



„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára" - tanulságok és bevált gyakorlatok a válságból kivezető úton

VS/2014/0588

**Országjelentés
Bulgária - 2015**

Írta: Adrian Iliev

Fordította: Tiszavölgyi Judit

Szerkesztette: Kelemen Melinda

A projekt az Európai Unió pénzügyi támogatásával valósult meg.
A kiadványért egyedül annak szerzője felel, a Bizottság nem felel az azokban szereplő információ esetleges felhasználásáért

TARTALOMJEGYZÉK

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	3
I. BEVEZETÉS	4
1. A kommunista múlt.....	4
2. A változás előjele	4
3. A rendszer irányított lebontása	5
4. A demokrácia alapjai.....	5
5. Úton a jelen felé.....	6
II. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK / A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD RENDSZERÉNEK ALAPJAI	7
1. Szociális párbeszéd	7
2. A szociális partnerek	7
3. Országos reprezentativitás	8
4. Szociális párbeszéd szintjei.....	8
5. Kollektív tárgyalások.....	9
6. Szociális párbeszéd szintjei.....	9
7. A legújabb fejlemények és trendek	9
III. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK / SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD JELENLEGI HELYZETE	11
1. A főbb szociális partnerek	11
2. A szociális párbeszéd rendszere.....	11
3. Nyomás alatt a jelenlegi feltételek	12
IV. A SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A VÁLSÁG	14
1. A gazdasági általános lelassulása	14
2. Minimálbér	14
3. Az adózási és a biztosítási rendszer	15
4. A szegénységi küszöb	15
5. Kihívások a jogalkotásban	15
V. A SZOCIÁLIS PARTNEREK VÁLSÁG"KEZELŐ" BEVÁLT GYAKORLATA.....	19
1. Középpontban a közös érdekek.....	19
2. A szociális partnerek új generációja	20
VI. KÖVETKEZTETÉSEK.....	23
IRODALOM	24

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Bulgária a szociális párbeszéd fejlődésének útjára a totalitárius rendszer miatt fél évszázados megszakítás után tért csak vissza. Az európai társadalmi és gazdasági modell kereszténydemokrata fejlődésének „aranykora” a II. világháború után kezdődött és az 1980-as évekig tartott - de ez a szakasz elkerülte Bulgáriát. Bulgáriában a szociális párbeszéd egy igen nehéz időszakban indult újra, amikor a szociális Európa értékei érzékeny kihívásokkal szembesültek.

A totalitárius rendszer öröksége Bulgáriában nem engedte meg a szociális párbeszéd természetes fejlődését. Függetlenül az úgynevezett „demokratikus változásoktól”, stagnálnak a társadalmi kapcsolatok, beleértve a nem civil szektort és a szociális partnerek szervezeteit is, ahol jelenleg is a szociális program megfogalmazása és a társadalmi döntések meghozatala a legfőbb kérdés.

A szociális párbeszéd jelenlegi értelmezése és formája szerint alapvetően „importált elgondolás” Bulgáriában, ahol a politikai hatalom nem szívesen engedi meg a civil társadalmi struktúrákba való beavatkozást, az európai intézmények nyomásának ellenére sem. Bár társadalmunkban a szociális párbeszéd számos infrastrukturális vonása megvan (az elképzelések, intézmények, eljárások és a kultúra), mégis csak névleges jelentőséggel bír, különösen a kormány politikai erői számára. A kormány kénytelen megfelelni a szociális párbeszéd követelményeinek akkor, ha nagy tömegek vonulnak ki az utcákra, és tiltakoznak, hiszen ez a feszültségek további eszkalálódását jelentheti. Többet kell tenni - elsősorban a civil társadalomnak - azért, hogy a szociális párbeszéd ebben az értelemben természetes módon fejlődjön, úgy, mint az európai környezetben.

Bár némi késlekedéssel, de az úgynevezett „globális pénzügyi válság” következményei Bulgáriában is hasonló módon jelentkeztek, mint más EU-tagországban. A szociális partnerek - európai megfelelőikhez hasonlóan - súlyos nehézségeket tapasztalnak, és a szociális párbeszéd egyre keményebb formában kikerül a politikai folyamatok középpontjából, helyét vesztve a bonyolult finanszírozási követelmények miatt. A globalizáció és a társadalom technológiai fejlődésének soha nem tapasztalt átalakulásával párhuzamosan mindez egyértelműen a szociális párbeszéd átalakításához, a szociális partnerek megújulásához kell, hogy vezessen, csak így adható megfelelő válasz korunk változásaira.

Az elmúlt években a szociális partnerek Bulgáriában szereztek némi tapasztalatot és képességet nyugati kollegáik modelljével kapcsolatban. Olyan jelenségekkel szembesültek, mint a távfoglalkoztatás, kölcsönmunka, a „lecsúszó” (szegény) munkavállalók csoportjainak kialakulása, a tisztességtelen verseny a multinacionális vállalatok részéről és a kereszténydemokrata értékek durva megkérdőjelezése.

Nem csak a szociális partnerek, de az európai civilizációs modell is válságban van. Ezért a helyzetből kivezető úthoz egyértelműen a legfontosabb változások megértésére, segítségére, végrehajtására és aktualizálására van szükség és arra, hogy a szociális partnerek kommunikatívabb, rugalmasabb, integráltabb és hálózatra épülő együttműködést alakítsanak ki. Ha ez nem sikerül, a szociális modell, amely felé tartani szerettünk volna, megszűnik létezni.

I. BEVEZETÉS

1. A kommunista múlt

Bulgária talán Moszkva legkövetkezetesebb és leghűségesebb tanítványa a politikai, gazdasági és társadalmi irányítás totalitárius modelljének végrehajtása terén, amely negatívan befolyásolja a társadalom egészét abban, hogy felismerjék, és reflektáljanak a hatalom nem demokratikus megnyilvánulási formáira - ez a mai napig érvényes, három évtizeddel az előző rendszer végét követően is. A nemzet szellemi és kulturális elitjének szisztematikus szétrombolása és a magántulajdon államosítása az úgynevezett „tervezéskorú gazdaságban”, a bolgár állampolgárok számára a határok áthatolhatatlan lezárása, a nyugati tájékoztatáshoz való, nem engedélyezett hozzáférés zavarása és az „ellenségkép” súlyos paranoiának hatásán a bolgár társadalmat megfosztották attól, hogy kialakuljanak a polgári elit fejlődéséhez szükséges körülmények és létrejöjjön a magától értetődő társadalmi, gazdasági átalakulás eljövendő folyamatához szükséges felismerés, hogy vállalni kell az ország posztkommunista jövője felé való orientációhoz szükséges felelősséget. Mindez az Állami Titkosszolgálat végletes hatalmával párosulva (az ország 9 milliós lakosságából mintegy 300.000 közvetlen bevont állampolgárral) és a társadalmi élet minden szférájának fojtogató ellenőrzésével (beleértve a hamis szakszervezeti mozgalmat és a párt által megrendezett szociális párbeszéd imitációját is), lehetetlenné vált, hogy olyan tiltakozó mozgalmakra gondolhattak vagy vállalkozhattak volna, mint **Lengyelország, Csehszlovákia vagy Magyarország**. Ha ilyen - különösen a politikai jellegű - mozgalmak, bár sokkal szerényebb léptékben, de mégis előfordultak, eltűntek az Állami Titkosszolgálat, fojtó és megfélemlítő kontrollja mellett a Szovjetunió hatalmi modelljének megfelelően, aminek Bulgária legalább **80%**-ban megfelelt.

2. A változás előjele

Függetlenül a totalitárius rendszer utolsó évtizedeinek fojtogató légkörétől, a kommunista rendszerben a Szovjetunió (a bolgár társadalom bármely új elképzelésének legitimitást egyedül adható fennhatósága) egyre erőteljesebben szivárogtatta az információt az úgynevezett „peresztrojka” folyamatáról és ezzel együtt a küszöbön álló változások reményét. A bolgár kommunista elit, a szovjet hatalom önálló cselekvésre képtelen támogatója és szövetségese, pánikba esett. A disszidensekkel és másként gondolkozókkal szemben szokásos elnyomó gyakorlat, ami a megelőző években széles körű alkalmazást nyert, egyre irrelevánsabbá vált - a jövőbeni változások és felelősség esetlegességének tükrében. A bolgár gazdaság ipari elmaradottsága és hiányosságai miatt egyre erősebb volt a külföldi hitelektől és támogatásoktól vagy függés, ami a bolgár kommunista elitet egyre kellemetlenebb és veszélyesebb helyzetbe sodorta. Mindezt az alternatívok gyorsan megérezték és bár átmenetileg, de mégis első próbálkozásokat tettek az akkori status quo nyilvános megtámadásával. A legélénkebb példája a növekvő kommunistaellenes mozgalmaknak az **1989.02.08.** események, amikor a tudósok, műszaki, humán és kreatív művészek független szervezete, ami a **1989-es** változások végén azonnal a lengyel „**Szolidaritás**” modelljére átalakul az első demokratikus bolgár szakszervezetté.

