

## СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ В БЪЛГАРСКОТО ТРУДОВО ПРАВО – ПОТРЕБНОСТ ОТ ТРАНСФОРМАЦИЯ В СЪВРЕМЕННА СРЕДА

*Доц. д-р Андрияна Андреева*  
*Катедра „Правни науки“*  
*Икономически университет – Варна*

## THE SOCIAL DIALOGUE IN THE BULGARIAN LABOUR LAW – NECESSITY OF TRANSFORMATION IN THE MODERN ENVIRONMENT

*Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD*  
*Legal Studies Department*  
*University of Economics – Varna*

### Резюме

В доклада се изследва принципът на социален диалог в българското трудово право, като акцент в изложението се поставя на потребността от адаптиране и разширяване на обхвата му с оглед съответствие с новите обществени реалности. Обвързва се необходимостта от актуализация на принципа на социален диалог с анализ на основни параметри от предложенията за изм. и доп. на КТ. На база на проведеното изследване се правят обобщения и изводи.

**Ключови думи:** социален диалог; тристранно сътрудничество; колективно договаряне; партньори.

### Abstract

The paper examines the principle of social dialogue in the Bulgarian Labour Law, the necessity of adaption and expansion of its scope in order to comply with the new social realities is put as an accent in the exposure. The necessity of actualization of the principle of social dialogue is linked to the analysis of the main parameters of the motion for amendment and supplement of the Labour Code. Conclusions and summaries are made based on the examination.

**Key words:** social dialogue; Tripartite cooperation; collective bargaining; partners.

**Doi:** <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.316>

### Въведение

Развитието на трудовото право е процес, който следва еволюцията в обществените отношения в тяхната комплексност. Възникнало с оглед защитата на правото на труд и в частност на носителя – работника или служителя, трудовото право е призвано да развива своите норми и институти в синхрон с потребностите на обществото. В симбиоза с технологиите и взаимовръзка с процесите на научен прогрес трудовото законодателство създава нови и видоизменя права, въвежда принципи гарантиращи в максимална степен правата на физическите лица – работници или служители. Заложена в същността на този правен отрасъл е закрилната му функция, която в различните общества има измерения, съответстващи на конкретното държавно развитие, но и основани на общите принципи и норми на международното трудово право. В последните около 200 години технологичното развитие благоприятства показателите на заетостта. В настоящия момент обаче сме изправени пред четвърта индустриална революция, при която роботиката и изкуствения интелект (ИИ) са в състояние, както да навлязат в трудовия процес, така и да предизвикат потребност от трансформиране на основните понятия и

практики в трудовото право. За съжаление този положителен процес на развитие на трудовите отношения е поставен пред едно ново и непознато предизвикателство, а именно световната пандемия COVID-19 и последиците от нея, които не могат да бъдат определени в пълния им вид, предвид продължаващата световна битка за овладяване на вируса<sup>1</sup>. В такава ситуация, на подем и същевременно на рискове свързани с престирането на труд, загуба на работни места, несигурност на работното място с оглед на осигуряване на безопасна среда, икономически загуби за бизнеса, загуба на средства за препитание и още много други, **ролята на социалните партньори е изключително важна**. Без консенсус и общи решения, без доверие и съвместна работа по въпроси от различно естество, но свързани със социалната сфера е немислимо справяне с предизвикателствата на съвремието.

С оглед на това безспорна е **актуалността на избраната тема** и потребността от анализиране на научно ниво на протичащите процеси, съответно тяхното отражение върху трудовоправните норми. Именно това провокира интерес на автора към проблематиката и изследователските му търсения в посока изследване на принципите на трудовото право с фокус на **принципа на социалния диалог** и породената обществена потребност за разширяване на обхвата му, включването на нови взаимодействия и като цяло адаптирането му по адекватен начин на реалните процеси.

Докладът не претендира за изчерпателност по отношение нормативния анализ на актуалната уредба на принципа на социалния диалог<sup>2</sup>, той е използван дотолкова, че да покаже значимостта на принципа, в развитието на трудовото право. В изследването се засягат и някои въпроси от уредбата на ниво Европейски съюз, но като цяло акцент в изложението е даден на необходимост от нормативни промени на национално ниво, отразени в законопроекта за изм. и доп. на КТ.

Ролята на социалните партньори е изключително важна в настоящият момент с оглед защита на правата и интересите на страните и именно това стои в основата на доклада – стремежът да се покаже значимостта на социалния диалог и да се дебатира на полето на трудовоправната доктрина предложената нова нормативна рамка, която е в процес на законодателна инициатива.

