяна:

Работно време: от 14.00 часа до 22.00 часа

Почивка от 16.00 до 16.10 часа и от 20.00 до 20.10 часа

Почивка за подкрепително хранене от 18.00 до 18.20 часа

Всички почивки са за сметка на работното време

3. Редовна смяна:

Работно време: от 8.00 часа до 17.00 часа. Почивка:

10.30 - 10.45 часа

12.00 до 13.00 часа – обедна почивка за сметка на личното свободно време

14.30 – 14.45 часа

За започнал навреме работа се смята всеки работник/служител, който в началния час по предходните алинеи е започнал съответната дейност.

1. Нощна смяна:

Работно време: от 22.00 часа до 05.00 часа

- първа почивка - от 12.00 до 12.15 часа
- втора почивка - от 02.00 до 02.20 часа
- трета почивка – от 3.30 до 3.45 часа.

Почивка за подкрепително хранене от 10.00 до 10.20 часа

Всички почивки са за сметка на работното време

Почивки са за сметка на работното време.“

По КТД работното време е 8 дни седмично на 5-дневна работна седмица. Но реално всъщност всички работници и служители регламентирано работят по-малко от 8 часа на ден.

VII. Работна заплата и допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения

Според глава VII, чл.62. от договора „системата за организация на труда във фирмата, както е редът за определяне на средствата за работна заплата се уреждат с Вътрешните правила за работна заплата /ВПРЗ/. “ и се определят с участието на синдикатите. „В тях се доразвиват и конкретизират постигнатите в КТД договорености.“

За съжаление ВПРЗ на „Никром Вениър“ ЕООД не ми беше предоставен, тъй като е конфиденциална. А тази информация е от изключително значение, за да може да бъде направено сравнение със средната заплата в бранша и за страната. Би било полезно да се разгледа размерът на възнагражденията и за период от три години назад, за да се види каква е тенденцията на получаваното основно възнаграждение от работниците и служители – на намаляване или увеличение.

Според договора „минималната месечна работна заплата е равна на определената от Министерски съвет минимална месечна работна заплата за страната при нормална продължителност на работното време.“. Но все пак за мен си остава от първостепенно значение да видя средните стойности на основните възнаграждения по длъжности, както и разликата, която се получава от ръководството и другите работници и служители. За съжаление единственият начин, макар и не конкретен и точен, е да получа информация от председателя на СС „Подкрепа“ към фирмата, която съм предоставила по-долу.

Таблица 17: Допълнителни възнаграждения, получавани от работниците и служителите на „Никром Вениър“ ЕООД според КТД за 2013г.:

За всеки отработен нощен час или част от него	За всеки час или част от него, когато работникът е на разположение извън територията на предприятието	За всеки отработен нощен час или част от него през националните празници	За всяка година за придобит трудов стаж над 1 година в предприятието или друга фирма на същата позиция
0,60 лв.	0, 40 лв.	0, 50 лв.	0,85%

Източник: КТД на „Никром Вениър“ ЕООД от 2013г.

Според чл.79, ал.3 „Когато по производствена необходимост, за определено време се променят мястото и характера на работа, работникът или служителя запазва или получава по-благоприятно трудово възнаграждение.“

Различните видове обезщетения се изплащат според предвиденото в КТ.

По отношение на допълнителните възнаграждения, отразени в КТД, условията на работа бих характеризирала като приемливи и дори благоприятни в сравнение с усреднените условия, предлагани в други компании от сектора.

VIII. Застраховане

Отговаря на постановлението в КТ за производствените предприятия.

IX. Социална програма, общественно осигуряване и социално подпомагане

В допълнение на предвидено в КТ, работодателят осигурява за своя сметка транспорт от местоживеенето до местоработата и обратно на работниците и служителите.

Таблица 18: Други допълнителни възнаграждения, получавани от работниците и служителите на „Никром Вениър“ ЕООД според КТД за 2013г.:

Хранителни продукти за Коледа за работилите над 6 месеца във фирмата	100 лв.
Хранителни продукти за Коледа за работилите под 6 месеца във фирмата	60 лв.
За Великден или годишен отпуск (при финансови възможности на фирмата)	50 лв.
Еднократна социална помощ при продължително боледуване (60-90 дни)	40 лв.
Еднократна социална помощ при продължително боледуване (90-180 дни)	100 лв.
Еднократна социална помощ при продължително боледуване (над 180 дни)	200 лв.
Еднократна социална помощ при смърт на работник или служител	200 лв.
Ваучери за големите търговски вериги при пълен работен месец (без болнични)	35 лв.
Магнитни карти за кафе за всеки отработен ден	0, 40 лв.

Допълнителните финансови стимули за двата най-големи християнски празника, както и социалните помощи при сериозни здравословни проблеми или смърт (макар и еднократни) допълват социалната политика на компанията.

Работодаателят осигурява допълнително пенсионно осигуряване според КСО.

X. Здравословни и безопасни условия на труд

Работодаателят осигурява всички условия за безопасност на труда в съответствие с КТ, както и след консултации със синдикалната секция. Замерванията на параметрите се извършват на всеки 2 години според предписанията на медицинската служба, консултираща работодателя. В тази глава също така има клаузи за информиране на работниците и служителите за рисковете на работното им място и какво са длъжни да правят, за да се предпазват от тях.

XI. Условия за синдикална дейност и социално сътрудничество

Работодаателят е длъжен да предоставя необходимите условия за упражняване на синдикална дейност на територията на предприятието, като помещение и техника, подходящи за целта. Поставено е ограничение на времето за тези събрания да не е повече от 8 часа годишно, след като за всяко събрание е получено преди това

одобрение от работодателя. Интересно е да отбележим, че работодателят се е ангажирал със задачата чрез упълномощено лице да се събира членския внос. Понякога работодателите оставят синдикалистите сами да се оправят с тази задача. По този начин се затруднява събирането на членския внос, особено ако фирмата е с голям брой служители. Така те индиректно възпрепятстват тяхната дейност, а според г-жа Маринова липсата на съдействие, всъщност в повечето случаи е умишлено.

Към допълнителния годишен отпуск, упоменат в таблица 19, синдикалните членове имат право на извънреден платен отпуск за участия в мероприятията на КТД „Подкрепа“. За всяко едно, те трябва да представят бележка за присъствие от синдикалната организация.

XII. Заключение разпоребди

В тях се определя срока на договора (една година) и изискванията за регистрация и разпространение на КТД. Договорът служи като гаранция за непредприемането на стачни действия, освен в случаите на констатирано нарушение на някоя от клаузите в договора.

В по-голямата си част КТД съдържа клаузи за регулиране на отношенията и условията на сътрудничество между синдикална организация/синдикални членове/работодател. Според г-жа Маринова КТД на „Никром Вениър“ ЕООД е добре структуриран. Тя акцентира на факта, че са включени и се признават и Конвенциите на МОТ по отношение на равнопоставеност при наемане и условия на работа, което е рядкост за в българските КТД.

При съпоставката на КТД от 2013 г. и 2012 г. (последният е за период от година и три месеца, поради факта, че компанията се е съдила със синдикалистите и докато е траела процедурата не е имало действащ КТД) се наблюдава запазване на текстовете и постигнатите договорености, както и условията за социално сътрудничество между синдиката и работодателя. Като различия и съществени моменти в постигнатите договорености в трите КТД може да бъде посочена единствено

Чл.94., който урежда предоставянето на ваучери за храна. През 2011 г. те са били на стойност 25 лв. на месец. През 2012 г. стават 30 лв. на месец, а през 2013 г. има увеличение с още 5лв на ваучер т.я. стават 35 лв на месец. В трудните икономически условия своевременното подновяване и запазването броя на действащите клаузи в КТД дава възможност да преценим позитивно съхранената преговорна воля и сила и на двете участващи страни и да подчертаем успешното място и роля на колективното договаряне като инструмент за защита на техните интереси.

2.4. Сравнителен анализ между КТД на „Никром Вениър“ ЕООД и Бранишовия колективен трудов договор за „Дървообработваща и мебелна промишленост“.