3. A rendszer irányított lebontása

A szovjet titkosrendőrség (és elkötelezett szövetségese, a bolgár titkosrendőrség) titkos instrukcióinak megfelelően végrehajtották a kommunista rendszer tervszerű, irányított lebontását és a tervgazdálkodásról a piacgazdaságra, a zárt totalitárius társadalomból a szabadság és demokrácia felé való átmenetet, amelyben a többpárti politikai modell érvényesült. Az óvatosan előkészített és végrehajtott tervnek a fő célja az volt, hogy a gazdasági források és a társadalom kulcspozíciói a kommunista nomenklatura kezében maradjon, hogy politikai, jogi (alkotmányos), gazdasági és szervezeti akadályokkal meggátolják a volt kommunista elit felelősségre vonását, és a totalitárius rendszer bűneinek nyílt megvitatását. A terv sikerének a kulcsa az volt, hogy a bolgár tőke exportját átvigyék az úgynevezett „külső kereskedelmi vállalatokba”, amelyet az állambiztonsági szolgálat alapított és tartott fent konvertibilis valutabevételi forrásként és az úgynevezett tudományos, műszaki és ipari kémkedés végrehajtásához. Amennyire lehetett, a kommunista titkosszolgálat hozzáfogott a legfontosabb archivált dokumentumának megsemmisítéséhez, hogy a rendszer bűneit ne lehessen feltárni, a felelősöket felelősségre vonni. Az elit elfoglalta az új „demokratikus” társadalom kulcspozícióit, amelyek a névleges demokrácia intézményi alapjainak pufferei lettek.

4. A demokrácia alapjai

Az úgynevezett „Átmenet” sikerének biztosítása érdekében a fent vázolt terv szerint számos politikai, gazdasági és civil entitást hoznak létre „demokratikus” külsővel, melyek célja a teljes politikai spektrum, média, fővárosi területek, civil szervezetek és egyebek teljes lefedése volt. Az állambiztonság korábbi tisztjeiből bankárok, gyárosok, vállalkozók, szerkesztők, szakértők, emberi jogi aktivisták, közszereplők, filantrópok lesznek. Az állami vagyon „büntetendő” privatizációja során a „demokratikus” szereplők között újra elosztják a vagyont és a korábban kivitt „külföldi” tőkét most „külföldi befektetés” formájában visszahozzák az országba. A 90-es években folyik az ország legjelentősebb jogszabályi átalakítása. Az új kereskedelmi, szerződés-, pénzügyi, adóügyi és büntetőjog teljes mértékben megfelelnek a visszaélések, az állami vagyon kifosztása, a tervezett bankcsődök felderítésének lehetőségéről. Államcsődöt kétszer kellett bejelenteni (1990-ben és 1997-ben), amivel lehetővé vált, hogy a megmaradt vagyont olcsón kiárusítsák a „strómanok” körében. A teljes szocialista vagyon, amit korábban a kommunista rendszer államosítással és a bolgár nép kényszermunkájával épített fel, most a privatizáció keretében a volt kommunista elit magántulajdonába került. Ilyen körülmények között kellett létrehozni a társadalmi együttműködés szervezeteit, amelyek, meghatározásuk szerint, a munka, a foglalkoztatás, a társadalmi és gazdasági felemelkedés kérdéseit megtárgyalják. E szervezeteknek azonban nincs igazi hatalma és működésük is csak korlátozott jelentőségű, hiszen a hatalom által előre meghatározott megoldásokat kell, hogy elfogadjanak - az újonnan kialakult, ugyanazon posztkommunista elit tagjaihoz tartozó tőke számára.

5. Úton a jelen felé

A volt kommunista elit továbbra is Oroszország felé tekint, de heves ellenállása ellenére Bulgáriában még mindig az európai orientáció dominál. A fordulópont **1997** telén jelentkezett, amikor a bankrendszer összeomlott és **10** év alatt már másodszor zárolták a bolgár lakosság teljes vagyonát. Azután, hogy elsöprő tiltakozásokra és több hónapos országos sztrájkra került sor, amely az ország teljes rendszerét megbénította, Bulgáriában Európa-párti politikai erők kerültek hatalomra és az ország elindult az **EU** és a **NATO** csatlakozás felé vezető úton. A csatlakozás fájdalmas tárgyalási folyamattal indult, melyben Bulgáriát arra kényszerítették, hogy a meglévő, jelentős részben szovjet modellre épülő gazdasági és ipari rendszereit az **EU** és a **NATO** normáknak megfelelően alakítsa át. A de-indusztrializáció a bolgár gazdaság összes ágazatának felszámolásával járt együtt, és még tovább rontotta a már amúgy is nehéz gazdasági helyzetet, sőt népszerűtlenné tette az Európa-párti politikát is. Így kerülhettek határozottan populista pártok hatalomra, amelyek szétzúzták a szerkezetátalakítás és a reformok törékeny próbálkozásait. Mégis minden felkészületlensége ellenére, az ország csatlakozott a **NATO**-hoz (**2004**) és az **EU**-hoz (**2007**) - ami a nyugati befolyás expanzióját jelentette a Balkánon. Mindez a nyugat-párti Bulgária fejlődésének óriási lendületet adott, és visszafordíthatatlanná tette civilizációs választását. Folytatódott azonban demokrácia szimuláció, aminek egyetlen célja az volt, hogy biztosítsa a volt kommunista elit státuszának, privilégiumának és büntethetlenségének megőrzését, de ez egyre nehezebben volt igazolható az EU és NATO partnerek felé az egyre kézzelfoghatóbb nyomás miatt. Bulgária fokozatosan arra kényszerült, hogy átvegye az európai jogrend, információs társadalom, az állampolgárok döntéshozatalba való bevonásának elvi alapjait. Bár a demokrácia szimulálásának és a status quo nem hiteles megváltoztatásának reflexe még megmaradt, egyre több elemet sikerült átvenni az európai fejlődési modellből - elsősorban nemzetközi nyomásra és kisebb, hiteles szervezetek segítségével.

II. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK / A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD RENDSZERÉNEK ALAPJAI

1. Szociális párbeszéd

A **Munka Törvénykönyv 2. cikke** szerint „*az állam szabályozza a munkaügyet és az azzal kapcsolatos munkaügyi viszonyokat, a társadalom-biztosítás és az életszínvonal kérdéseit, azt követően, hogy az együttműködés, a kölcsönös engedmények és érdekek elvét tiszteletben tartva konzultált és párbeszédet folytatott a munkavállalók, munkáltatók és szervezeteik képviselőivel*“. A mellékelt jogi meghatározás világosság teszi, hogy a szociális párbeszéd tárgya „*a munkaügy és a közvetlenül kapcsolódó a társadalom-biztosítás és az életszínvonal kérdései*“. A munkaügyi kapcsolatok közvetlenül kapcsolódnak a munkavállalókra és munkáltatókra vonatkozó munkaügyi rendelkezésekhez, a munkáltató és munkavállaló viszonyának megkezdéséhez, tartamához, végrehajtásához és beszüntetéséhez, valamint a kollektív szerződések végrehajtásához és szolgáltatások biztosításához. A társadalombiztosítási kérdésekhez tartozik a kötelező társadalom- és egészségbiztosítás, valamint a kötelező kockázatok - „munkanélküliség”, „anyaság”, „balesetbiztosítás”, „betegség”, „munkahelyi megbetegedés”, „fogyatékoság”, „öregség” és „halál” - lefedésével kapcsolatos kérdések. Az életszínvonalhoz tartozik a társadalmi és gazdasági feltételek minden szegmense, a foglalkoztatás, oktatás és képzés, szegénység, diszkrimináció. Bulgáriában a háromoldalú szociális párbeszédben megkülönböztetjük az országos, regionális, ágazati és helyi szintet, a tripartit együttműködési tanácsok keretében a munkavállalók, munkáltatók szervezeteinek és az állam vagy az önkormányzat képviselőinek részvételével folytatott párbeszédet, valamint a kétoldalú szociális párbeszédet - melyben a kétoldalú együttműködés tanácsában a munkavállalói vállalati szervezetek és a munkáltató vesz részt, elsősorban a kollektív tárgyalással és a kollektív munkaügyi viták rendezésével kapcsolatos kérdésekről tárgyalnak.

