



2008/108471 Project Health, Safety and Environment (HSE) in the Work place, Bulgaria  
Проект 2008/108471 "Здравословни, безопасни и екологични условия на труд", България

## ***International conference***

# **IMPROVING THE SOCIAL DIALOGUE VIA STRENGTHENING OF THE WORKING CONDITIONS' COMMITTEES**

***Международна конференция***

***ПОДОБРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ***

***ЧРЕЗ УКРЕПВАНЕ КАПАЦИТЕТА НА КОМИТЕТИТЕ ПО УСЛОВИЯ  
НА ТРУД***

# **СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ЗАКОНОДАТЕЛНИТЕ РАМКИ И ПРАКТИКИ В БЪЛГАРИЯ И НОРВЕГИЯ**

**Лине Елдринг**

**Надежда Даскалова**

**Sofia, 24-25.03.2010**



The Project is supported by a grant from Norway through the Norwegian Cooperation Programme for Economic Growth and Sustainable Development in Bulgaria

Проект с финансовата подкрепа на Правителството на Норвегия чрез Норвежката програма за сътрудничество за икономически растеж и устойчиво развитие в България



# Доклад, подготвен от изследователи от ФАФО и ИССИ

## Структура:

### Глава 1 и 2

- национални институционални и законодателни рамки,
- практики и изследвания, свързани с индустриалните отношения, социалния диалог и участието на работниците в Норвегия и България

**Глава 3** – сравнителен анализ - основните различия в развитието на индустриалните отношения и практиката на социален диалог и работническо участие, както и факторите за тези различия

**Глава 4** – Поуките и пътят напред

# Сравнение на рамката и практиката на социален диалог и работническо участие

Огромни различия между двете страни

- в икономическата и социалната сфера,
- но и в развитието на индустриалните отношения и социалния диалог и
- в ефективността на участие на работниците на работното място



The Project is supported by a grant from Norway through the Norwegian Cooperation Programme for Economic Growth and Sustainable Development in Bulgaria

Проект с финансовата подкрепа на Правителството на Норвегия чрез Норвежката програма за сътрудничество за икономически растеж и устойчиво развитие в България



	<b>НО</b>	<b>БГ</b>	<b>ЕС27</b>
<b>БВП на глава от населението (ППС, индекс, ЕС27=100, 2007)</b>	<b>178.6</b>	<b>37.3</b>	<b>100</b>
<b>Реален икономически растеж (% спрямо предишната година) (средно годишно 2004–2007)</b>	<b>3.00</b>	<b>6.3</b>	<b>2.63</b>
<b>Инфлация (средногодишно 2004–2007)</b>	<b>1.33</b>	<b>6.8</b>	<b>2.18</b>
<b>Брутна годишна заплата в € (2005)</b>	<b>45,485</b>	<b>2,626</b>	<b>28,992</b>
<b>Коефициент на заетост (15–64 години) (2007) %</b>	<b>76.8</b>	<b>61.7</b>	<b>65.4</b>
<b>Коефициент на заетост-жени (15–64 години) (2007)</b>	<b>74</b>	<b>57.6</b>	<b>58.3</b>
<b>Коефициент на безработица (15–64 години) (2007) %</b>	<b>2.5</b>	<b>6.9</b>	<b>7.1</b>



The Project is supported by a grant from Norway through the Norwegian Cooperation Programme for Economic Growth and Sustainable Development in Bulgaria

Проект с финансовата подкрепа на Правителството на Норвегия чрез Норвежката програма за сътрудничество за икономически растеж и устойчиво развитие в България



# Огромна пропаст в икономическото развитие

- Норвегия е развита страна с успешна малка и отворена икономика и е една от най-успешните социални държави в Европа
- България е една от най-бедните държави-членка на ЕС, характеризираща се с недостатъчно конкурентна икономика, ниски доходи, неравенство и социално изключване на големи групи от населението
- Съществува огромна пропаст, особено по отношение на доходите и брутния вътрешен продукт на глава от населението.

# Норвежката система на трудови отношения

- Силни организации на социалните партньори
- Високо равнище на синдикална плътност и плътност на работодателските организации
- Широко покритие с колективни договори
- Добре развита система на работническо представителство и участие на равнище предприятие
- Сътрудничеството между работодателите и работниците в предприятието се счита за един от основните стълбове, който осигурява легитимност на страните, води до по-висока производителност на труда и намалява равнището на конфликт
- Регулиране на трудовите отношения чрез комбинация от законодателство и задължителни колективни договори между синдикатите и работодателските организации.
- Норвежкото общество е изградено на принципа на солидарност на населението, кореняща се в следвоенния класов компромис и в системата на обществени ценности
- Регулирането на здравето, безопасността и работната среда се коренят в тази система на трудови отношения



The Project is supported by a grant from Norway through the Norwegian Cooperation Programme for Economic Growth and Sustainable Development in Bulgaria

Проект с финансовата подкрепа на Правителството на Норвегия чрез Норвежката програма за сътрудничество за икономически растеж и устойчиво развитие в България



# Системата на индустриални отношения в България

- Социалното партньорство по смисъла на западнатата 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 Economic Growth and Sustainable Development in Bulgaria

Проект с финансовата подкрепа на Правителството на Норвегия чрез Норвежката програма за сътрудничество за икономически растеж и устойчиво развитие 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.



# 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.

# 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



The Project is supported by a grant from Norway through the Norwegian Cooperation Programme for Economic Growth and Sustainable Development in Bulgaria

Проект с финансовата подкрепа на Правителството на Норвегия чрез Норвежката програма за сътрудничество за икономически растеж и устойчиво развитие в България



## 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