Няма как да не обърна внимание все пак и на бранишовия колективен трудов договор (БКТД) за „Дървообработваща и мебелна промишленост“. Първо бих искала да отбележа, че той не е със статут на разпространен. Всеки БКТД или отраслови колективен трудов договор (ОКТД) е създаден с цел да положи основните минимални условия за съответния бранш или отрасъл. А идеята е КТД на ниво компания да надграждат договореността в БКТД или ОКТД. В случая ще използвам БКТД от 2013 г.) за „Дървообработваща и мебелна промишленост“. Бих искала за започна с факта, че като последователност и съдържание, той е много близък до КТД на „Никром Вениър“

ЕООД. Сключен е между председателя на Браншова камара на дървообработващата и мебелната промишленост Стоян Стоянов, Федерацията на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост /ФСОГСДП/ към КНСБ, представлявана от инж. ПЕТЪР АБРАШЕВ – председател и Федерация Лека промишленост на КТ „Подкрепа” /ФЛП - „Подкрепа”, представлявана от КИРИЛ ПЕЙКОВ – председател. Договорът е сключен на 26.04.2013 г., но влиза в сила със задна дата от 01.10.2012 г. и е с валидност 2 години. Тъй като в по-голямата си част е копие или има голямо сходство с клаузите в КТД на „Никром Вениър” ЕООД, аз ще се спра само на моментите на различие.

Минималната месечна договорена работна заплата в него е „не по-малко от 320 лв.“. От 01.01.2013 г. минималната месечна работна заплата е 310 лв. според ПМС № 250/11.10.2012 г. т.е. работниците и служителите в бранша (чийто работодатели се придържат към БКТД) получават с 10лв. повече за минимална работна заплата от тази, определена за страната. Чл.6. от КТД на „Никром Вениър” ЕООД гласи „Браншовият колективен трудов договор е задължителен за работодателите от дружествата, членуваща в Браншовата камара.“, но гореспоменатата компания не е член на Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост. И така работодателят на „Никром Вениър” ЕООД е запазил минималния праг за страната по отношение на минималната месечна работна заплата за периода, а именно 310лв./месец. За съжаление в БКТД не се споменава за договорени нива на средната заплата за бранша, което отсъства като клауза и в КТД на разглежданата компания. Всъщност 10лв./месец в повече, договорени от Браншовата камара не оказват съществено влияние върху формирането на заплащането на служителите от бранша, тъй като една минимална, биха казала дори незначителна част от служителите получават минимално възнаграждение. Освен това говорим предимно за производствени предприятие, където по-голямата част от работниците са на отделна система и по съвсем други критерии се формира основното им възнаграждение.

Таблица 19: Допълнителни възнаграждения, получавани от работниците и служителите според БКТД за „Дървообработваща и мебелна промишленост“ за 2013 г.

За всеки отработен нощен час или част от него	За всеки час или част от него, когато работникът е на разположение извън територията на предприятието	За всеки отработен нощен час или част от него през националните празници	За всяка година за придобит трудов стаж за членове или присъединили се
0,30 лв.	0, 25 лв.	0, 50 лв.	1,00%

Източник: БКТД за „Дървообработваща и мебелна промишленост“ за 2013 г.

Браншовата камара е успяла да договори малко над минималните според КТД допълнителни възнаграждения. Работодателят на „Никром Вениър” ЕООД дава почти 50% отгоре на договореното в БКТД (таблица 18). Освен това за всички по-големи национални празници са предвидени допълнителни възнаграждения (таблица 19).

По отношение на основният платен годишен отпуск на работниците и служителите в предприятието се забелязват следните различия между двата КТД:

- 0-5 години трудов стаж в компанията – 20 работни дни
- 5-10 години трудов стаж в компанията – 22 работни дни
- 10-15 години трудов стаж в компанията – 23 работни дни

В БКТД няма дадени допълни дни годишен платен отпуск в зависимост от стажа в компанията.

- За работа при специфични условия на труд и при ненормирано работно време за специалисти – 25 работни дни в КТД на „Никром Вениър“ ЕООД срещу 27 работни дни в БКТД за „Дървообработваща и мебелна промишленост“
- За служителка, член на синдикалната секция с 2 живи деца до 18-годишна възраст – 30 работни дни в КТД на „Никром Вениър“ ЕООД срещу 22 работни дни в БКТД за „Дървообработваща и мебелна промишленост“
- За служителка, член на синдикалната секция с 3 живи деца до 18-годишна възраст – 32 работни дни в КТД на „Никром Вениър“ ЕООД срещу 24 работни дни в БКТД за „Дървообработваща и мебелна промишленост“

В БКТД се дават 6 работни дни допълнително за работа при ненормирано работно време за специалисти, а за ръководители до 12 работни дни. На пръв поглед човек би преценил, че грубо разликите в двата договора по отношение на допълнително отпуснати работни дни годишен платен отпуск за част от служителите в БКТД и за други в КТД на „Никром Вениър“ ЕООД, се компенсират. Но все пак трябва да се вземе в предвид, че под 15% от персонала в компанията са мъже и под 20% не са синдикални членове (като дори част от тях са присъединили се към КТД). Това реално означава, че почти никой не взема по-малко от 22 работни дни платен годишен отпуск, а средно дори се получава приблизително около 25 работни дни платен годишен отпуск. Това е доста над средното за страната. По отношение на ръководството във фирмата нямам информация за техния платен годишен отпуск, тъй като в КТД пише, че за всеки ръководен кадър се урежда в индивидуалния трудов договор.

От гореизложеното бих могла да заключа, че твърдението на Стефан Ганев за минималните договорки над провизиите в КТ е в сила. Той твърди, че „Всичко се свежда до тристранката, където се договаря минимална заплата за Бранша и други условия, обикновено, символично по-добри от тези в Кодекса...“.

2.5. Проблеми/предизвикателства за решаване по отношение на процедурата и изпълнението на КТД на „Никром Вениър“.

Г-ца Савова твърди, че често се правят компромиси - предимно от тяхна страна. КТД дава доста предимства на работещите в компанията пред тези, които работят в други компании от бранша. Няма как да знаем до колко и колко отстъпки всяка от страните прави, когато седне на масата за преговори. Но е факт, че условията на труд в „Никром Вениър“ не са най-лошите. Разбира се човек винаги трябва да се бори да получава най-доброто и това и правят членовете на СС „Подкрепа“ към тази фирма. С всяка година се опитват да извоюват повече от предходната. Увеличението на ваучерите за храна, предоставяни от компанията, с по пет лева на месец с всяка година е малка, но все пак някаква победа. Въпреки това трябва да погледнем и от страната на работодателя, за да може обективно да се прецени и до колко има той възможност да подобрява условията на труд и възнаграждението. Поради конфиденциалността на информацията, аз не получих разрешение от работодателя да изнеса конкретни цифри относно икономическото състояние на компанията. А това е важен фактор при взимането на решения относно договореностите, които се постигат в КТД. Бихме могли да предположим, че поради кризата, икономическите резултати на компанията последните няколко години не са много добри. Затова говори и намаляването на персонала, което споменава в интервюто Росица Маринова. Но все пак това е в

границите на догадките. Все пак и запазването на договореното от предходните години, може да се нарече успех.

От направения анализ по-горе е ясно, че естеството на договора отговаря на всички законови изисквания на българското и европейско законодателство и защитава и дава привилегии на членовете на СС „Подкрепа“ към „Никром Вениър“ ЕООД в доста голяма степен според българските стандарти и в сравнение с други КТД на ниво компания в страната.

- Много дълъг период на преговори – следствие от непредоставяне на съществена информация на синдикалните ръководства;

Но да се спрем и върху проблемите и предизвикателствата, които предстои да се решат във връзка с процедурата по сключване на КТД и неговото изпълнение. Процедурата на сключване на КТД в „Никром Вениър“ ЕООД стартира с официално искане от страна на КТ „Подкрепа“ за финансовата част поне за 2 години назад по пера, социални плащания - пак за 2 години назад, щатно разписание на работниците и служителите, набрани средства в социалния фонд, имали сключени други договори предприятието (например на браншово ниво), фирмата член ли е на структурни или браншови организации. След като информацията се получи, ръководството на секцията съвместно с експерти от КТ "Подкрепа" я анализират и вадят своите заключения. Дават предложения какво може да отпадне от КТД от предишната година и какво може да се опита да се договори с работодателят. След това се свиква общо събрание на фирмата и направените промени се подлагат на гласуване. Съставя се проект за КТД с всички промени и се изпраща на работодателя. Едновременно с това се отправя и покана към него за определяне на деня и часа за започване на преговори. Това е перфектният вариант, по който би следвало да протече подготовката за подписване на КТД. За съжаление на практика тази процедура отнема месеци, докато се изпълни или поне частично се изпълни гореописаното.