2. A szociális partnerek

„Szociális partnerek” alatt a munkavállalói szervezeteket és a munkáltatókat értjük. A szociális partnerek szabadon és előzetes engedélyezés nélkül egy speciális nem kormányzati szervezetet hozhatnak létre tagjaik érdekeinek védelmére, kizárólag az alapszabályzatuk rendelkezéseinek értelmében. Nincs külön törvény a szociális partnerek jogállásáról és tevékenységéről (bár az **1991.** évi Alkotmány rendelkezik erről). Ebben a kérdésben egyrészt - az Alkotmány az irányadó (a szociális párbeszéd alapelveit, az alapvető társulási jogot, a munkahelyi védelmet, az ellátásokat és az életszínvonalakra vonatkozó alapelveket tartalmazza), valamint - különböző törvények rendelkezései: a **Munka törvénykönyve**, a **Köztisztviselői törvény**, a **Non-profit szervezetek**, **A foglalkoztatás támogatási**, **A munkaügyi vita rendezési**, **A munkavállalók jogos követelése a munkáltató csődje esetében**, **A munkavállalók konzultációs és információs joga multinacionális vállalatoknál**, **A vállalatcsoportok és európai vállalatok törvénye**, és egyebek. A munkáltatók vagy munkavállalók valamely szervezetének megalakításánál a nem kormányzati szervezetek (szövetségek vagy alapítványok) alapítására vonatkozó általános eljárás

szabályait kell követni, ezek között nincs további korlátozás a vállalati szintű szociális párbeszédben való részvétel jogával kapcsolatban. Az országos reprezentativitáshoz és a szociális párbeszédben való részvételhez magasabb szinten további kritériumoknak kell megfelelni.

3. Országos reprezentativitás

A munkavállalók szervezeteinek országos reprezentativitásához az alábbi feltételeket kell teljesíteni: min. **75 000** tag; szervezeti egységek az ország gazdasági ágazatának legalább **1/4**-ben az ágazatban dolgozók min. **5%**-os képviselésével, min. **50** szervezet egyenként legalább 5 taggal az összes gazdasági ágazatban; országos irányító testület és szervezeti egység az ország önkormányzatainak legalább **1/4**-ben; legalább 3 éve bejegyzett működés. A munkáltatók szervezeteinek országos reprezentativitásához az alábbi feltételeket kell teljesíteni: szervezeti egységek az ország önkormányzatainak legalább **1/4**-ben, az ágazatban dolgozók min. **5%**-val vagy min. **10** tag az összes gazdasági ágazatban; országos irányító testület és szervezeti egység az ország önkormányzatainak legalább **1/4**-ben; legalább 3 éve bejegyzett működés. A szociális partnerek országos reprezentativitását a Miniszterek Tanácsa ellenőrzi négyévente, valamint akkor, ha a nemzeti képviselő elismerésével kapcsolatban gyanús körülmény merül fel. Az országosan reprezentatív szociális partnerek részt vehetnek a szociális párbeszédben és korlátozott mértékű logisztikai támogatást kapnak az államtól és az önkormányzatoktól (ez leginkább működési helységek biztosítását jelenti). Jelenleg **2** munkavállalói szervezet rendelkezik országos reprezentativitással (a „**Podkrepa**” **Szakszervezeti Szövetség** és a **Független Szakszervezetek Szövetsége**), valamint **4** munkáltatói szervezet (**Ipari Tőkések Szövetsége**, **Bolgár Gyáriparosok Szövetsége**, **Bolgár Kereskedelmi és Ipari Auditorok Kamarája** és a **Bolgár Gyáriparosok és Munkáltatók Szövetsége**).

4. Szociális párbeszéd szintjei

A szociális párbeszéd országos, regionális és helyi szinten folyik, a gazdasági ágazatokban illetve a vállalatoknál. Az országos szintű szociális párbeszéd minden állampolgárra kiterjed Bulgáriában, bármely gazdasági ágazatban vagy régióban dolgozzon, és bármely munkavállalói vagy munkáltatói szervezetnek a tagja legyen. Az országos szinten a tripartit szociális párbeszéd a Nemzeti Háromoldalú Együttműködési Tanács keretében zajlik, a kormány és a szociális partnerek országos képviselői között folytatott stratégiai és jogszabályi kérdések megvitatását jelenti. A regionális és az ágazati szinten tárgyalják a regionális és ágazati szociális partnerek a regionális és ágazati stratégiai és jogszabályi kérdéseket. Amennyiben az országos reprezentativitással rendelkező szociális partnerek megállapodásra jutnak, a Munkaügyi és szociális miniszter határozatával ki lehet terjeszteni a kollektív szerződések hatályát ágazati szinten, amivel az adott ágazatban az minden munkavállaló és munkáltató számára kötelezővé válik. Ez leginkább a mezőgazdaságban, a dohány-, fa-, bútorgyártásban, a vízügyben, vasútnál, közútnál, energiaágazatban, műszaki, elektronikai, postai szolgáltatásoknál, egészségügy, kultúra és oktatás terén fordul elő.

5. Kollektív tárgyalások

A kollektív tárgyalásokat Bulgáriában elsősorban vállalati szinten folytatnak. A kollektív szerződések/tárgyalások keretében rögzítik/tárgyalják meg a munkavállalók számára a kötelező minimális normákhoz képest a lehető legkedvezőbb feltételeket. A tárgyalások leginkább a munkaidőről, fizetésről és jutalmakról, a szabadságot és eltávozás, a munkakörülmények, foglalkoztatás-politika, karrierfejlesztés, juttatások és szociális juttatások, a szakszervezeti tevékenység feltételeiről folynak. Egy vállalatnál csak egy kollektív szerződés lehet. A tárgyalás elején a szakszervezetek kikérik a vállalat gazdasági információit, melynek alapján előkészítik a kollektív szerződés javaslatát. A munkáltató köteles a kért információt megadni és a tárgyalásokon részt venni. A kollektív szerződés aláírása esetében a „Munkaügyi Felügyelet” Végrehajtó Ügynöksége (EA „GLI”) bejegyzi a szerződést és a megállapodás két évre hatályban marad, valamint a vállalaton belüli összes szakszervezeti tagra kiterjed. Egy külön eljárás keretében a nem szervezett munkavállalók csatlakozhatnak a szerződéshez. A kollektív szerződések lefedettsége mintegy **30%-os** – a hatály alapja vagy az, hogy a munkavállaló a szerződést kötő szakszervezet tagja, vagy, hogy utólagosan benyújtotta a szerződéshez való csatlakozását. A munkavállalók további 2%-ára a kollektív szerződés ágazati kiterjesztése miatt vonatkozik kollektív szerződés. A köztisztviselők és a nemzetbiztonság szempontjából kritikus ágazatok (védelem, rendőrség, igazságügy) korlátozott kollektív tárgyalási lehetőséggel rendelkeznek. E korlátozás megszüntetésére vonatkozó javaslatot jelenleg tárgyalják a szociális partnerek.

6. Szociális párbeszéd szintjei

Egy vállalaton belül kétoldalú szociális párbeszéd a munkáltató vagy képviselői és a munkavállalók általános- vagy küldöttgyűlése és a szakszervezetek között folyik különböző csoportokban és bizottságokban munkakörülményekről, üzemi tanácsokról és sztrájkbizottságokról. Általános képviselői joga a munkavállalók (küldött)gyűlésének, illetve a vállalati szakszervezetnek van. Egyéb struktúrák csak átmeneti jellegűek vagy korlátozott képviselői jogkörrel rendelkeznek - munkahelyi egészség és biztonság, a munkahelyi akciók végrehajtása vagy a mindenkori helyzetnek vagy igényeknek megfelelően bizonyos kérdésekkel kapcsolatban.

7. A legújabb fejlemények és trendek

A bolgár társadalom de-indusztrializációs nyomása és az úgynevezett „globális pénzügyi válság” miatt az elmúlt évtizedekben fokozatosan erősödő tendenciaként gyengítették a szociális párbeszédet, és a társadalom figyelmét a szolidaritás és társadalmi igazságosság értékeiről az individualizmus és a hatékonyság értékeire terelték. Az egymást követő kormányok hatalomra kerülésével és a negatív globális gazdasági fejlődéssel párhuzamosan tovább romlott a helyzet az elhúzó és késlekedő strukturális reformok miatt; e tendenciák a foglalkoztatási rendszer, a társadalmi biztonság és a szociális jogok és védelmi rendszerek ismételt támadásához, valamint a háromoldalú és kétoldalú párbeszéd jelentőségének csökkentéséhez vezettek. Sorozatos törvénymódosítási kampányok következtében eltöröltek bizonyos munkaügyi biztosítási és szociális jogokat, és bizonyos munkavállalói csoportokat általában kizárták a védelemhez és juttatásokhoz való jogukból. A „rugalmas biztonság”

vezérlevének következtében még nagyobb volt a kísértés arra, hogy a szociális partnerek reprezentativitásának egy részét ellopják - az országos reprezentativitás kritériumainak drasztikus szigorításával. E maximát követve addig ismeretlen munkaerőpiaci jelenségek tűntek fel, mint a munkaerő kölcsönzés, napi munkaszerződések, stb. Míg a szociális partnereket helyzetüknél fogva egyre nagyobb mértékben figyelembe kellene venni a „gazdasági szükségszerűség” nyomása miatt, a vállalatok a stagnálás ellenére nyereségszintjüket, akár a munkavállalók kárára is, igyekeznek fenntartani.

III. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK / SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD JELENLEGI HELYZETE

1. A főbb szociális partnerek

A főbb szociális partnerek az országos reprezentativitású szervezetek, amelyek a szociális párbeszéd minden szintjén részt vehetnek.

a) munkavállalói szervezetek

Jelenleg Bulgáriában **2** országos reprezentativitású munkavállalói szervezet működik. A „Podkrepa” Szakszervezeti Konföderáció demokratikusan létrehozott szakszervezet – nem sokkal a kommunista rendszer összeomlását megelőzően **1989**-ben alakult. Közvetlenül az **1990**-es demokratikus változásokat követően jött létre a Független Szakszervezetek Szövetsége (**CITUB**), a kommunista időszak munkavállalói szervezetének utódja. Mindkét szervezet tagja az Európai Szakszervezeti Szövetségnek (**ETUC**) és a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetségnek (**ITUC**). A legutóbbi, **2012**-es hivatalos népszámlálás szerint a CL „Podkrepának” **88.329** tagja van, **27** ágazati szervezetben összesen **2.268** alapszervezetnél, a **CITUB**-nak **275.762** tagja, **35** ágazati szervezetben összesen **6.381** szervezetnél.

b) munkáltatói szervezetek

Jelenleg Bulgáriában **4** országos reprezentativitású munkáltatói szervezet működik. A Bolgár Ipari Szövetség (**BIA**) **120** regionális szervezete összesen **13.082** munkáltatót szervez (a bolgár gazdaság mintegy **3,6%**-a). A Bolgár Kereskedelmi és Iparkamara (**BCCI**) **28** regionális szervezetében összesen **21.977** munkáltató van (a bolgár gazdaság mintegy **6%**-a). Az Ipari Tőke Szövetsége (**BICA**) **38** ágazati szervezettel rendelkezik **75** önkormányzatnál (a bolgár gazdaság mintegy **1,8%**-a). A Munkáltatók és Gyáriparosok Szövetsége (**CEIBG**) **101** regionális szervezettel rendelkezik összesen **5.336** munkáltatóval (a bolgár gazdaság mintegy **1,5%**-a). **2012**-ben két további munkáltatói szervezetnek nem adták meg az országos reprezentativitást – a Gazdasági Kezdeményezések Uniója (**ESA**) és a „Renaissance” Magánvállalkozók Uniója (**BUPE**).

2. A szociális párbeszéd rendszere

a) intézményi keretek

1990.03.15-én írták alá a modern Bulgária történetében az első Általános Megállapodást, melynek egyik fejezete az Országos Érdekegyeztető Tanács létrehozásáról rendelkezik (**NKSI**). Ez a paritásos bizottság az országos szintű háromoldalú együttműködés alapja lett. **1993**-ban megalakították az **Országos Tripartite Együttműködési Tanácsot (NCTC)**, valamint annak ágazati és területi háromoldalú és kétoldalú együttműködési tanácsait. **1995**-ben bevezették a szociális partnerség elvét (paritásos alapon való részvétellel) a hatóságok és/vagy szociális alapok felügyeleténél és ellenőrzésénél (Országos Társadalombiztosítási Intézet

(**NSSI**), Nemzeti Egészségbiztosítási Alap (**NHIF**), a „Szakképzési és Munkanélküliségi Alap” (**PQU**), stb.) **2003**-ban megalakult a Bolgár Gazdasági és Szociális Tanács (**ESC**), az Országos Foglalkoztatás támogatási Tanács (**NCEP**) és a kollektív vitarendezés terén az Országos Békéltető és Egyeztető Intézet (**NICA**). A szociális párbeszéd rendszerében állandó és ad-hoc jellegű három- és kétoldalú munkacsoportok végzik a törvénytervezetek előkészítését, kétoldalú ágazati tanácsok tárgyalnak az országos minimális biztosítási szintről és a minimálbér ajánlott mértékéről.

b) a történelmi múlt

A bolgár munkaügyi és szociális jogszabályok alapvetően segítik a szociális párbeszédet és a fejlődést, különösen 1997 óta javultak a szociális partnerek társadalmi folyamatokat érintő intézkedésekben és konkrét útmutatásokban való részvételét biztosító jogi keretek. Segítik a munkát a különböző **ILO** egyezmények, valamint az Európa Tanács Módosított Európai Szociális Chartájának ratifikálása is. **2001** végén lelassult a szociális párbeszéd folyamata, illetve bizonyos korlátozások jelentek meg, különösen a foglalkoztatás politikai szabályozás keretében: a háromoldalú alapkezelők **DAB** és a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (**NES**), amelyet Foglalkoztatási Ügynökséggé (**EA**) alakítottak, és a Munkaügyi és Szociálpolitikai Minisztériumon (**MLSP**) keresztül a kormány hatáskörébe helyeztek. **2002**-ben tovább próbálták korlátozni a szociális partnerek jogait az életszínvonalra vonatkozó jogszabályokon keresztül. Azóta folyamatosan romlik a helyzet a munkaügyi, biztosítási és szociális jogszabályok terén. A bolgár kormány integrációs kísérletei mentén **2003**-ban létrehoztak egy **2001**-es. törvény alapján a **GSzB**-t, mint a civil társadalom gazdasági és szociális kérdésekben való akaratát kifejező tanácsadó testületet. A GSzB a szociális párbeszéd keretében a kormány és a civil társadalom között a gazdasági és szociális kérdések konzultációjának állandó fóruma. A **2003**-ban létrehozott Nemzeti Foglalkoztatás támogatási Tanács **NCEP** is tripartit testület, bár csak tanácsadó, együttműködő, konzultációs jogköre van foglalkoztatást elősegítő kérdésekben.

3. Nyomás alatt a jelenlegi feltételek

a) elfordulás a tripartizmus elvétől

Az európai politikai modell követelményekén átültették a szociális párbeszéd intézményét a bolgár jogrendbe és politikai folyamatokba. A totalitárius neveltetésű hatalom Bulgáriában a mai napig nem hajlandó arra, hogy valós operatív hatalmat adjon a civil társadalomnak, így a szociális partnerségnek. Ezért, bár formálisan a szociális párbeszéd a bolgár szociális modell részévé vált, a munkaügyi és az életszínvonallal kapcsolatos döntések meghozatala és végrehajtása nem tartozik a szociális párbeszéd intézményének jogköréhez. A szociális párbeszéd alapvetően továbbra is kiegészítő tevékenység, vélemények cseréjére korlátozódik, amit a kormány gyakran meg sem hall. A kormány a politikai felelős, ő jogosult a döntések meghozatalára, még olyan esetekben is, amelyekben teljesen ellenkező a véleménye a szociális partnereknek.

b) az úgynevezett „válságkezelő intézkedések”

A (2008-2011) „globális pénzügyi válság” Bulgáriában jelentős jogszabályi változtatásokat indított el, melyek célja a munkavállalók juttatásainak megnyírbálása és jogvédelmének szűkítése, valamint a vállalatok „bürokratikus” kötelezettségeinek jelentős csökkentése volt - azért, hogy könnyebben és a felelősségre vonás veszélye nélkül vehessék vissza a munkavállalók jóléti juttatásait, növeljék a munkaidő rugalmasságát, terjesszék ki az összesített munkaidő számítási módszert (amely a vonatkozó európai jogszabályok megsértését jelenti), tegyék könnyebbé a munkavállalók elbocsátását, teremtsenek lehetőséget a munkáltatói költségek bizonyos részeinek átsorolására az állami költségvetés kárára, és törvényileg biztosítsák a munkáltató „jogát” arra, hogy ne fizesse ki a munkavállalók teljes jogos bérét. Ezzel párhuzamosan Bulgáriában is bevezetésre kerültek a fejlettebb országokban a munkaerőpiacnak bizonyíthatóan óriási károkat okozó jelenségek, mint a munkaerő kölcsönzés. Végül, de nem utolsósorban - a „válságkezelés” keretében bevezetett jogszabályok korlátozták bizonyos kategóriába tartozó munkavállalók szabad társulási és kollektív tárgyalási jogát - kormánytisztviselők, az energia szektor alkalmazottai, stb.

