

РЕЗЮМЕ

От

Надежда Красиминова Спасова, фак. No 62176

Магистърска програма „Трудови пазари и развитие на човешките ресурси“

МТ „Предизвикателствата на социалния диалог в България за периода 2008-2013 г.“

България е вече част от европейската общност, равноправен член на останалите страни членки от ЕС. ЕС работи за развиването на стратегия за заетостта и особено за подобряване на уменията и адаптацията на работната сила, така че трудовите пазари да отговорят на икономическата промяна. Социалното равноправие е част от програмата за изпълнение. То се поддържа чрез инструмента наречен социален диалог.

Важно е да разберем къде се намираме спрямо западноевропейските държави и да разберем над какво трябва да работим, за да се подобри социалния климат в България. Най-конкретният и обективен измерител на успешността на социалния диалог е броят на сключените колективни трудови договори, тяхното качество и не на последно място - дали се спазват. За да добием относителна представа за качеството на КТД в България, аз ще изследвам един такъв в средна по големина производствена компания.

Методологията на моето изследване включва анализ на КТД на ниво предприятие. Предпочетох да наблегна 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 анализирам конкретно КТД на „Никром Вениър“ ЕООД беше продиктувано 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. С цел да успее да открия преимуществата на анализирания обект, аз предоставям и сравнителен анализ между КТД на „Никром Вениър“ ЕООД и БКТД „Дървообработване и мебелна промишленост“.

От съществено значение 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 съм провела интервюта с председателката на синдикалната секция г-ца Албена Савова и с г-жа Маринова – зам.председател на Федерация „Лека промишленост“ към КТ „Подкрепа“. Като представител, защитаващ интересите на работодателите, поканих на интервю г-н

Стефан Ганев – бивш Изпълнителен директор на Браншовата камара „Дървообработване и мебелна промишленост“.

Заключенията, изведени на базата на гореописаните изследвания, аз ще използвам, за да изведа силните и слабите страни на социалния диалог в България. Мисля, че SWOT анализът е най-добрият и представителен вариант за тази цел. Извеждането на възможностите, които имаме, както и заплахите, които ни грозят, също са важни изводи, на които трябва да се обърне внимание. SWOT анализът синтезира и обобщава получените данни.

На база на целия инструментариум, който използвам, аз извличам информация какво трябва да се промени или доразвие в тристранката. Изводите ми са 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.

От степента на неговото развитие може да се направи и извод за действителното състояние на икономиката на страната. В крайна сметка въпросът за социалния диалог не е абстракция, която трябва да се решава единствено на високо ниво. Напротив, това е един от малкото инструменти, чрез които „малките“ личности или с други думи българските граждани могат да повлияят на икономиката 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. България не е изолирана и не може да пренебрегва демократичните процеси в Европа.

Изключително голям принос за положителното развитие на социалните отношения 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 трябва да 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. Разчитам това познание да се разпространява от работодателските и синдикални 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.

Дата: 18.06.2014 г.

Гр. София