Причината за протакането във времето се крие в две основни препятствия. Изисканата информация от синдикалната секция е подадена от работодателя във вид, който Албена твърди, че е неразбираем за обикновените работници и се налага да се обръщат към консултанти на КТ „Подкрепа“ за „разясняване“ на информацията. Но по-големият проблем всъщност е, че работодателят отказва да предоставя информация, която той така или иначе по закон е длъжен да представи. Използва се предтекстът, че тя е конфиденциална. Г-жа Маринова твърди, че това е често срещано явление при този тип отношения и държавата според нея трябва да вземе отношение. Би следвало с някакъв нормативен акт да се определи коя информация спада в категорията конфиденциална и при какви обстоятелства тя би могла да бъде предоставяна. В нашия конкретен случай, тя предлага да се подава само на ръководството на синдикалната секция, след като всеки от тях разпише декларация за конфиденциалност. По този начин и работодателят ще се чувства по-сигурен и защитен, и този проблем няма да спъва процеса по сключване на КТД. Предложението изглежда разумно, но в нашия случай, не е прието. Остава съмнението, че работодателят просто не желае да предостави поисканата информация. Можем само да гадаем за причините за това му решение.

Г-ца Савова казва в интервюто, че не могат „...да се взимат обективни решения на Общото събрание, защото не знаем къде се намираме, как се движим“. Това без съмнение е така. А работодателят няма да спре дискусиите на синдикалните членове, техните предложения или с други думи да намали активността им. Очевидно през годините тази тактика не дава резултат. Но отказвайки да сътрудничи, всъщност той

пречи на служителите си да помогнат за развитието и просъществуването на бизнеса му. За съжаление, те не са успели до ден днешен да променят възгледите му относно функциите на синдикално сдружение. Липсата на отговор от негова страна, може и да се тълкува като игнориране на присъствието на синдикалните членове и загърбване на задълженията, които има в качеството си на работодател. Но проблемите, както и синдикалната секция няма да изчезнат и както се е доказало с годините няма просто така да се откажат да говорят и защитават правата си. Трябва да се приемат реалностите и да се работи съвместно със синдикати и работници, дори и да не му харесва, за да просъществува и просперира фабриката. Диалог е задължителна предпоставка за постигането на общи клаузи. Наистина е жалко, защото и според г-жа Маринова положението с наличието на синдикат в „Никром Вениър“ ЕООД и работодател, който се опитва да саботира дейността му и да се бори срещу него, вместо заедно с него, не е изолиран случай. Напротив, това е широко разпространен проблем в икономическата ни действителност. И мисля, че, ако тези позиции продължат да се затвърдяват, това ще има негативен ефект за самото предприятия т.е. нито работодателят, нито работниците ще бъдат доволни от крайния резултат.

- Две страни, отстояващи различни позиции или „врагове“;

Според г-жа Маринова при наличие на КТД в други компании във връзка с възможността за присъединяване към КТД на работници, които не са членове на съответната синдикална организация, много работодатели намират начин да „подбиват“ членската маса на синдикалната организация. Те вписват всички допълнителни възнаграждения, почивки и други бонуси в индивидуалните трудови договори на служителите. По този начин служителите намират за безсмислено да плащат членски внос. Обикновено допълнителните консултации и услуги, които се предлагат от синдикатите на членовете им, не се ценят дотолкова, доколкото служителите да се съгласят да плащат членски внос само за тях. В случая с „Никром Вениър“ ЕООД работодателят напълно съдейства на синдиката.

Г-ца Савова казва „Ние работим и искаме тази фабрика да работи“. В изказването и проличава загриженост за компанията и осъзнатата действителност, че работниците и служителите са заинтересовани компанията да просъществува и процъфтява. Настройката и е, че тя и работодателят не са врагове, въпреки че, представляват различните страни на капитала. Но според нея същото не важи за другата страна. Работодаателят не желае „дори да ни вижда“.

Все пак бих искала да отбележа едно свое наблюдение, което направих по време на посещението си във фабриката. Още с влизането си на входа забелязах залепени много плакати на участия на синдикалния представител в различни международни мероприятия. Всъщност това е първото нещо, което се вижда и се набива на очи. Г-ца Савова с гордост ме информира, че управителят не е реагирал остро на това тяхно решение, а г-жа Маринова допълни, че това е „уникален“ случай, първият в нейната кариера. Винаги работодателят отделя някоя задна стаичка за провеждане на Общи събрания на синдикалните членове и не позволява на видни места да се слагат обозначения на синдикалната организация, действаща в компанията. Бих казала, че това е все пак признак за „затопляне“ на двустранните отношения синдикати/работодател.

Бих искала да обърна внимание на условията, при които се формират работодателите в България. Връщам се във времето назад, защото е необходимо да вникнем в психологическия фактор, който обединява повече работодатели и ги кара да изпитват ужас при появата и намеса на синдикални организации. Управителят на

„Никром Вениър“ ЕООД е на средна възраст. Той е живял по времето на комунизма в България. Синдикализмът по онова време е бил пародия и на практика не може да се говори за социални отношения. В действителност управителят е взимал решенията под диктовката или в синхрон с целите на партията. Консултативният подход, социалният диалог и всички форми на споделеност и равноправие са били неприложими за действителността. За работодателите живели, израсли, формирали трудови навици и някои от тях дори и управлявали в свят напълно различен от капиталистическия реализъм и демократизъм на нашето съвремие, е напълно недопустимо, неразбираемо и дори абсурдно да приемат, че и работниците им имат право да се „месят“ в решенията за това как предприятието и самите те да бъдат управлявани. Голяма част от собствениците и управители на компании, особено на големи и средни предприятия в България, са всъщност от поколението, закърмено с традиции, много от които по-скоро вредят, отколкото им помагат да се справят в съвременното бизнес общество. Г-жа Маринова казва, че г-н Перянов е изживял шок при групирането на част от работниците и присъединяването им към КТ „Подкрепа“. Бих искала да добавя и напомня за годините след 90та, когато синдикатите са доминираща сила и свалят без усилие и сменят ръководства. Имайки в предвид гореизложеното, има логика и днес работодателите да изпитват неприятни емоции при наличието на синдикални сдружения във фирмите им. Към края на миналия век, в синдикалните организации са работели обучени специалисти, които са знаели как да постигнат целите си, а работодателите пък от своя страна не са били подготвени да се справят с положението. Според г-жа Маринова последните години след влизането ни в ЕС вече и работодателите и работодателските организации имат познанията и специалистите да провеждат социален диалог на нивото на синдикатите и да им се противопоставят. Въпреки огромния си опит, натрупан в над двадесет годишната си кариера в КТ „Подкрепа“, тя смята, че е научила страшно много от европейските институции и дори „аз самата съм получила основни познания“. Трябва време, за да бъде променена една нагласа и поне едно поколение да се смени. Не можем да очакваме хората да се променят със скоростта на промените в обществения строй. Би било хубаво, но не е реално. Остава да се надяваме на най-доброто т.е. работодателите ни малко по малко да се повлияят и поучат от примера на развитите европейски държави. В крайна сметка ние вече сме една общност с тях и не можем да извърнем поглед встрани и да продължим по старата пътека. Но трябва да погледнем и вникнем и в техния мироглед. Колкото по-добре разбираш отсрещната страна, толкова по-големи шансове за успех има при преговори или дори за достигане до преговори.

Историческото минало е дало отражение и на съседните ни държави. Всички страни от бившия руски блок изпитват и се борят с трудности при двустранните/тристранните отношения.

Интересно е да се отбележи едно изказване на председателя на Съвета на работниците, че при едно обучение, проведено в Брюксел на нея и е направило впечатление отношението на работодателите в Австрия към техните работници. Г-ца Савова споделя, че и румънските представители на синдикални организации срещат неимоверни трудности в социалния диалог, докато в Австрия „нещата са на едно много по-добро ниво“. Те предпочитат да говорят със служителите си, защото те им „отварят“ очите и виждат „какво се случва реално в техните предприятия“, вместо да говорят директно само с мениджърския състав. В България наистина се забелязва тенденция на комуникация на управителя и/или собственика единствено с топ мениджърите във фирмата му. По този начин се разчита изцяло на правилната, обективна и точна преценка на топ мениджърите. Но в реалността рядко даден човек може да направи

такава оценка за всеки от служителите си, както и да е наясно с всеки възникнал проблем в отдела му. Причините могат да бъдат най-различни – от некомпетентност, липса на лоялност, недостиг на време или дори и простичкият факт, че и топ мениджърите са хора и правят грешки. Затова и работодателят не трябва да се предоверява за всичко, а в защита на собствените си интереси, трябва лично да проверява и разговаря дори и с най-нисшите служители от време на време. Най-вече в производството това е особено наложително, тъй като те произвеждат дадения продукт и всички останали звена се формират в последствие. Спирам се на този въпрос относно наличието или липсата на директна комуникация между работодателя и работниците, защото това е въпрос, върху който всеки работодател трябва да размисли. Освен това понякога междинното звено – мениджърите, понякога могат да бъдат поредната спънка, затрудняваща отношенията между синдикални дейци и работодатели.