c) a reprezentativitás korlátozása

A szociális párbeszéd egyik legnagyobb kihívása az volt, amikor 2011-ben szigorították az országos reprezentativitás kritériumait – függetlenül attól, hogy ezzel súlyosan megsértették a törvényi eljárásokat és figyelmen kívül hagyták a szociális partnerek heves tiltakozását. A globális gazdasági válság kibontakozásával számos munkáltató átmenetileg bezárta a vállalatát, több tízezer munkahelyet szüntetett meg, amivel Bulgária gazdasági térképéről egész ágazatok tűntek el, de a kihalt régiók számára mégis szigorították a szociális partnerek taglétszáma, területi jelenlétre vonatkozó országos reprezentativitást biztosító feltételeket. A CL „Podkrepa” egyértelműen azzal próbálkozott, hogy kikerüljön a tripartit párbeszédéből, szerencsére nem járt sikerrel. A szigorított kritériumok miatt azonban az **ESA** és a **BUPE** „Renaissance” elveszítette országos reprezentativitását. A **BCCI** megpróbálta beszüntetni a tripartit párbeszédet egy, a Munka Törvénykönyvének elfogadhatatlan módosításaival, amit néhány hónappal később alkotmányellenessége miatt hatályon kívül helyeztek.

IV. A SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A VÁLSÁG

1. A gazdasági általános lelassulása

Bulgáriában a külföldi befektetők szempontjából alacsony az adó és olcsó a munkaerő. A bolgár gazdaságot az innovációs fejlesztés területén a beruházások szinte teljes mértékű hiánya jellemzi. Innováció helyett a meglévő régi gyárakat használják vagy a semmire nem használható létesítményeken eladják az épületet, a földterületet. Ilyen körülmények között a termelés (néhány kivételtől eltekintve) rendkívül alacsony termelékenységgel és értékteremtési aránnyal működik csak. Az utóbbi évtizedek kormányzatainak romboló pénzügyi intézkedései miatt ezek a körülmények tovább gyengítették a szociális párbeszéd elismertségét és a bolgár nemzetet a nyomorúság és kétségbeesés határára sodorták.

2. Minimálbér

A havi bruttó minimálbér átlagos alakulása az elmúlt években:

2000 – €34;
2001 – €50;
2003 – €55;
2004 – €60;
2005 – €75;
2006 – €80;
2007 – €90;
2008 – €110;
2009 – €120;
2010 – €120;
2011 – €135;
2012 – €145;
2013 – €155;
2014 – €170;
2015 – €185.

Figyelembe kell venni, hogy az alapvető termékek és szolgáltatások fogyasztói ára Bulgáriában nem csak, hogy nem alacsonyabb az EU átlagnál, hanem némely esetben lényegesen fölötte van. A munkaerő költsége itt a legalacsonyabb Európában (nem csak az EU-ban). Az alapvető termékek és szolgáltatások árával összehasonlítva az alacsonyabb munkaerő-költség alacsonyabb életszínvonalat jelent egy olyan nemzet számára, amely már nem képes napi fiziológiai szükségleteit kielégíteni és így országunk az egyik leggyorsabban "lecsúszó" (nem biztosított és szegény) munkavállalók országává vált. A munkaerő alacsony ára miatt a távoli és elmaradott régiókban dolgozók kénytelenek a minimálbért fizető munkát elfogadni. E miatt nagyon sokan tartós munkanélkülivé válnak, elbátortalanodnak és veszélyesen elszigetelt csoportokat képeznek a társadalomban, ami a jövő gazdasági és etnikai-kulturális

antagonizmusait vetíti előre. A minimálbért továbbra is rendkívül konzervatív módon és abnormálisan alacsony szinten határozzák meg.

3. Az adózási és a biztosítási rendszer

Az adóbevételek meghatározása és a társadalom-biztosítás összeomló rendszerének megmentése érdekében 2003-ban bevezetésre került az úgynevezett minimál biztosítási jövedelem jogviszonya, amelyet minden munkavállalónak biztosítani kell, függetlenül a ténylegesen megkapott bér nagyságától. Így az alacsonyabb bérű munkavállalók is kötelesek járulékot fizetni még a ki nem fizetett jövedelmük után is. A hatóságok 2008-ban külföldi beruházások ösztönzését kezdték meg. Ennek keretében az EU legalacsonyabb bérei mellett a legalacsonyabb (adózási) rátát kínálták - bevezették a **10%-os** átalányadót mindenféle egyéni kedvezmények nélkül. Végül, eltörölték a családi adózást, amivel Bulgária a világ harmadik olyan országává vált (Grúzia és a Pennsylvania/USA mellett), amely kizárólag jobboldali és nem szociális adózást és társadalombiztosítási politikát működtet.

4. A szegénységi küszöb

Hivatalosan a bolgár lakosság **21%-a** él a szegénységi küszöb alatt – azaz nem képes meglévő tulajdonából és jövedelméből az alapvető szükségleteit kielégíteni. A szegény emberek számának fokozatos és tartós növekedésének a trendje egyrészt a lakosság korosodása, másrészt a növekvő munkanélküliség és a meglévő munkahelyek minősége miatt van. A munkanélküliség az esetek **47,6%-ában** a szegénységi küszöb alá sodorja az érintetteket, a másik leggyakoribb ok (**30,2%-a**) az alacsony iskolai végzettség. A három vagy több gyerekes családok **68,1%-a** a szegénységi küszöb alatt él. A lakosság **36.1%-ának** nehézséget jelent a lakhatási költségek kifizetése, **45%-a** korlátozza a fűtést és **43%-a** valamilyen súlyos dologi hiányt szenved. A gyerekek **28,4%-a** és a 65 év felettiak **27,9%-a** él a szegénységi küszöb alatt. **31,6%-uk** fejletlen vagy távoli régiókban él.

5. Kihívások a jogalkotásban

Az állandó negatív tendenciák miatt országos, ágazati és regionális szinten a gyakorlatban folyamatosan jogi problémákkal kellett szembesülni. A problémák egy része magára a szociális párbeszédre vonatkozik, de a szociális partnerek tevékenysége miatt a munkaügyi kapcsolatok egészét is érintik. Néhány fontosabb példa:

a) a szociális párbeszéd kötelező jellege

A szociális párbeszéd Bulgáriában önkéntes véleménycserére korlátozódik, amely nem szükségszerűen vezet kölcsönös engedmények alapján megfogalmazott konstruktív megoldásokhoz. A három- és kétoldalú együttműködés keretében (a jogalkotási folyamat és az egyes vállalatok intézkedései) a párbeszéd az esetek többségében

következmények nélküli formális eljárásokat jelent. A szociális párbeszéd intézményeinek erősítését szolgáló szabályozás nem tartalmaz olyan normákat, amely megerősítené a szociális párbeszéd egyedülálló jelentőségét a munkaügyi szociális biztonsággal és életszínvonallal kapcsolatos kérdésekben. Nem létezik Bulgáriában az a jól bevált európai gyakorlat, mely szerint a tripartizmus elve alapján megvitatják a vonatkozó törvényjavaslatokat és az intézkedésekre vonatkozó megállapodások kötelező jellegűek. A törvényalkotási javaslatokat nem kell kötelező jelleggel megtárgyalni a szociális partnerrel (ez csak a végrehajtó hatalomra vonatkozik, bár ennek a párbeszédnek az eredménye sem kötelező érvényű). Ugyanez vonatkozik a vállalati szintre is, ahol a párbeszédet gyakran „a vállalati titoktartás” korlátozza és ezért a szociális párbeszéd csak a már meghozott döntések közlését vagy lényegtelen, nem produktív folyamatot jelentheti.

b) a szociális partnerek szerepe a felügyeletben

A totalitárius rendszert követően a szociális partnerek néhány fontos jogosítványát rendkívül gyorsan érvénytelenítették, elsősorban azokat, amelyek a munkaügyi jogszabályoknak való megfelelés ellenőrzését - és ebből adódóan a tisztességes verseny betartását és a társadalmilag felelős vállalkozás nyomon követését jelentették volna. A szociális partnereknek nincs Bulgáriában joga arra sem, hogy információt kapjanak konkrét munkáltatóra vonatkozóan esetleges jogsértéseiről vagy a kiszabott szankciókról. Ezzel gyakorlatilag kizárják a civil társadalmat a munkavédelem, a szociális biztonság és a munkavállalók szociális jogainak védelméből. A szociális partnerek többször felajánlották a „munkaügyi felügyelet” bevezetését, mellyel a civil szektor segíthetné a hatóságokat a munkajogi törvényeknek való megfelelés ellenőrzésében. Bulgáriát jelentős kritika érte a miatt, hogy a civil társadalmat kizárja a döntéshozatalból gyakorlatilag a közélet minden területén. A szociális partnerek javasolták a munkaügyi szakbíróságok létrehozását is, melyben a munkaügyi vitákat gyors és hatékony eljárással lehetne rendezni. Az igazságügyi kormányzat azonban ennek lehetőségét a hiányzó feltételekre hivatkozva elutasította - a bolgár államot emiatt is ismételt kritika érte.