В контекста на тези процеси актуалността на поставените въпроси, касаещи принципа на социалния диалог през призмата на предизвикателствата на технологичното общество и пандемията с нейните отражения в икономиката и респективно пазара на труда е крайно навременен. Те са не само тясно относими към теорията на трудовото право, но имат и своето реално измерение в ежедневието на страните по трудовоправните връзки, които са изправени пред непозната и извънредна ситуация налагаща общи решения, консенсус и подкрепа в периода на криза.

**Цел на настоящият доклад** е да се изследва принципът на социален диалог в българското трудово право, като акцент в изложението се поставя от потребността от адаптиране и разширяване на обхвата му с оглед съответствие с новите обществени реалности. На база на проведеното изследване се правят изводи и обобщения.

---

<sup>1</sup> Вж. по подробно Банов, Х. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение. – Общество и право, 2020, № 4, с. 17–31; Банов, Х. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II). – Общество и право, 2020, № 5, с. 70–86; Банов, Х. Развитие на академичния състав и проблемите от извънредното положение. – Лекс, 2020.

<sup>2</sup> Вж. още Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправните принципи- еволюция и трансформация в ерата на дигитализация и използването на изкуствен интелект, Известия, бр. 1, 2020, с. 22-35;

**В изпълнението на тази цел авторът си поставят следните задачи:** 1. Да се представи значението на принципа на социален диалог за българското трудово право; 2. Да се изследват новите аспекти в този принцип и да се обоснове потребността от неговото разширяване в националното трудово право; 3. На база на извършения анализ да се направят конкретни изводи и обобщения относно приложимостта на принципа на социален диалог в съвременния етап.

**Методологичната основа** на изследването е свързана с комбинирано използване на методи като: доктринален, сравнителноправен, формално логико-юридически и общо научни методи на познание дедукция, анализ и синтез. Изложението е съобразено с действащото национално трудово законодателство към 30 октомври 2020г.

### Изложение

Технологичното развитие на обществото в световен план поставя множество въпроси, на които отделната държава и в частност законодател не е в състояние да даде адекватен отговор. Това е само едната страна на позитивната промяна, която налага обединените усилия на социалните партньори. С негативен знак и отражение е въздействието на COVID-19 върху световната икономика. Ежедневно работодатели и работници са изправени пред ситуация на невъзможност да се справят с последствията породени от кризата, свързана с пандемията, да продължат напред и да гарантират спазването на здравословни условия на труд и като цяло правата и задълженията на страните заложи в трудовото законодателство.<sup>3</sup>

В контекста на описаната обществена реалност интерес представлява анализиране на принципа на социален диалог, както в национален мащаб, така и с оглед съответствие на европейската регулаторна рамка.

**Социалният диалог е принцип**, който кореспондира с потребностите на съвременния обществен етап. Социалната държава поставя в центъра човека и закрилата на неговите права, а това може да се постигне само по пътя на диалог на всички участващи в процеса страни. Именно в моменти на криза ролята на социалния диалог е изключително важна и това се доказва в ситуацията на пандемия, която за съжаление не е приключила и последиците от нея не могат да бъдат предвидени в пълния им мащаб.

Европейският социален модел е насочен към ценности, които са отражение на разбиранията на европейския законодател за социалната държава, в която гражданите на страните членки престоират работната си сила. На европейско ниво социалният модел е регламентиран в множество взаимосвързани актове. Именно, като част от нормите на тази система е регламентиран и принципът на социален диалог. Още към момента на създаването и функционирането на ЕС този принцип е намерил своето нормативно отражение в разпоредбите на чл. 152-155 от Договорите<sup>4</sup>. В годините на своето развитие ЕС доказва, че социалното партньорство стои в основата на конкурентоспособност на световния пазар на труда. Икономиката на ЕС и на отделните страни членки, в периода

<sup>3</sup> Александров, А. Извънредното положение не може да е оправдание за извънредно некачественото трудово законодателство. – Съвременен право, 2020, № 1, с.46.

<sup>4</sup> Съгласно член 151 от ДФЕС насърчаването на диалог между управлението и работниците се приема за обща цел на ЕС и на държавите членки. На равнището на ЕС съгласно член 154 от ДФЕС Комисията трябва да се консултира със социалните партньори, преди да предприеме каквито и да е действия в областта на социалната политика.