Чудесно е, че синдикалните членове могат да се поучат от опита на по-развитите държави в Европа. Би било хубаво, ако можеше някой да накара и работодателите да преминат такъв тип обучения. За момента, те изпращат свои представители най-вече във връзка с Охрана на труда и Опазване на околната среда. И това е все пак някакъв напредък. Бих искала да отразя и позицията на Стефан Ганев по отношение на обученията, организирани от европейски институции: „...безспорно, нивото на компетентност на европейските представители е високо и от тях сме научили един прагматичен подход към проблемите и системност в работата, както и конкретна техническа информация. Считаю, че такъв обмен е много необходим, основно заради респекта към такива представители, които биват слушани със значително по-голямо внимание отколкото българските консултанти, дори когато са добре подготвени.“ Това със сигурност би ни изстреляло няколко стъпала нагоре по стълбата, която катерим за развиване на микропроцесите в предприятията и като цяло социалните постижения в страната. И като за начало е хубаво да се започне интерпретация на думата диалог от страна на работодателите, защото отказът от диалог на една от страните, всъщност го прави невъзможен.

- Предизвикателствата на един председател на синдикална секция;

Албена Савова работи от 2000 г. в компанията, а от 2009 г. тя става председател на синдикална секция КТ“Подкрепа“, след като предишният и председател напуска фирмата. Няма познания и опит за синдикалната дейност, но причините да приеме това задължение се крият по-скоро в чувството и за социална справедливост. Осъзнава, че ще има повече отговорности, но ще има и повече власт да защити правата на колегите си „...винаги съм защитавала хората и това е една добра посока на развитие.“ В последните и думи проличава, че тя приема отговорно задълженията си, за постоянно или поне за дълъг период от време. Очевидно има намерения да увеличи материята и да се развива в тази сфера. Освен вътрешните и морални убеждения да върши тази работа, очевидно на нея и харесва, защото след над 4 години опит, зад думите и проличават намеренията и да продължи това си занимание.

Синдикалните представители в България не получават допълнително заплащане за дейността си. Те по никакъв начин не са толерирани, дори по-скоро си навличат гнева на работодателите с избора, който правят. Самите работодатели смятат синдикатите за свои „врагове“ и служителите им, които са членове и най-вече представители на синдикални организации, автоматично се превръщат за тях в „противниковата страна“. В България социалният диалог все още не е стигнал на ниво на осъзнаване, че дори и две противоположни страни могат да имат общи цели, да си съдействат и правят компромиси в името на една по-голяма цел. А именно постигането не по-добри

финансови резултати, завземането на повече и по-големи пазари, подобряване на качеството и други. Приоритетите на всяка фирма различни, затова и целите могат да варират. Но идеята е една – с общи усилия да се постигнат оптимални резултати и за двете страни. Но дали проблемът се крие само в българските работодатели? Наистина ли те са най-лошите работодатели в Европа и вината за лошия, понякога липсващ социален диалог е само тяхна? Разбира се, че не. Когато имаме две страни с коренно противоположни интереси – едните се борят за печалба, а другите за социални права, със сигурност често има сблъсъци и ужесточена борба. Това са двете страни на капитала, а държавата се намира по средата. Нейна отговорност и задължение е да урегулира техните отношения чрез законодателните си функции. Когато има ясно очертани рамки, всеки знае до къде и какво може да си позволява. От друга – избягва се да се дава доминиращо предимство на по-силната страна – както когато работодателите дори отказват да седнат на масата за преговори по време на най-тежката световна криза от близкото минало.

Това са условията, при които един председател на синдикална секция трябва да работи и то на доброволни начала. Идеални хора и ситуации няма. Но нека все пак да помислим какъв човек бихме искали да защитава нашите интереси т.е. да бъде председател на синдикалната секция в предприятието, в което работим. Образован, интелигентен, мотивиран, лоялен (към кого работодател или работници), искрен, почтен, с голям брой контакти, да притежава умения за преговори, включително да бъде добър оратор, а да и разбира се, да бъде в добри отношения с ръководството, поне с управителя на компанията. Това последното си е направо утопия, поне в българската действителност. Със сигурност пропускам качества, които можете да добавите към списъка. Но в крайна сметка, какво е най-важното, за да се доверите на даден човек в такава ситуация и той да се справя добре? Едно единствено качество не е достатъчно, трябва да има набор от такива. Но тъй като в България сме далече от идеалното, аз бих заложила на активността, мотивацията и упоритостта. Албена Савова всъщност ме убеди в това, след като изслушах нея и мнението и на Росица Маринова за нея. За председателката на синдикална секция вече 5 години най-важните качества, за да върши човек нейната работа са „отговорен, честен, открит и принципен пред хората си. Трябва да може да предостави информация на хората по разбираем за тях начин. Да изслушва, да дискутира, да не налага мнение, да обяснява.”. Очевидно за нея искреността и уменията да изслушваш и говориш с хората са първостепенни.

Изключително силно ме впечатли изказването на Албена Савова „Въпреки че аз не бях запозната в тази област, реших да започна, защото винаги съм защитавала хората и това е една добра възможност да работя в тази посока.“ Липсата на опит и познания в нейния случай се компенсират от опита и познанията на Росица Маринова. С течение на времето Албена Савова се обучава, но това, което изтъква като предимство Росица Маринова в личността и, всъщност е положеният труд (между другото безплатен и много често извънреден) и постоянството на синдикалния председател. Тя казва „Аз наскоро дадох пример с тяхната секция – толкова папки се изписаха, толкова писма са направени, толкова документи се набраха в хода на историята на синдикалната им секция, където има някои секции, които са с една две папки, които са с никакво съдържание.“. Ние, в България има много да учим за социалния диалог и как да се случва, но ако има повече хора като Албена Савова съм сигурна, че ще се движим в правилната посока. Хора, които са достатъчно смели и силни духом, за да се противопоставят на работодателя си. Казвам силни, защото в действителност работодателите, а понякога и другите ръководни кадри виждат в ръководствата на синдикалните секции, врагове или най-малкото хора, които се опитват да действат в

ущърб на интересите на компанията и да подриват авторитета им. Това доказва на колко ниско ниво е все още културата ни за водене на социален диалог. Ние все още сме на етап осъзнаване какво представлява социалният диалог – неговата същност, функции и резултати. Наистина е необходима една добра икономическа основа в компанията, както и в държавата, за да може да се надгражда и да се води пълноценен и равноправен за всички страни диалог. Но това не е оправдание за факта, че е много трудно да се започнат преговори за КТД и да се стигне до сключването на такова. В практиката в България дори и успешното сключване на КТД, все още не е причина за радост на работниците и/или синдикалните организации, тъй като много често постигнатите договорености не се спазват от страна на работодателите/работодателските организации.

- Предизвикателствата, които идват след успешно сключен КТД.

Тук стигаме до проблематиката, свързана с контрола по изпълнението на клаузите на вече сключено КТД. Често има случаи, когато не всички договорености в КТД се изпълняват от работодателя. В Инспекцията по труда се регистрира всяко едно сключено КТД в седемдневен срок. Тази институция има задължението да откликва на сигнали при нарушение на неспазване на договорките в КТД. Но както Росица Маринова изтъква има две основни препятствия това реално да се случва. Получава се едно недомислие в системата. Инспекцията по труда изпълнява контролни функции и може да налага парични санкции. Ако даден работодател откаже да спазва договорености по КТД и служителите от Инспекцията по труда бъдат алармирани, те идват на място и при доказване на вина на работодателя, дават предписания и налагат санкции. Българският работодател си плаща „най-добросъвестно” санкцията и продължава да не изпълнява договора. В крайна сметка единственият начин потърпевшите да си потърсят правата остава съда, а както казва Албена Савова „...а съдебната система в България е много мудна – докато докажеш, че нещо не е така, КТД-то е вече изтекло отдавна.” Това е едната страна на проблема. За другата споделя Росица Маринова „А, Инспекцията по труда е една единствена, пък тя си има своите проблеми. Това е първо, че има 412 инспектора в цялата страна, а пък ако трябва да отчетем големия обем и брой на предприятията, които тя трябва да обслужва - това е невъзможно. В България всяко едно предприятие трябва поне по един път да бъде проверено за нещо, дори и да няма сигнал. Ако има някъде сигнал – още повече проверки.”. Аз бих допълнила с малко конкретика: 280 008 броя регистрирани предприятия на територията на Република България със 1 844 279 броя служители. Простата аритметика доказва, че наистина твърдението на г-жа Маринова за недостатъчния капацитет е правдоподобно.