c) a teljes bér kifizetésének kötelezettsége

„Válságellenes” intézkedésként a szabályozó lehetővé tette a munkáltatónak, hogy a jogos illetmény 60%-áig terjedő összeget fizesse ki a nélkül, hogy a munkaügyi ellenőrző hatóságok bármilyen követeléssel élhetnének a nem kifizetett összeg miatt. Amennyiben a munkavállaló ragaszkodik ahhoz, hogy jogos bérét teljes mértékben megkapja, úgy ezt az összeget a bíróság felé kell befizetni, és az eljárás költsége a felperest terheli. Megbomlik tehát az egyensúly: a munkavállaló köteles munkáját teljes mértékben elvégezni, de amennyiben jogos bérének csak egy részét kapja meg, az ellenőrző hatóságok nem biztosítanak számára védelmet. Ez a lehetőség súlyos visszalépést jelent a jogosultságokból és azonnal hatályon kívül kell helyezni. A „korrupció ellenes intézkedések” nem ösztönözték a vállalatokat arra, hogy munkahelyeket teremtsenek - ellenkezőleg: figyelmen kívül hagyták a munkaerő költségét, és a gazdasági nehézségek terhét a dolgozókra hárították át.

d) átfogó adó- és biztosítási reform

A társadalom-biztosítási és az adórendszer Bulgáriában jelenleg súlyosan sérti a legszegényebbeket és nem terheli a gazdagokat: nincs egyéni kedvezmény vagy családi adózás; bevezették az átalányadót, amely nem változik a jövedelem nagysága szerint; minimálisak a társadalombiztosítási juttatások és a legalacsonyabb keresetű munkavállalók is kötelesek járulékot fizetni még a szociális járadékok után is. Feltétlenül be kell vezetni az adómentesség határát és vissza kell állítani a családi adózást, hogy segítsék a legszegényebb háztartásokat és egyéneket. A társadalmi terhek tisztességes elosztása a jövedelem mértékétől függő, arányos (progresszív) adózást követel. Abszurd az a helyzet, hogy a minimális biztosítási jövedelmet átalakítsák minimálberré - azért, hogy a járulékot a ténylegesen kifizetett bérek után vethessék ki. Feltétlenül át kell tekinteni a bolgár adó- és társadalombiztosítási rendszereket és a terhek tisztességes elosztására van szükség - különösen a katasztrofális demográfiai helyzet tükrében és amiatt, hogy rohamosan növekszik az informális gazdaságban dolgozó szegénység, valamint a tartós munkanélküliség miatt deprimált emberek aránya, akik az alapvető termékekhez sem férnek már hozzá.

e) összesített munkaidő számítás

A bolgár munkaügyi jogalkotásban a „válság ellenes intézkedések” újabb eleme az összesített munkaidő számítás, amelyet a munka jellegétől függetlenül bármely vállalat alkalmazhat - maximum 6 hónap számítási időszakra. Ez sérti az európai jogszabályokat, amelyek maximum 4 hónapra engedik az összesítést, és tiltják ezt a módszert olyan ágazatokban, amelyek technológiája nem teszi az ilyen számítást szükségessé. A munkavállalók munkavédelme és életszínvonala előfeltételezi az összesített munkaidő számításban a megnövekedett és rendszertelen munkateher hatékony kompenzálását is. Számos vonatkozó ILO egyezményt ratifikált Bulgária, melyeket súlyosan sért jelenlegi gyakorlatával. Az összesített munkaidő számításban gyakorlatilag nem veszik figyelembe a magánszféra védelmét, a munkakörülmények fiziológiai szükségletét, a munkavédelmet. Ezt a mechanizmust egyszerűen a munkaidő növelésére és könnyebb alakítására használják - természetesen a munkavállalók kárára, a tisztességtelen verseny erősítésével és a munkáltató szociális felelősségének teljes figyelmen kívül hagyásával.

f) arányos és visszatartó erejű szankciók

Brit kutatók szerint a bolgár szankcionálási rendszer gyilkos, romboló hatású a kisvállalkozások számára és teljes büntetlenséget ad a nagyvállalatoknak. A szankció a büntetést kiszabó hatóság döntésétől függően meghatározott vagy „től-ig” méretű lehet. Gyakran a legkisebb lehetséges szankció is végletes következményekkel járhat a kisvállalkozások számára és a maximális büntetés is jelentéktelen a nagyvállalatok esetében, akiknek képviselői nyíltan kijelentették, hogy „olcsóbb” törvényt szegni és büntetést fizetni. A szociális partnerek olyan büntetések bevezetését követelték, amelyek arányosak a vállalat méretével, az elkövetett jogsértéssel és az abból származó előnyökkel, illetve az okozott kárral. A modern szankcionálási rendszer világos - a büntetés érzékeny és visszatartó erejű, de a szankcionált felet nem kell megsemmisíteni (kivéve, ha azt a jogsértés jelleg indokolja). A szankciónak a

jogsértésből származó előnyöknél magasabbnak kell lennie, hogy gazdasági értelemben a jogsértést értelmetlenné és igazolhatatlanná tegye.

g) ismételt jogsértés esetében a jogok korlátozása

A modern társadalmak jogrendjében több rendelkezés is vonatkozik a súlyos következményekkel járó jogsértések szankcionálására és a vonatkozó jogok visszavonására: a jogosítvány bevonása, a számviteli szakmában vagy vezetői beosztásokban való elhelyezkedés tiltása, stb. Bulgáriában a legnagyobb jogsértések a munkajog terén tapasztalhatók, ez több ezer munkavállalót érint és a munkáltató számára tisztességtelen versenyelőnyt jelent a szociális felelősséggel eljáró versenytársakkal szemben. Az ilyen jogsértés csökkenti az ország életszínvonalát, mivel a jogsértés „nyereséget termel”; mivel nincs olyan mechanizmus, amivel a jogsértéseket büntetni lehetne, ezért rendszeresen előfordulnak és befolyásolják az általános vállalkozói légkört. A büntetések, pénzbüntetések kiszabása során tisztességes intézkedés az is, ha a jogsértő vezetőket eltiltják korábbi vezetői beosztásuktól vagy kereskedelmi tevékenységüktől, de a jogsértések ennek ellenére nem csökkentek. A javasolt intézkedés erősíthetné a szankciók visszatartó erejét - e nélkül a szankciók gyakorlatilag értelmüket veszítik.

V. A SZOCIÁLIS PARTNEREK VÁLSÁG"KEZELŐ" BEVÁLT GYAKORLATA

A vita központi kérdése: „**Mit tegyünk?**” Konkrét intézkedésekre kell összpontosítani, amelyek a szociális partnerek teljes vagy elsődleges ellenőrzése alatt állnak, amelyek pontosan meghatározhatók és intézkedéseik és nyomon követésük definiálható. Ennek híján improduktív elméleti síkon maradunk, ami nem hoz konkrét választ a kihívásokra, és a pozitív szociális modell érvényesítésére.