на своето развитие през различните етапи, в това число и в периоди на криза се нуждаят от инструментите, заложи в комплексното понятие социален диалог<sup>5</sup>.

В такива трудни етапи въздействието върху социалния диалог и колективното трудово договаряне е отрицателно, като в някои отношения на ниво отделни национални законодателства те са ограничавани. През април 2017 г. Европейската комисия публикува Европейския стълб на социалните права, с който се признават редица права на социалните партньори. Важно място сред тях заема правото им да участват в процеса по създаване и респективно прилагане на социалните политики и политиките за заетостта. Отчетено е и мястото на социалните партньори в националния процес на страните-членки и в тази връзка се отчита разнообразието на националните системи. Към настоящия момент социалният диалог на ниво ЕС се нуждае от модернизирание, като на европейско ниво е отчетена необходимостта от установяване на по-силна връзка между социалния диалог и колективното договаряне<sup>6</sup>.

Социалната държава е тази, в която водещо място заемат осъществяването и защитата на основните социални права. Именно към тяхното гарантиране са насочени основните принципи на трудовото право (Друмева 2007:128-131; Танчев 2007: 325-343). Българската система на основните трудовоправни принципи е от „отворен тип“ (Мръчков 2012:66). Тълкуването на това значение на систематика от отворен тип е широко и в него се влага разбирането за нелимитативност на броя принципи, както и възможността от тяхната адаптация и актуализация в зависимост от обществената потребност. Сред тези принципи се откроява социалния диалог. За неговата значимост следва да се съди на първо място от систематичното място, което му е отредил националният законодател в разпоредбата на чл. 1, ал. 3 и чл.2 от КТ<sup>7</sup>. Принципът е обвързан с демократичното развитие на България и като такъв той се свързва с новаторство, както с оглед на липсата на предходен негова аналог, така със заложената в него идея да осигурява съгласуваност между действията на заинтересованите страни. Като форма на съгласуваност между държавата и субектите на трудовите правоотношения, социалният диалог е и следва да се утвърждава като базисен принцип за равнопоставеност в интересите, функционалност в задълженията и координиране на механизмите за гарантиране правата на индивида. В този смисъл приложението му в сферата на трудовото законодателство е законова гаранция за закрила при формулирането, практическото реализиране и признаване на трудовите права на работещите<sup>8</sup> осигурени<sup>9,10</sup>.

<sup>5</sup> Андреева, А., Йолова, Г. Социален диалог и образование - традиции и съвременни потребности на пазара на труда. Стратегии на образователната и научната политика: Научно списание, София: Аз Буки, Год. 27, 2019, 5, 463 - 475.

<sup>6</sup> Резолюция на ЕКП, приета от ИК на 14-15 декември 2016, Бъдещето на социалния диалог, <http://podkrepa.org/ekp/%D0%B1%D1%8A%D0%B4%D0%B5%D1%89%D0%B5%D1%82%D0%BE-%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3/>

<sup>7</sup> Съгласно разпоредбата на чл.2, държавата урежда трудовите отношения и свързаните с тях въпроси на социалното осигуряване и стандарта на живот в непосредствени консултации с работодателите, работниците и техните представителни организации.

<sup>8</sup> Банов, Х. Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. – В: Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Х., Александров, А., Банов, Х., Йорданов, З. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика – ИУ – Варна, 2020, с. 59–83.

<sup>9</sup> Андреева, А., Йолова, Г. Принципът на социален диалог като гаранция за сигурност на трудовите и осигурителни права. Правото на сигурност: Научна конференция - лятна научна сесия на Юридическия факултет, във Варненски свободен университет "Черноризец Храбър", 23 - 25.06.2017 г., Варна: ВСУ Черноризец Храбър, 2017, 82 – 87; Александров, А. За някои проблемни въпроси на синдикалните организации и синдикализма в България. – Съвременно право, 2018, № 1, 45–56

В съвременният период от развитието на трудовото законодателство материята, свързана с правните принципи е една от най-стабилните и не търпи съществени промени, за разлика от останалите институти и норми. Въпреки това в моменти на динамична промяна в обществените отношения, каквито са към настоящия момент се налага преосмисляне и на ниво правни принципи. В отговор на потребността от актуализация на българското трудово право е изготвен и внесен законопроект за изм. и доп. на КТ 002-01-32, внесен от МС на 03.08.2020г. С част от предложените изменения и допълнения се цели именно да се усъвършенства нишата на социалния диалог и активната подкрепа от страна на държавата в случаите на насърчаване на двустранния диалог между социалните партньори.<sup>11</sup>

В настоящия доклад са представени именно тези предложения, които касаят социалния диалог и връзката му с колективното договаряне.