И в историята на „Никром Вениър“ ЕООД има случай, когато работодателят не е спазил една от договореностите в КТД и се е стигнало да арбитражен съд. В крайна сметка съдията се произнася в полза на работниците и оттогава дори и да не може да бъде обвинен в прекалено сътрудничество, работодателят все пак се придържа към клаузите в КТД. Можем да заключим, че ако всяко звено в системата работи, тогава ще има по-малко нарушения и по-ползотворен диалог.

Заключение. Препятствия пред социалния диалог в България

Балансът между работно и личното време.

Говорейки за правата на работниците и служителите, не мога да не спомена и за разпределението на работното време и балансът между работата и личния живот. Те са ключови въпроси в дебата за политиката на пазара на труда в европейските социални държави. В условията на разнообразен и бързо изменящ се икономически климат както дружествата, така и работниците се нуждаят от гъвкавост. Разпределението на работното време може да има значително отражение върху ефективността, производителността и конкурентоспособността на дружествата, а също така и върху здравето, благосъстоянието и мотивацията на техните работници. Въпросът за постигане на положителен баланс между работата и личния живот намира отражение както в националната рамка, така и в социалната сфера на дружествата. Той надхвърля двустранните отношения между отделните работници и техните началници и зависи от специфичния характер на индустриалните отношения на равнище на работните места и на предприятията. Дали въпросите на баланса между работата и личния живот могат да бъдат предмет на преговори в рамките на дадено дружество зависи от степента, в която индустриалните отношения са официално регламентирани, организирани и институционализирани. Социалният диалог между действащите лица на равнището на дружествата (който може да се определи като диалог, независимо от наличието на конфликти между тях) може да се основава само на някаква форма на организирано представителство на интересите на работниците. Механизмите за постигане на съответните резултати са следните:

- степента на влияние на официалните представителни органи на работниците върху управлението на работното време в предприятията;
- организацията на официалното представителство на работниците и институционалната рамка, на която се основава тази организация.

За съжаление имаме и много примери в България за грубо нарушаване не само на баланса работа и личен живот, но и на КТ. Бих искала да цитирам Росица Маринова, която казва „работно време с тотално нарушаване на междудневни и междуседмични почивки” и „Работят хората нонстоп по дванадесет-тринадесет часа. Трудът им не се компенсира, не се изплаща извънреден труд, защото няма контрол.” Обикновено тези компании се намират в най-слабо развитите икономически региони на България. Населението там е бедно и почти жертвоготовно само, за да има работа. Синдикалистката допълва „Хората са експлоатирани и сами доброволно, даже със съгласието на работниците.” Ето това е истината! Основният проблем на държавата е, че хората са обезверени. Те не вярват на никого, дори и на синдикатите, които се явяват техни защитници. Не може да се прави разделение между държавата и хората. Според мен една от задачите на синдикалистите е да накарат постепенно членовете си да повярват, че държавата трябва да работи и в тяхна услуга и това до някаква степен зависи и от тях. Повече мотивирани служители да защитават правата си, ще повлекат и други след себе си. Това ще доведе до увеличаване на членската маса, силни синдикати и по-големи възможности за подобряване на условията на труд, увеличаване на гореспоменатия баланс в полза на личното време и постепенното намаляване на нарушенията на КТ.

Данните показват, че в страните, където представителите на работниците имат по-голямо влияние на равнище на предприятията, дружествата въвеждат по-често мерки,

свързани с работното време, които имат положително отражение върху баланса между работата и личния живот на работниците. Това означава, че в светлината на разширяването на ЕС държавите - членки следва да продължават да създават и усъвършенстват институционални структури, обезпечавачи ефективно представителство на работниците на работното място.

Равнището на дружествата е с много важно значение за въвеждане на форми на организация на работното време, способстващи за постигане на баланс между работата и личния живот, за да получат работниците възможност да съвместят своето работно време със семейните си задължения, дейности за отдих или социални дейности. Това на свой ред благоприятства усилията за насърчаване навлизането на пазара на труда и подпомагане на хората да останат на работа.

Обучения в сферата на социалния диалог, както и мероприятия, свързани с неговото развиване и популяризиране могат да бъдат финансирани със средства извън държавата. Има програми, които приемат проекти и изцяло поемат разходите за тях. Няма оправдание синдикалните и работодателски организации, както и държавата на централно ниво да не се възползват от предоставените възможности. По-долу давам няколко примера за начини за подобряване на социалната култура и диалог в България, без да е необходимо да се финансират подобни начинания от държавния бюджет. Норвежкият финансов механизъм (НФМ) 2009-2014 г. - има за цел да допринесе за намаляване на икономическите и социалните различия в рамките на Европейското Икономическо Пространство (ЕИП), както и за укрепване на двустранните отношения между Норвегия и страните-бенефициенти. Грантът е в размер на 480 000 евро. Фондът подкрепя инициативи като:

- Обучение и изграждане на капацитет относно насърчаване на формирането и функционирането на структурите на социалния диалог;
- Инициативи за популяризиране на тристранния диалог и достойните условия на труд, както и инициативи за двустранен диалог между индустрии и сектори;
- Инициативи за подпомагане на баланса между работата и личния живот и недискриминацията на работното място;
- Други социални дейности.

Гореизброените цели могат да бъдат постигнати под формата на следните дейности:

- Семинари;
- Насърчаване на международните / норвежки/скандинавски трудови стандарти;
- Учебни посещения в /от Норвегия / страните-бенефициенти;
- Изготвяне на наръчници и провеждане на обучителни семинари;
- Проучвания;
- Информационни кампании чрез различни медии.

Според Постановление № 107 от 10 май 2014 година на Министерския съвет вече са определени условията и критериите за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по програми, съфинансирани от Европейския фонд за регионално развитие, европейския социален фонд, Кохезионния фонд на европейския съюз и Европейския фонд за морско дело и рибарство за периода 2014-2020 г. „България ще получи с 20 процента повече средства от Европейския социален фонд в периода 2014–2020 г. в сравнение с предишния програмен период”, заявява еврокомисарят по заетостта, социалните въпроси и социалното приобщаване Ласло Андор на кръгла маса в НС на 12.05.2014 г. А заместник-министърът на труда и социалната политика Росица Янкова съобщава, че според правителството за успешни действия в социалната сфера са нужни

съгласувани политики в областта на икономиката, финансите и заетостта. Действия като устойчивото развитие и създаването на качествени нови работни места с достойни условия на труд и заплащане, които пък са немислими без балансиран подход между сигурност и гъвкавост на пазара на труда и постигането на социална справедливост и добър социален диалог.

Липсата на информираност на работниците и служителите в България относно КТ и техните възможности за отстояване на правата е сериозна пречка за развитието на социален диалог в България. Синдикатите правят очевидно опити да намалят неграмотността на българските граждани по тези въпроси. Като най-пресен пример мога да дам организирането на информационен семинар на тема „Тристранно сътрудничество и социален диалог в България”, проведен на 30.05.2014 г. в хотел Аква от БТПП. Независимо от това, нормирането на социалния диалог със законови актове на настоящия етап се оформя като необходима стъпка за повишаване на качеството и прозрачността му.

Оперативната програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013 г., „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда, чрез активни действия на социалните партньори” допринася много за информирането и обучението на много хора по редица проекти. Постигането на целите на програмата се постигат чрез изпълнението на следните изисквания:

- Брой лица, включени в обучение за придобиване на ключови компетенции – 2500;
- Дял на лицата, придобили ключови компетенции – 90%;
- Брой обучения на работното място – 625;
- Дял на служителите успешно завършили обучение – 90%;
- Брой изследвания/проучвания и анализи - не по-малко от 3 броя;
- Брой експертни разработки – анализи, доклади, позиции, становища - не по-малко от 6;
- Брой разработени материали – публикации, образователни пакети, дигитални, листовки, плакати и др. – не по-малко от 6 вида в тираж не по-малък от 1000;
- Брой консултирани лица и организации – не по-малко от 150;
- Брой мероприятия – конференции, кръгли маси, дискуссионни форуми, семинари, работни срещи – не по-малко от 4.

