

Системата на индустриални отношения в България

- Социалното партньорство по смисъла на западната плуралистична демокрация, като изградено на основата на споделена отговорност и сътрудничество, е ново явление за България
- Актьорите в индустриалните отношения все още се учат как да постигат модел на социално партньорство, водещ до взаимна полза и за труда, и за капитала
- Ниско ниво на синдикална плътност и на плътност на работодателските организации + фрагментация
- Комбинация от конфликтни и кооперативни отношения в зависимост от проблемите, които се дискутират и контекста
- Противоречия и конфликт на равнище предприятие (забрана за синдикално членство и отказ да се преговаря и др.)
- На национално ниво – формално, недостатъчно успешни опити за пакт
- Българското общество е разделено по различни признаци и е все по-индивидуалистично от началото на прехода



The Project is supported by a grant from Norway through the Norwegian Cooperation Programme for European States and its implementing Organization in Bulgaria
Проектът е финансиран основно от Норвегия на Програмата за сътрудничество на Норвегия чрез Норвежкото програмно сътрудничество с европейските държави и държавно-частния сектор в България



ПОУКИТЕ

- **Практическият опит на Норвегия потвърждава важната роля на социалния диалог за подобряване на условията на труд**
- Сътрудничеството, взаимното доверие и споделената отговорност на социалните партньори на всички нива на системата на индустриални отношения е ключът към силната икономика, успешния бизнес и подобреното благосъстояние на работниците.
- Не е възможно просто пренасяне на опита и добрите практики, без да се отчита контекста и средата, в която се развива социалният диалог.



The Project is supported by a grant from Norway through the Norwegian Cooperation Programme for European States and its implementing Organization in Bulgaria
Проектът е финансиран основно от Норвегия на Програмата за сътрудничество на Норвегия чрез Норвежкото програмно сътрудничество с европейските държави и държавно-частния сектор в България



ПОУКИТЕ

Влиянието на социалния диалог по условията на труд зависи от пет условия:

- съществуването на независими, представителни и силни социални партньори;
- Степента на сътрудничество между тях, включително и взаимно признаване и ангажираност с поддържане на добрия тон;
- Подкрепящата роля на институциите, ангажирани с проблемите на БЗР, включително и чрез надеждна законодателна рамка и ефективни институции, които да следят за съблюдаване на законодателството;
- Съществуване на ефективни и интегрирани институции за социален диалог на национално и отраслово ниво и в предприятията;
- Практически умения и опит за водене на социален диалог.



The Project is supported by a grant from Norway through the Norwegian Cooperation Programme for European States and its implementing Organization in Bulgaria
Проектът е финансиран основно от Норвегия на Програмата за сътрудничество на Норвегия чрез Норвежкото програмно сътрудничество с европейските държави и държавно-частния сектор в България



ПОУКИТЕ

- Важно е не само да се изгради необходимата законодателна и институционална рамка, но и да се осигури готовност и воля на всички страни, участващи в диалога.
- Правителството трябва да цени социалния диалог и да е готово да "сподели властта" със социалните партньори
- Социалният диалог не трябва да се счита само за форма на "кризисен мениджмънт"
- Диалогът трябва да се основава на взаимно доверие и уважение, които се изграждат с годините на сътрудничество и добър тон. Норвежкият опит показва, че социалният диалог е еднакво важен, както във времена на криза (Основното споразумение от 1935 г. и следвоенният компромис), но и във времена на благоприятно икономическо развитие.



ПОУКИТЕ

Социалният диалог по условията на труд на национално и отраслово/браншово ниво се нуждае от нов стимул

- Той трябва да се основава както на законите, така и на колективните договори
- Диалогът се нуждае от по-ангажирани социални партньори и по-добри, по-малко формални, но по-ефективни национални тристранни органи, способни да участват в разработването и въвеждането в действие на регулациите, политиките и колективните договори.
- Съблюдаването на законодателството и вътрешните регулации по БЗР и изпълнението на колективните договори са ключът към успеха.



ПОУКИТЕ

За да бъде ефективен социалният диалог в предприятието и двете страни – представителите и на работниците и на работодателя трябва да си имат взаимно доверие и уважение и да са способни да работят заедно за преодоляване на потенциалните конфликтни цели, гледни точки и очаквания.

В това отношение две поуки, споделени на семинарите от норвежките колеги са важни:

- Доверието и способността да се работи заедно могат да се изградят, ако се започне с по-малки и по-неконфликтни проблеми, преди да се върви към по-комплексните и потенциално конфликтни проблеми.
- Отношенията между мениджмънта и представителите на работниците в КУТ са отношения на "танцуване и боксиране", тъй като се признава, че двете страни имат както общи, така и конфликтни интереси



Пътят напред

Необходими са по-нататъшни координирани действия:

- За въвеждането в действие на законодателството, свързано със създаването и функционирането на КУТ и ГУТ във всички компании
- По-голяма роля на колективните договори на всички равнища за подобряване на условията на труд, главно на равнище предприятие
- Мерки за подкрепа на ефективността на представителите на работниците в КУТ, тъй като само по себе си създаването на КУТ не е гаранция, че интересите на работниците за безопасни и здравословни условия на труд ще бъдат защитени
- Адекватно обучение, достъп до експертиза и информация
- Постоянна подкрепа от синдикатите, работодателите, контролните органи и другите ангажирани с БЗР институции



This Project is supported by a grant from Norway through the Norwegian Cooperation Programme for European States and the Norwegian Development Cooperation in Bulgaria



Сравнителният анализ потвърди извода, направен в други изследвания, за пряката връзка между:

- По-щедрите социални политики и по-регулираните пазари на труда;
- Развитието на законите и регулациите, свързани със заетостта и труда;
- По-високата степен на синдикализация и колективно договорна сила

и

- Въвеждането на положителни мерки по безопасност и здраве при работа, по-значително участие на работниците и служителите и други положителни условия, които могат да спомогнат да се повиши ефективността на представителите на работниците по безопасност и здраве при работа



This Project is supported by a grant from Norway through the Norwegian Cooperation Programme for European States and the Norwegian Development Cooperation in Bulgaria