Нов за българското трудово законодателство е текстът на проекта, въвеждащ „двустранно сътрудничество“. Това предложение се прави със създаването на нов чл.2а, ал. 1 от КТ който гласи „Държавата насърчава социалния диалог и двустранното сътрудничество между синдикалните организации и организациите на работодателите по въпросите, определени в чл. 2 “.

В ал. 2 на същия член са определени и сферите, в които ще бъдат насочени усилията за развитие на социалния диалог и сътрудничеството между представителните организации на работниците и служителите и работодателите на национално равнище. Това са: укрепване на взаимното доверие; взаимно зачитане на интересите; утвърждаване на колективното трудово договаряне; повишаване информираността на работниците и служителите; мотивацията на работниците и служителите за активно участие в работния процес; развитие и утвърждаване на корпоративната социална отговорност.

Наред с това в законопроекта са предложени изменения, касаещи колективното трудово договаряне, като акцентът на промените следва да се търси по посока по-добра степен на защита на работниците и служителите, които не са членове на съответната синдикална организация страна по сключения договор. Детайлизира се и уредбата, касаеща сключване, вписване и разпространение на колективния трудов договор. Предложението е за корекция в чл. 51б от КТ, при което се създава правна възможност министърът на труда и социалната политика със своя заповед, която се обнародва в неофициалният раздел на Държавен вестник, да разпростре по общо искане на КТД сключен на отраслово или браншово равнище прилагането на договора или отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша. По този начин разпростреният КТД или съответните негови клаузи ще имат действие спрямо работниците и служителите, които работят в предприятия, обхванати от съответния отрасъл или бранш.

Можем да дадем **положителна оценка на тези изменения**, които разширяват от идеята заложена в принципа на социален диалог, както по отношение на приложното поле така и чисто нормативно в детайлизицията на правните норми и институтите, от които тя се извлича.

Считаме, че тези изменения са в унисон с трудовите отношения, които в реалността следват темпа на изменение на икономическите условия и нивото на индустриализация в България в резултат на действието на индустрия 4.0.

---

<sup>10</sup> Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права (на работника или служителя). Изд. „Наука и икономика“ при ИУ-Варна

<sup>11</sup> ДОКЛАД за първо гласуване на Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 002-01-32, внесен от Министерски съвет на 3.08.2020

Доверието между страните е водещо в трудовите отношения. То следва да се разпростира на всички нива на правното общуване, като се започне от доверие във връзката работодател – работник или служител и се премине на всяко едно по-горно ниво. Доверие и сътрудничество между социалните партньори, в това число и повишаване ролята и значението на колективното трудово договаряне са водещи в актуалният период от развитието на трудовоправните отношения и съответно на това следва да бъде и законодателното регулиране. Създаването на среда за полагане на труд в полза на човека следва да е водещото в съвременното общество. Предвид динамиката на отношенията, предизвикани от дигитализацията и навлизането на изкуствен интелект на фокуса на законодателните корекции и на национално и на международно равнище следва да се поставят правата и интересите на човек, а посредством правните механизми да се намери нужния баланс за осигуряване интересите на работодатели и работници и служители. Именно за това е призван да служи и социалният диалог, който с обединени усилия на страните да доведе до информираност на работниците и служителите за техните права и за създаване на среда за труд без конфликти, респективно ограничаване на трудовите спорове.

За съжаление настоящия етап е белязан освен с процесите на дигитализация и с последствията от една ширеща се и неовладяна пандемия, в която няма как правото да осигури стабилност на обществените отношения и запазване на работни места. За да се подпомогне регулирането на тази стихийност и несигурност на пазара на труда в условията на COVID-19 е наложително не само корекция в нормите, касаещи социалния диалог, но и тяхното реално приложение.

Освен позитиви спрямо законодателното предложение за разширяване и адаптиране на социалния диалог могат да се отправят и някои критики. От една страна те са свързани с текстовете, които имат предимно декларативен характер и не указват механизма на реализация. Това е относимо, на първо място, за нормата на чл. 2а от КТ?, въвеждаща за първи път в националното право „бипатридният диалог“. За значимостта, която му се отрежда следва да се съди от систематичното място на въведения текст. Държавата стимулира това сътрудничество, но освен да даде указания за възможните допирни точки законодателят не посочва начина, по който да се случи това. Така се предвижда норма, който в своята същност е ценна, но не може да се приложи към момента в пълния си мащаб.