Това е отличен пример за приноса на ЕС към повишаването на квалификацията и информираността на българите.

В условията на криза актуалният поглед на състоянието на икономиката и бизнес-средата е пряко обвързан с проблемите на социалния диалог и колективните преговори по най-важни трудови и осигурителни въпроси на заетите на браншово равнище - затова проблемите и възможностите за развитие на партньорството и колективното договаряне стоят в дневния ред на работодатели и синдикати както от реалния, така и от публичния сектори. Тези процеси кореспондират с качеството на трудовата реализация на работната сила у нас в светлината на индикаторите на Стратегията за развитие на Европа 2020 и българските действия в тази посока, в т.ч. националната „пътека” за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда.

На 1 юли 2018 г. България поема ротационното председателство на Съвета. По примира на Европейската комисия за равностойно отношение към всички страни членки, то се осъществява независимо от големината, икономическата мощ или някакви други заслуги на държавите. Това се случва за първи път в историята на България и ни липсва практически опит. Но е важно да се подготвим и представим

добре, защото това ще представлява и вид тест на нивото, до което сме достигнали след единадесет години пълноправно членство. България трябва да положи сериозни усилия и да проведе систематична подготовка. Колкото по-рано стартира този процес – толкова по-големи шансове за добро представяне имаме. Няколко са предпоставките за успех, които включват проучване на опита от работата на предшестващите председателства, опознаване на добрите практики, анализ на възникващите по време на председателството проблеми, извличане на поуки за България. От една страна трябва да се подготви добре функционираща администрация. Но също от толкова голямо значение е да се промени мисленето и възприемането на членството в Европейския съюз. В съзнанието на българина ЕС се свързва основно с източник на структурни фондове. Но това е само част от възможностите, които този съюз предлага. България трябва да поема и отговорности и изпълнение на задължения, включително тези, произтичащи от ротационното председателство. Въпреки сравнително дългия период, отсъстващ до първото ни ротационно председателство, неговата добра подготовка изисква продължителни и методични усилия. Постигането на политическо съгласие по организацията, приоритетите и осъществяването на председателството е необходима предпоставка за неговия успех. Това предполага синдикалните и работодателските организации също проявят активност и да се включат в подготвителния процес, за да се акцентира и върху социалните аспекти, които са важни не само за България, но и за останалите страни членки. През следващия период, 2014-2018 г., следва да бъдат проведени решителни реформи за подобряване на глобалната конкурентоспособност на българската икономика, по-широко навлизане на нововъведения в социално-икономическия живот.

Синдикатите – действително полезни или лост на интереси

Определени хора, дори бих казала кръгове лансират идеята, че синдикатите са безполезни и са поредната институция, която хвърля прах в очите. Те са йерархично структурирани т.е. имат ръководства, които са корумпирани и реално от тях няма нужда. Според някои алтернативата се състои в самоорганизиране на работниците. Става въпрос не само за преки действия като протести и блокади, а за самоорганизирани синдикати. Структури, организирани отдолу нагоре, без шефове и началници.

В българския случай, аз смятам, че българските граждани не са достигнали ниво, до което да имат познанията и волята да защитават сами интересите си. Албена Савова казва следното по въпроса „За да си защити правата един работник, трябва да е юрист, икономист и т.н., да е запознат със всички закони и наредби, актове и така нататък, което знаете е невъзможно.” Такава е реалността и всички други твърдения се правят или от недобросъвестни противници на синдикатите (т.е. най-вероятно от кръговете на работодателите или техни представители) или от хора, които не са се сблъскали с действителни казуси от сферата на социалния диалог. Говорим конкретно за ситуацията със синдикализма в България. Стефан Ганев ги нарича „казионни“ и разяснява „Фактът, че не ми е известно КНСБ да се влезли в трудов конфликт за Бранша нито веднъж не само за 5-те години, които съм бил ИД на БКДМП, но и като цяло, сам по себе си говори, че нямат твърда позиция в полза на работниците.“ Но след това продължава „За съжаление, както казах и по-горе, българските синдикати, поради не изпълване със съдържание на дейността си и казионния си характер са основният виновник за разрухата на икономиката и масовата емиграция. Но дори и в българския си вариант синдикатите все пак са по-добро решение, отколкото пълна липса на синдикати.“

Срастване на лобистки кръгове с политически сили и разпростирането на определени интереси над всички нива на управление в държавата е публична тайна. Няма как да не отбележим, че същото се случва и по отношение и на работодателските и синдикални организации. Стефан Ганев отбелязва, че Браншовата камара на „Дървообработващата и мебелна промишленост“ не е под влияние на ничий интереси, а същото заявява и Росица Маринова за КТД „Подкрепа“ (разбира се). Заместник председателката на Федерация „Лека промишленост“ казва: „...за КНСБ се въздържа от мнение (фактите и събитията са показателни), а работодателските организации в България няма как да избягат от обвързаност и зависимост от политическите партии.“ Съответно пък Стефан Ганев заявява: „Що се отнася за политическата обвързаност на национално ниво, тя е публична тайна: на Подкрепа с определени „десни“ партии, на КНСБ с БСП, на БСК с БСП, на Съюза са стопанска инициатива с Б.Борисов и т.н.“ Очевидно е, че „чисти“ организации няма и скоро няма да има. Ето това е още една насока - предизвикателство, над което трябва да се работи и да се работи съвместно с институциите и организациите от ЕС.

От проведените интервюта с Албена Савова и Росица Маринова мога да заключа, че в тази насока синдикатите в България са изключително активни и мотивирани (поне в едно предприятие задълженията на всеки синдикален съюз е да обучава, консултира, асистира и подкрепя членовете и синдикалните представители по компании. От разговорите, които проведох – „Никром Вениър“ ЕООД). Албена не само получава незабавен отговор на всеки свой въпрос, тя няколкократно е изпращана на обучения в страната и чужбина. Особено опитът, който придобива в чужбина, за нея е изключително полезен. Там тя има възможност да види как протича социалния диалог в други държави, а посещението във фабрики също и дава възможност за равностойност при какви условия работят служителите в България и служителите в други държави в Европа. Опитът и видяното със собствени очи са безценен учител. Впечатли ме фактът, че вече в България не само работодателите, политиците, топ мениджърите – с една дума хората по високите нива на нашето общество, а част дори и от най-ниските слоеве – обикновените работници и служители оценяват приноса, възможностите и предимствата на приемането ни в ЕС. „Малките“ хора винаги последни усещат резултати от решенията на „големите хора“ в една държава. Изключително съм доволна от факта, че дори и ние обикновените хора, вече има механизми, чрез които да почерпим познания и да се възползваме от преимуществата, които се получават при влизането на една държава в съюз с други по-могъщи държави. Това вече не е привилегия само на избрани слоеве на обществото ни, което говори за подобряване на свободата и демократичността в България. Следвайки тази посока на мисли, не мога да не бъда оптимист и за посоката на развитие на социалния диалог в страната ни.

SWOT анализ на социалния диалог за периода 2008 – 2013 г.

Обобщените резултати във вид на изведени силни и слаби страни могат да се използват за коригиране на настоящите недостатъци на социалния диалог в България. В името на благополучието не само на работниците, но и на работодателите трябва с общи усилия да се разгледат безпристрастно предизвикателствата на българската действителност. Необходимостта от изготвянето на програма с мерки за подобряване на социалните отношения е належаща. А ангажираността на социалните партньори да участват в задачите, необходими за въвеждането на одобрените мерки, е ключово изискване за постигане на успех.