1. Középpontban a közös érdekek

A kiindulópont a szociális partnerek természetes szövetsége és együttműködése; e nélkül nem lehet a létfontosságú társadalmi fejlődési célokat elérni. A szociális párbeszéd célkitűzései szükségszerűen együtt járnak a társadalmi felelősség költségeinek biztosításával és az általános életszínvonal emelésével. Ez azt is jelenti, hogy csökkenteni kell a profitot, növelni a vállalatok gazdasági terheit, amit az érintettek nem hajlandók elfogadni. Meg kell keresni annak lehetőségét, hogy olyan konkrét célkitűzéseket találjunk, amelyeket részben vagy egészben több ország is támogat. Ha külön tudjuk választani azokat a kérdéseket, amelyekben teljes az egyetértés és azokat, amelyek további tisztázást igényelnek, akkor a szociális párbeszédet a valós problémákra tudjuk összpontosítani és hasznossá tudjuk tenni.

a) tisztességes verseny a munkáltatók között

A vállalat szociális felelőssége (CSR) fontos kérdés, a szociális partnerek nagy érdeklődéssel fogadták, de másik oldal érdeklődését és együttműködését láthatóan nem lehet kivívni. Ennek az az oka, hogy a CSR a legtöbb munkáltató és szervezete számára csak költséget jelent, a profit csökkentését és nehézséget a vállalati célkitűzések elérésében. Pedig közismert, hogy az elégedetlen munkavállaló a legrosszabb munkaerő, alacsony többletértéket termel; a rossz munkakörülmények emelik a megbetegedések, balesetek számát és végeredményben rontják a vállalat alkalmazottainak termelékenységét. A vállalat szociális felelősségét ezért hatékonyságnövelő tényezőnek kellene felfogni, ami erősíti a munkavállalók lojalitását is. Általában véve előnyös a munkáltató számára. A CSR szabályai nélkül működő vállalatok rövid- és középtávon hatékonyabbak és lényegesen alacsonyabb árakkal állítják elő termékeiket és szolgáltatásaikat, ami veszélyt, fenyegetést jelent a szociálisan felelős munkáltatókra. Ez a fenyegetés egyfajta szociális dömping, amit a szociális partnereknek, mint a tisztességtelen verseny legtisztább formáját, egyhangúan és kategorikusan el kell ítélni. A tisztességtelen versennyel szemben védeni kell a tisztességes vállalatokat, mert a szociális felelősség kérdése egy közös megállapodás alapján könnyebben megvalósítható a gyakorlatban.

b) állami kintlévőségek behajtása

A munkaerőpiacot súlyos adó- és társadalombiztosítási csalások károsítják - nem utalják időben vagy teljes mértékben a megkötött munkaszerződés szerint köteles adókat és társadalombiztosítási járulékokat, a szerződéses bérnél kevesebbet fizetnek, a különbséget illegálisan „zsebbe” adják, a tényleges munkának nem megfelelő, annál alacsonyabb szintű végzettséget jelölnek meg, vagy a munkahely biztonsága nem kielégítő. A szociális partnerek igyekeznek fellépni a pénzügyi hatásokkal együtt járó negatív jelenségekkel szemben, és segíteni az állami kintlévőségek (így nevezik Bulgáriában az adókat és TB-járulékokat) behajtását. Ez az informális gazdaság egészével való harcot és a nem bejelentett munka (és annak minden változatának) korlátozását jelenti. A CSR erősítése és a munkakörülmények javítása mellett meg kell változtatni a szociális alapok helyzetét, segíteni a járulékbajtást és általában erősíteni a jogállamiságot és az állam szuverenitását.

c) intézkedések átültetése a szociális béke érdekében

A szociális partnereknek, de különösen a munkavállalói szervezeteknek, különleges belső funkciója van - képesek a szociális feszültségek és problémák indikátoraként működni. A vállalati szintű szakszervezetek elsődleges és legfontosabb feladata, hogy időben jelezzék a menedzsment felé azokat a problémákat, amelyeket a munkavállalók a gazdasági függőség és alárendeltség miatt másoknak nem jeleznének közvetlenül és azonnal. A szakszervezetek jelző funkciója tehát segíti megakadályozni azt, hogy felerősödjön a szakképzett munkavállalók elvándorlásának, a kollektív munkaügyi vitáknak, sztrájkoknak, bírósági eljárásoknak, negatív médiakampányoknak a folyamata és általában meggátolhatja a munkáltató számára keletkező jelentős veszteségeket is. Magasabb szinten a szakszervezetek és munkáltatói szervezetek partnersége a gazdasági ágazatok és az államhatalom közti kapcsolatot jelenti, melynek segítségével végrehajthatók a korrekt intézkedések és megőrizhető a társadalmi béke. Ez utóbbi nélkül a társadalom óriási károkat szenvedne, és a következmények sokkal súlyosabbak lennének, mint a szociális párbeszéd szereplőinek rövid távú előnyei.

2. A szociális partnerek új generációja

A modern munkaügyi kapcsolatokban a korábbi, viszonylag statikus állapotokhoz képest soha nem tapasztalt szociális átrétegződés és gazdasági folyamatok jelentek meg. A globalizáció, az új technológiák, a felerősödő határon átnyúló termelési folyamatok, az egyre igényesebb és változékonyabb piacok kielégítése, a meglévő források szűkülése, az éghajlatváltozás kihívásai, a pénzügyi és gazdasági instabilitás, a háború és a terrorizmus soha nem tapasztalt irányváltásra kényszerítik a klasszikus munkaügyi folyamatokat és a termelés szervezését - egyrészt, hogy kiszolgálják az egyre erősödő transznacionális vállalatok és vállalatcsoportok érdekeit, másrészt, hogy megfelelő mértékben figyeljenek a modern idők globális gazdaságára jellemző kihívásokra. A szociális partnereket sem kerülheti el a változás - nem maradhatnak olyanok, mint a nyugati kereszténydemokrácia romantikus szakaszában, a kelet-európai totalitárius rendszerek lebontása, a modern kommunikációs és információs eszközök robbanásszerű terjedése, az egységes globális piac kialakulása előtt, amikor az áruk, termékek, a tőke és az emberek mozgása nem volt ilyen szabad. A szervezeti

megújulás, a technológiai szakértelem és tervezés egyre fontosabbá válik a szociális partnerek fennmaradásában - valamint a munkaügyi kapcsolatok megtartásában, a társadalmi béke biztosításában, a nemzet prosperitásában betöltött szerepük erősítésében. Bulgária az Európai Unió és a globális piacok részeként nem maradhat kívül e folyamatokon. A kívülmaradás óriási hiba lenne, fatális következményekkel.

a) a kereszténydemokrata modell kihívásai

Függetlenül attól, hogy a szociális partnerek többsége nem hajlandó elfogadni ezt a kihívást, meg kell jegyezni, hogy a II. világháborút követő időszak szociális Európa és szabadság gondolatának kereszténydemokrata modellje megbukott az elmúlt évtizedekben az egyre erősödő transznacionális gazdasági folyamatok, a nemzetállamok jelentőségének gyengülése és a társadalmi felelősség normáinak relativizálódása miatt. Az új atipikus foglalkoztatási formák (távfoglalkoztatás, kölcsönmunka, otthonról végzett munka, zéró óra, többszintű munkavállalás, szabadfoglalkozás) megjelenésével az ismerős „munkáltató-munkavállaló” szerkezet és a munkaügyi folyamatok egyre „láthatatlanabbá” váltak a szociális partnerek radarképén - ha csak nem álltak át radikálisan új frekvenciákra. Még ha nem is mondható meg pontosan, mi lenne a szociális partnerek megfelelő válasza, látható, hogy alapvető, átható és az új körülményeknek megfelelő reformokra van szükség.

b) szervezet, technológia, szakértelem

2009-2014 között az országosan reprezentatív szociális partnerek a **kapacitásépítés** terén kapták az Európai Szociális Alap (**ESF**) és a „Emberi Erőforrás Fejlesztés” Operatív Program (**OP "HRD"**) legtöbb forrását. A végrehajtott projektek keretében mintaértékű platformokat és hálózatokat alakítottak ki, számos tanulmányt, elemzést végeztek és az országos, regionális és ágazati szintű szociális párbeszédben sok újítást vezettek be, melyek célja a kapacitásépítésen keresztül az volt, hogy a szociális partnerek új, más formában fogalmazzák meg a munkaügyi rendelkezésekre és életszínvonalra vonatkozó intézkedéseiket. Ez a támogatás stratégiaileg is fontos volt a szociális partnerek megerősítésében, a modern európai szint megismerésében - hogy behozzák a szabad nyugati világ fél évszázados előnyét a munkaügyi kapcsolatok terén. A támogatás segítségével a legtöbb célt sikerült elérni, és az európai projekteket megvalósítani, melynek eredményeképpen a szociális partnerek elindulhattak ezen az úton, bár a szervezetek modernizálása még nem zárult le. A bolgár szociális partnerek némi késéssel, de ugyanazokkal a kihívásokkal szembesülnek, és ugyanolyan döntések meghozatalára kényszerülnek, mint kollégáik Európa más részein. A szervezeti, technológiai és szakmai építkezésre azért is van szükség, hogy nagyobb erővel, intenzívebben és szélesebb körben lehessen ezeket a kérdéseket a modern munkaügyi kapcsolatok átalakulása során megválaszolni.