Въпреки тази критика следва да се има предвид принадлежността на социалния диалог към групата на частноправните принципи. За разлика от публичноправните принципи, които са изрично формулирани в правните норми тези на частното право са по-скоро съдържателно определени без изискване за официално изписване.<sup>12</sup>

### **Заклучение**

Поставените в настоящия доклад въпроси и проведените изследвания са само част от предизвикателствата, които поставя новата обществена реалност, както пред основните институти пред теорията на правото, така и пред пазара на труда, така и към отделните трудовоправни законодателства и социални системи. Социалният диалог е в основата на стабилност на отношенията между страните в трудовото право. Този принцип търпи промените на времето, като е призван на всеки един етап да се адаптира в

---

<sup>12</sup> Вж. Андреева, А., Йолова, Г. Цит. Съч, 2019.

законодателните текстове по начин, гарантиращ баланса на отношенията и нормалното протичане на трудовия процес в съответните обществени условия<sup>13</sup>. В настоящия исторически период факторите на влияние са разнопосочни и с различен знак. От една страна са благоприятните тенденции, породени от дигитализацията и като цяло от четвъртата индустриална революция. От друга страна в световен мащаб е неблагоприятното отражение и последствията от пандемията породена от COVID-19. Тези фактори изправиха трудовото законодателство пред непознато предизвикателство да се осигури своевременна реакция и адаптиране на принципи в една неустойчива среда. Именно поради това реформата в принципа на социален диалог е една от необходимите и спешни промени, които българският законодател следва да извърши. В този смисъл може да се даде положителна оценка на внесенния законопроект в частта за корекция на принципа.

### Използвана литература

1. Александров, А. (2018). За някои проблемни въпроси на синдикалните организации и синдикализма в България. – Съвременно право, 2018, № 1, 45–56.
2. Александров, А. (2020). Извънредното положение не може да е оправдание за извънредно некачественото трудово законодателство. Съвременно право, 2020, № 1, с.46.
3. Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права (на работника или служителя). Изд. „Наука и икономика” при ИУ – Варна.
4. Андреева, А.; Йолова, Г. (2017). Принципът на социален диалог като гаранция за сигурност на трудовите и осигурителни права. Правото на сигурност: Научна конференция - лятна научна сесия на Юридическия факултет, във Варненски свободен университет "Черноризец Храбър", 23 - 25.06.2017 г., Варна: ВСУ Черноризец Храбър, 2017, 82 – 87;
5. Андреева, А.; Йолова, Г. (2020). Трудовоправните принципи- еволюция и трансформация в ерата на дигитализация и използването на изкуствен интелект, Известия, бр. 1, 2020, с. 22-35;
6. Андреева, А.; Йолова, Г. (2019). Социален диалог и образование - традиции и съвременни потребности на пазара на труда. Стратегии на образователната и научната политика: Научно списание, София: Аз Буки , Год. 27, 2019, 5, 463 - 475.
7. Банов, Х. (2020). Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. – В: Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Х., Александров, А., Банов, Х., Йорданов, З. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика – ИУ – Варна, 2020, с. 59–83.
8. Банов, Х. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II). – Общество и право, 2020, № 5, с. 70–86;
9. Банов, Х. (2020). Развитието на академичния състав и проблемите от извънредното положение. – Лекс, 2020.
10. Банов, Х. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение. – Общество и право, 2020, № 4, с. 17–31;
11. Димитрова, Д. (2019). Глава първа. Общо учение за правото, от: Бъчварова, М., Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д., Матеева, Ж. Основи на правото. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 17-26.

<sup>13</sup> Димитрова, Д. Глава първа. Общо учение за правото, от: Бъчварова, М., Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д., Матеева, Ж. Основи на правото. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 17-26.

12. Друмева, Е. (2007). Конституционно право. Трето издание. София.
13. Мръчков, В. (2012). Трудово право. Осмо преработено и допълнено издание. София: Сиби.
14. Танчев, Е. (2007). Въведение в конституционното право. София

**За контакти:** Доц. д-р Андрияна Андреева  
Икономически университет – Варна  
E-mail: a.andreeva@ue-varna.bg