Предимства	Недостатъци
1. Членството ни в ЕС: - Поддържане на определени критерии и стандарти, включително отнасящи се и до социалния диалог е наше задължение като страна членка на ЕС; - Има много европейски организации, които предлагат обучения в сферата на социалния диалог; - При наличие на казус, който не може да бъде решен на местно ниво (или при неудовлетворително решение), можем да се обърнем към съответната институция в ЕС за оказване на съдействие. 2. Установени критерии за представителност на работодателските и синдикални организации, които се прилагат на практика.	1. Комунистическото ни минало дава отражение в няколко аспекта: - Липсата на традиции в социалния диалог на България води до незнание и понякога до неадекватни реакции на социалните партньори при организирането и провеждане на преговори; - Обремененост на поколението работодатели над средна възраст, които не са свикнали да се съобразяват с мнението на работниците и служителите си. 3. Борбата на държавата със сивата икономика не дава до момента достатъчно добри резултати. 4. Недостатъчна прозрачност при различните работодателски и синдикални структури, на обема приходи, броя членове и отчети за похарчените средства. 5. Възможността на работодателите да членуват в колкото пожелаят работодателски организации и дори в такива, които не са успели да покрият критериите за представителност. 6. Сложната политическа обстановка последните години. 7. Световната криза. 8. Недостатъчна вяра във възможностите и независимостта на синдикалните организации в България.
Възможности	Заплахи
1. Да се възползваме от опита в социалния диалог на западноевропейските държави. 2. Държавата да се постави в ролята на регулатор на взаимоотношенията работодател-синдикати, въвеждайки ясни граници и по този начин да даде своя принос в подобряване на двустранните отношения. 3. Председателството ни през 2018 г. е добра възможност за България да се подготви и представи добре, в това число да въведе промени в	1. Да се установи твърдо статукво на една от страните и тя да диктува условията на другата. Това ще наруши всички принципи на демократизъм и равнопоставеност. 2. Синдикатите да бъдат пасивни – това е равнозначно на смърт за социалния диалог в България. 3. Да не се вземат мерки от държавата за намаляване до минимум на сивата икономика. 4. Ръководствата на синдикални секции да бъдат пресирани от работодателите до степен, че да симулират дейност или да бъдат закрити.

законодателството по отношение на социалния диалог.	
4. Очевидно е, че почти всички представителни работодателски и синдикални организации са политически обвързани. Ако се намери воля за преодоляването на тази зависимост, от една страна хората ще си върнат доверието в тези обединения, а от друга, те ще могат действително да допринесат за установяването на демократични принципи и лоялност към своите избиратели.	

На база на изводите, които изведох в SWOT анализа след получената информация от използвания инструментариум, аз бих искала да отправя препоръки към участниците в социалния диалог. Всъщност това е и целта на изследването – да се стигне до конкретни резултати. В моя случай това са изводи за отстраняване на съществуващи „дефекти” в системата на дву/тристранните отношения.

Препоръки към държавния апарат:

1. Спешна нужда от гласуването и приемането на закон, уреждащ отношенията между работодатели и синдикати по отношение на процедурата на сключване на КТД и самия преговорен процес;

2. Да се вземат спешни мерки за намаляване на сивата икономика. Изключително голям брой работници и служители остават извън трудовото законодателство и без възможност за защита на правата си, дори от синдикални организации поради недостатъчната воля на държавниците за справяне с положението.

3. Въвеждане на уточняваща дефиниция какво представлява конфиденциална информация, както и намиране на начин необходимите данни да бъдат предоставяни на ръководителите на синдикални секции без това да навреди на работодателите.

4. В интервюто ми с Росица Маринова се споменава за проблемът с контрола по изпълнение на договорености на вече сключено КТД. В тази връзка следва да се вземат следните мерки:

- Увеличаване на броя на служителите в Инспекцията по труда, така че те физически и навременно да могат да проверяват броя предприятия, действащи на територията на Република България. Повече служители означава освен по-добър контрол, но и повече санкции, чрез които ще се покриват поне частично заплатите на допълнителните служители. Оправдания от сорта, че недостатъчно пари са заложили в държавния бюджет, в случая са неприемливи;

- Увеличаване на санкциите при констатирани нарушения на договорености на сключено КТД. При сегашното положение на работодателите им излиза по-изгодно да си платят санкцията и да продължат да неизпълняват клаузи от КТД.

5. Приемането на закон, забраняващ членуването на работодателите в повече от една работодателска организация.

6. Приемането на закон, забраняващ членуването на работодателите в работодателски организация, които не са покрили критериите за представителност.

Препоръки към синдикалните организации за увеличаване на членската им маса:

1. Сред много хора е разпространено мнението, че синдикалните организации вършат „символична“ дейност. Стефан Ганев ги нарича „казионни“. Очевидно по места синдикалните дейци не са много активни и ръководствата на КТ „Подкрепа“ и КНСБ трябва да вземат мерки в тази насока.

2. Друга причина за недоверието на трудещите се в България е съмненията в политическата безпристрастност на синдикатите и „чадъра“, който имат дадени работодатели. За съжаление е необходима много воля за преодоляване на тези зависимости, както и много време. Но това може да се променя постепенно чрез волята на работниците и синдикалните представители.

3. Над 95% от предприятията, който функционира на територията на Република България са микро и малки компании. Трябва да се намери начин хората, работещи в такива фирми да могат също да се включат социалния диалог. Може да се вземе пример от Германия и да се формират съюзи по дейности, които да сключват браншови договори. Или пък да се направят обединения по други признаци. Механизми как да се приобщят този тип компании могат да се намерят или заимстват от други държави.

Препоръки към работодателските организации за увеличаване на членската им маса:

1. Съмненията и към тяхната политически независимост са повече от заявени в публичното пространство. Това е едната спънка, която трябва да преодолеят.

2. Организиране на повече обучения и запознаване на работодателите с ползите от участието им в двустранен диалог. Очевидна и необходима е нуждата от осмислянето на функциите и целите на този инструмент, който се оказва доста непознат за българския работодател.

Препоръки към работници, служители и синдикални представители:

1. Липсата на вяра в синдикалните организации в България, както и на волята за борба са голямо предизвикателство за нас. В крайна сметка трябва да осъзнаем, че вече дори и нашите работодатели не са всесилни (поне извън пределите на България) и може при нужда да се обърнем за помощ и към европейските институции.

2. Фундаменталната липса на познания за правата ни и как да ги защитим не се дължи единствено на работата на синдикатите. Това зависи и от конкретния индивид и усилията, които самият той трябва да положи.

Не случайно преобладаващо преобладаващият брой препоръки са към държавата и управниците на България. Ако от горе нещата не са уредени, малко вероятно е страни

с противоположни интереси да успеят да се разберат в духа на доброволно сътрудничество. Поне в България не сме стигнали до такова ниво. Затова моите надежди и препоръки са отправени най-вече към вездесъщите на деня.