A szociális partnerek **szervezete, technológiája és szakértelme** a modern elképzelések szerint magában foglalja, biztosítja, sőt túl is mutat a változó munkaügyi kapcsolatokon, külön figyelmet fordít az új atipikus foglalkoztatási és munkaszervezési formákra, az újonnan kialakuló társadalmi rétegekre és az ebből adódó társadalmi problémákra. A szociális partnerek sikeres szervezetei egyre inkább egy modern, információt gyűjtő és elemző központra hasonlítanak. A forráshiány és az intenzív kapcsolatok miatt egyre gyorsabb, információra épülő, megalapozott és kompetens

döntések meghozatalára van szükség, amihez elengedhetetlen a koordináció és a szolgáltatási folyamatok integrált technológiai támogatása is. Az egyre komplexebbé váló gyártási folyamatok, intézményi berendezkedések és jogszabályok közepette a szociális partnereknek ki kell alakítani azt a szakértelmet, ami nyilvánvalóan szükséges kötelességük elvégzéséhez.

c) networking, strukturált vállalatok

A globalizáció, amely egyre kézzel foghatóbban uralja a világot, valamint a multinacionális vállalatok, amelyek gyakran lényegesen erősebbek, mint például Bulgária kormánya, lehetetlenné teszik a szociális partnerek számára a nemzetállamokban, hogy a szociális párbeszédben a feladataikat egyenlő félként ellássák. A szociális partnerek ilyen helyzetben egészen a közelmúltig a szociális juttatások megtartásának konzervatív politikájára kényszerültek, a globális tőke nyomására visszavonultak - mintegy tagadva az emberek életszínvonalának és a vállalatok szociális felelősségének és tisztességes versenyének értékét. A modern kommunikációs és információs technológia lehetővé teszi a szociális partnerek - a különböző országok munkavállalói és munkáltatói szervezetek között transznacionális szinten is az integrált hálózatszerű együttműködést. A kor globális folyamataira csak a multinacionális vállalatok nemzetközi piacokon való konszolidációjához hasonló egységben lehet megfelelő választ adni és ezzel megerősíteni a szociális partnerek helyzetét a valódi modern munkaügyi kapcsolatokon belül. E nélkül a szociális partnerek funkciója pusztán egy kellemes állás betöltésévé válik, jelentőségük fokozatosan csökken, majd megszűnik.

d) a kommunikáció és együttműködés új formái

A munkaügyi kapcsolatok átalakulása során a foglalkoztatás és munkaszervezés minőségileg új, atipikus formái jelentek meg, amelyek jelentős kihívásokat teremtve hozzájárultak a társadalom új rétegeinek kialakulásához. Soha nem látott mértékben szembesülnek a szakszervezetek azzal a problémával, hogy milyen eszközökkel támogathatják az atipikus foglalkoztatásban dolgozókat, illetve - a munkáltatók kaphatnak-e újfajta juttatásokat a munkáltatói szervezetek szolgáltatásaiból. Az intézményesítés elértéktelenedésével egyre kisebb a hagyományos kommunikációs eszközök jelentősége, és az információhoz való hozzáférés, az alternatív módozatok felkutatása a túlélést jelenthetik - ami a szociális partnerek esetében a közfunkcióik védelme. Felnőtt egy olyan generáció, amely kizárólag interneten ír, olvas, szerzi be a híreket, használja a közösségi hálókat, és az állami intézmények és szervezetek ereje is a lájkok számától kezd függeni. Az új kommunikációs és együttműködési technológiákkal különböző csoportok jöhetnek létre, új típusú kommunikációval, ami gyakran azt is jelenti, hogy a hivatalosan elismert rendszerek legitimitásukat veszítik. Ilyen körülmények között a szociális partnereknek radikálisan új típusú kapcsolatokat kell kialakítani, amelyek a társadalmat középtávon is alakítani tudják. Jó hír, hogy az új együttműködéshez szükséges technológia nem pusztán létezik, de megfizethető és könnyen használható. Ezért a kérdés elsősorban az, hogy felismerjük-e a megfelelő szervezeti intézkedések politikai és stratégiai szükségességét.

VI. KÖVETKEZTETÉSEK

A szociális párbeszéd fejlődése Bulgáriában a totalitárius rendszer fél évszázados kihagyását követően a fentiekben leírtak szerint indult újra. Függetlenül az úgynevezett „demokratikus változások” idején tapasztalt fellendüléstől, a szociális párbeszéd továbbra is akadozik a politikai testületek makacs ellenállása miatt, hiszen nem engedik a civil társadalmat bekapcsolódni semmilyen lényeges döntés meghozatalába. A bolgár szociális párbeszéd próbálkozásait az 1980-as évek végét követő időszakban bonyolították az általános európai problémák, amikor a szociális Európa értékeit egyre nagyobb kihívások rendítették meg, és a technológia és a globalizáció a közélet minden szférájában soha nem tapasztalt léptékű átalakulást, változásokat eredményezett.

A szociális partnereknek sem volt más alternatívája, mint hogy új formákat keressenek és átalakítsák, megreformálják önmagukat. Ennek hiányában nem felelnének meg a kor valóságának, és nem csak hogy fokozatosan kiszorulnának a közéleti folyamatokból, de maga a szociális párbeszéd modellje is megkérdőjeleződne, majd eltűnne.

A növekvő nyomás, a kereszténydemokrata modell gyengülése és a meglévő források szűkössége miatt a szociális partnereknek befolyásuk érvényesítésének olyan formáira kell figyelni, melyek lehetővé teszik stratégiai pozícióik megtartását és továbbfejlesztését. Bulgáriában egy ilyen befolyásolási lehetőség a jogalkotás, amit az elmúlt években otromba, igazságtalanság helyi megnyilvánulási formái, az önkényesség mechanizmusai, az alapvető társadalmi normák megsértőinek frusztráló büntetlensége jellemzett. Ezzel teljes mértékben meg lehet kerülni a szociális párbeszédet vagy figyelmen kívül hagyni a felek álláspontját; így fordulhat elő, hogy nem fizetik ki teljes mértékben a jogos béreket, barbár adó és társadalombiztosítási rendszer működik, amely a legszegényebbek jövedelmének nagy részét elszívja még akkor is, ha meg se kapták a jövedelmet; általánosan manipulálják a munkaidőt függetlenül a munkavállalók fiziológiai és szociális szükségleteitől, elfogadhatatlan a szankcionálási rendszer, amely tönkreteszi a kisvállalatokat és büntetlenséget ad a nagyoknak.

A társadalmi és gazdasági feszültségekkel kapcsolatban a célkitűzéseket csak a közös érdekek alapján, széles és világos konszolidációval lehet elérni. Fel kell lépni a szociálisan nem felelős munkáltatók tisztességtelen versenyé ellen, növelni kell az állami kintlévőségek behajtását és erősíteni a szociális partnerek szerepét a szociális békét segítő intézkedések közvetítésében. A stagnálás és a példa nélküli változások közepette egy ilyen konszolidáció csak akkor lehet sikeres, ha az a szociális partnerek belső átalakulásával jár együtt. Az új szervezeti, technológiai és szakértői paradigma lehetővé teszi, hogy a szociális partnerek az új munkaerőpiac, munkaügyi kapcsolatok, termelési technológiák, multinacionális vállalatok és piacok új körülményeinek megfelelően működjenek, a hálózatszerű struktúrát transznacionális és szakmaközi együttműködés alapján új kommunikációs és együttműködési formákban valósítsák meg, mellyel eléri a munkavállalók, munkáltatók és munkaügyi kapcsolatok új formáit, típusait is.

IRODALOM

- Bulgária munkaerő piaci statisztikája (NSI)
<http://www.nsi.bg/en/content/6316/labour-market>
- Országos vezetőség és tanácsadó bizottságok (bolgár kormány)
http://www.saveti.government.bg/web/cc_13/1
- „Podkrepa” szakszervezeti szövetség (CL „Podkrepa”)
<http://www.podkrepa.org/content/>
- Bolgár Független Szakszervezetek Szövetsége (CITUB)
<http://www.knsb-bg.org/>
- Bolgár Munkaügyi Szövetség (BIA)
<http://www.bia-bg.com/>
- Bolgár Kereskedelmi és Iparkamara (BCCI)
<http://www.bcci.bg/english/>
- Bolgár Ipari Tőke Szövetsége (BICA)
<http://www.bica-bg.org/index.php?lang=ENG>
- Bolgár munkáltatók és gyáriparosok szövetsége (CEIBG)
<http://krib.bg/en/>
- A szociális párbeszéd Bulgáriában múlt, jelen és a jövő (kiadta: LCUFSD)
http://www.labor-capital.org/index.php?option=com_content&view=article&id=19%3Asocdialo&catid=9%3Adocumentsdocs&lang=en
- Bulgária tripartit együttműködésének elemzése (kiadta: BCCI)
http://www.bcci.bg/bulgarian/projects/trust/Analizi_na_tristrannoto_sytrudnichestvo.pdf
- A kiterjesztett hatályú kollektív szerződések jegyzéke (kiadta: EA "GLI")
<http://www.gli.government.bg/page.php?c=43&d=117>