Социалният диалог в България се реализира, еволюира и популяризира, в смисъл, че все повече хора осъзнават нуждата и ползата от него. В дадени отрасли и браншове (особено държавните) и в единици все още частни предприятия имаме постигнати прилични резултати на сътрудничество между отделните страни. Пример за такава компания е “Никром Вениър“ ЕООД с постигната синдикална плътност над 80% и социално договорености над средните за страната. Синдикалните и работодателските организации са извървели дълъг път на началото на 90те години при създаването си до сега. Изключително голям принос за положителната насока има членството ни в ЕС и най-вече европейските организации, които ни осигуряват голяма подкрепа. Техният богат опит и познания в сферата на социалния диалог са най-голямата полза, която можем да извлечем от тях. Но все още ни предстои много работа, за да се достигне нивото на социална култура и дву/тристранни отношения на западноевропейските държави – стандартът, към който се стремим. А най-важното условие за успех е да се работи върху осъзнаването на функциите, целите и възможностите на социалния диалог, тъй като и на работници и работодатели липсват фундаментални познания за този инструмент за регулиране на социалната справедливост. Разчитаме това познание да се разпространява от работодателските и синдикалните организации в България, чрез помощта, а не пред безучастния поглед на държавата и да не забравяме, че без волята за промяна на всеки един от нас, няма да се случи нищо.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Анализ на състоянието и факторите за развитие на МСП. Българските МСП в условията на криза. Изпълнителна агенция за насърчаване на малките и средните предприятия. София, 2011 г. 154 стр.
2. *Гладичева*, Румяна и др. България на прага на Европейския съюз: тристранното сътрудничество и развитието на индустриалните отношения. Сравнителни модели и анализ. Институт за регионални и международни изследвания, 2004. 375 стр.
3. *Димитров*, Пламен. Международна конференция. Подобряване на социалния диалог чрез изграждане на мрежа на комитетите по условия на труд. Проект с финансовата подкрепа на Правителството на Норвегия чрез Норвежката програма за сътрудничество за икономически растеж и устойчиво развитие в България. 6 стр.
4. Колективното трудово договаряне като приоритет в основните социално икономически политики. Колективното трудово договаряне през 2010 година в условията на финансова и икономическа криза: Анализ. Конфедерация на труда „Подкрепа”. 20 стр.
5. *Маркова*, Емилия. Аналитични материали. Анализ на състоянието на социалния диалог и колективното договаряне на отраслово и браншово ниво, 22.10.2010
6. *Мръчков*, Васил. Трудово право. Изд. Сиби, 2012. 8 издание. 999 стр.
7. Отчет за дейността на БСК в периода 2008-2013 г. 50 стр.
8. Проект в рамките на програма Прогрес “Гъвкавост и сигурност в България - подкрепа за прилагане на националната пътека”. Наръчник с информация за осигуряване на по-добра гъвкавост и сигурност в предприятията. Министерство на труда и социалната политика. София, 2010 г. 105 стр.
9. Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда. София, 10 юли 2002 г.
10. *Симеонова-Ганева*, Ралица - ръководител екип, проф. д.и.н. Желю Владимиров, гл.ас. д-р Калоян Ганев, Наталия Панайотова, Цветелина Димитрова, Теодора Давидкова, гл.ас. д-р Десислава Йорданова. Изследване на предприемачеството и перспективите за развитие на иновациите в МСП (2012—2013). Изпълнителна агенция за насърчаване на малките и средните предприятия, дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия”, 166 стр.
11. Социалният диалог и възможните решения за ограничаване на неформалната икономика. Модул 4 Индустриални отношения.. Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013. Проект „Ограничаване и превенция на неформалната икономика”. Проектът се осъществява от Асоциация на индустриалния капитал в България. 28 стр.
12. Становище на БСК: БСК протестира срещу предложените нови критерии за национална представителност на работодателските организации. 02.11.2011г.
13. Състояние на дървообработващата и мебелната промишленост в България. Източник: сп. ДМТ, бр. 4/12. 8 август, 2012
14. *Шонов*, Георги. Състояние на социалния диалог в България. Център за развитие на човешките ресурси, 2002. 45 стр.
15. *Daskalova*, Nadezhda. Project 2008/108471 “Health, Safety and Enviroment in the Work Place”. Health and Safety Committees & Groups: Composition, Activities and Problems. Survey data analysis in the metallurgy. ISTUR. December, 2009. 46 pages

16. Daskalova, Nadezhda. Questionnaire for EWCO CAR - Working Conditions of Young Entrants. ISTUR. 13-12-2013
17. Dimitrov, Plamen. Annual Review 2012 on Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: Bulgaria. Friedrich-Ebert-Stiftung Regional Project for Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe. January, 2013. 18 pages
18. Fox, Alan. „The Sociology of Industrial Relations“. London, 1966. Research paper 3
19. Hessel, Roger. Comparative Analysis of the Social Dialogue in the Central Public Administrations of the EU Member States, 2008. European Institute of Public Administration. 92 pages
20. Industrial Relations in Europe 2012. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Unit B.1. December, 2012, 256 pages.
21. International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions (AICESIS). February, 2011
22. *Ralph*, Miliband. The State in Capitalist Society. The Merlin Press Ltd, 12 April 2009. 360 pages
23. Social dialogue in Bulgaria - history, present and future. European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2009
24. *Tomev*, Lyuben. First national working conditions survey measures job satisfaction. ISTUR, 24.07.2012
25. <http://www.capital.bg/>
26. <http://ime.bg/bg/articles/predstavitelnost-na-sindikati-i-rabotodateli-v-es-1/#ixzz2zKPPZeoO>
27. <http://inews.bg>
28. <http://www.referati.org/industrialni-otnosheniq-v-bylgariq-4/71816/ref/p5>

ИПИ - <http://ime.bg/>

20 октомври 2013 г., озаглавена „Голямата тайна на синдикатите и работодателите” или „Историята на поисканите данни за представителност на участниците в тристранката”

„Преди няколко месеца Институтът за пазарна икономика (ИПИ) започна анализ на тристранното сътрудничество в България и как то влияе на пазара на труда. Изследвайки социалния диалог в страната, установихме липса на публична информация за броя на членовете, броя на местните органи и броя на икономическите дейности, които са представени в Националния съвет за тристранно сътрудничество.

В момента обявените за представителни организации са шест – две синдикални (КНСБ и КТ "Подкрепа") и четири работодателски (АИКБ, БСК, БТПП и КРИБ).

По Закона за достъп до обществена информация (ЗДОИ) поискахме от Министерството на труда и социалната политика (МТСП) "конкретните данни, доказващи представителност на организациите на работодателите и тези на работниците и служителите за последните три проведени процедури, приключили с решения за признаване на представителност на МС от 5 април 2004 г., 14 декември 2007 г. и 26 юли 2012 г."

Тези данни обаче се оказаха голяма тайна и дори номинирахме историята, започнала преди повече от три месеца, за годишните награди на "Програма Достъп до информация" в категорията "Най-абсурден/смешен случай".

Стъпка по стъпка

Стъпка 1: Заявлението за достъп до информация беше изпратено с електронен подпис на посочения със заповед на министъра адрес на 10 юли 2013 г. с молба входящият номер да бъде изпратен на електронна поща.

Стъпка 2: След като не получихме входящ номер, се обадихме в МТСП и се оказа, че заявлението не е получено на тази поща, и ни беше посочен друг адрес, на който да пратим заявлението.

Стъпка 3: На 17 юли получихме отговор, че исканата информация засяга интересите на трети лица и е необходимо съгласието им за предоставянето ѝ. Затова на основание чл. 31 от Закона за обществена информация (ЗДОИ) са изпратени писма, с които се иска тяхното съгласие. Решението е за удължаване срока за изготвяне на исканата информация с четиринадесет дни, считано от 25.07.2013 година.

Стъпка 4: На 8 август получихме отговор, че МТСП разполага с информация за проведената процедура през 2012 г. (не и за предишните) и само една от шестте организации е дала изрично съгласие за предоставяне на данни.

Стъпка 5: ИПИ получава частичния достъп до информацията – данните на АИКБ за последната процедура за признаване на представителност.

Стъпка 6: На 22 август пращаме второ заявление - за достъп до същата информация само от последната проведена процедура и с изключение на получената информация от предоставения частичен достъп. В него изрично се посочва, че тази информация е обществена и следва да бъде предоставена без ограничения, дори при липса на съгласието на евентуално засегнато трето лице.

В Кодекса на труда (КТ) е заложен принципът на прозрачност на процедурата по установяване наличието на критериите за представителност и също, че "разходите по дейността на съветите за тристранно сътрудничество са за сметка на съответните държавни и общински органи, участващи в тях", т.е. тази дейност е финансирана със средства от консолидирания държавен бюджет и следователно те са задължени субекти по чл. 3, ал. 2, т. 2 от ЗДОИ.

И според приложение на чл. 36, ал. 5, т. 2 от КТ във връзка с § 1, т. 6 от ДР на ЗДОИ в случая съгласието от трето лице не е необходимо.

В свое решение от 8 август и МТСП признават, че търсената информация е обществена и трябва да бъде предоставена.

Стъпка 7: На 30 август получаваме отговор, в който отново се твърди, че исканата информация засяга интересите на трети лица и е необходимо съгласието им. Затова са изпратени писма, с които се иска тяхното съгласие. Решението е за удължаване срока за изготвяне на исканата информация с четиринадесет дни, считано от 06.09.2013 г.

Стъпка 8: На 23 септември МТСП отново отказва исканата информация. Отговорът гласи, че "действително поисканата информация е от обществена важност и значимост, но това в никаква степен не означава, че е възможно да бъдат преодолени нормативноустановените изисквания за защита на данните, отнасящи се до правата и интересите на трети лица".

Стъпка 9: На 1 октомври изпращаме заявление до Министерския съвет за данните на обявените за представителни организации при предишните две процедури от 2004 и 2007 година, тъй като МТСП вече отговори, че няма данни за тях.

Стъпка 10: На 9 октомври МС отговоря, че данните не могат да ни бъдат предоставени, тъй като не са създадени и не се съхраняват от неговата администрация, и по тази причина заявлението е препратено до министъра на труда и социалната политика.

Стъпка 11: В началото на тази седмица ИПИ изпрати жалба чрез главния секретар на МТСП до Административен съд – София, срещу решението на МТСП за отказ да се предоставят данните, което според ИПИ е незаконосъобразно. Продължаваме ...”