

**Съвместен проект на Организациите на Европейските социални партньори**

**“Какво е необходимо на социалните партньори за участието им в Европейския социален диалог ?”**

---

**Доклад от Националния Семинар за България**

**Хотел SkyWay, София,  
България**

**28- 29 Март 2007**

---

**Изготвен от ARITAKE-WILD  
Април 2007**

Съвместен проект на Организациите на Европейските социални партньори

“Какво е необходимо на социалните партньори за участието им в Европейския социален диалог ?”

---

Доклад от Семинара за България  
Report of the Bulgarian National Seminar

Хотел SkyWay,  
София, Вългария  
28- 29 Март 2007

---

Като част от Работната програма за 2006-2008 г. на Европейските социални партньори в София от 28 до 29 март се проведе втория от серията семинари, предназначени да подпомогнат национално-представените организации на социалните партньори от страните-кандидатки (Република Хърватска и Турция) и от новите страни-членки (България и Румъния) за укрепване на техния капацитет при настоящото им и бъдещо участие в Европейския социален диалог. Програмата беше изготвена на база сходни мероприятия, проведени в осем от присъединените при предпоследното разширяване на ЕС страни-членки от Централна и Източна Европа, в рамките на Работната програма на социалните партньори за 2003-2005 г.

В изпълнение на Работната програма за 2003-2005 г. на Европейските социални партньори от януари 2005 до май 2006 г. в Република Чехия, Естония, Латвия, Литва, Полша, Словакия и Словения бяха проведени серии от семинари. След проведените 16 семинара на национално ниво бяха изготвени доклади, също и обобщени доклади от двата под-проекта, които могат да бъдат разгледани на интернет-страниците на двата Европейски социални партньора (работодатели и синдикати)

Целите на българските социални партньори по време на това двудневно мероприятие бяха:

- Да бъдат дефинирани отличителните качества на участника-едновременно като “представител на организация” и “личност”, които биха допринесли за повишаване ефикасността на участието на българските социални партньори в Европейския социален диалог;
- Да бъдат разработени, както за всяка организация на социалните партньори, така и общи Планове за действия, насочени към повишаване на ефективността им като участници в процеса на Европейския социален диалог.

В семинара участваха представители на българските работодателски организации и синдикати; представители на Европейските социални партньори от BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC; както и експерти. Пълният списък на участниците в семинара е приложен към Доклада - Приложение 1.

Методологията на подготовката на семинара имаше за цел да осигури максимално участие на представители на българските синдикати и работодатели, като го допълни с приноса на участниците от страна на Европейските социални партньори и на експертите. Повечето от мероприятията съчетаваха дискусии в малки работни групи с регулярни общи форуми за оценка на резултатите и сесии за постигане на консенсус по темите. За подпомагане и улесняване

## ARITAKE-WILD

възникването и разработването на идеи и стратегии, в работните групи се говореше на български език, като на представителите на Европейските социални партньори и експертите бяха създадени условия за “дискретен” превод.

На пленарната сесия беше осигурен симултанен превод.

За да постигне участието в работни групи по-активна двустранна дискусия, по-добра съгласуваност и оформяне на приоритети и планове за действия, групите бяха разделени на три: първата съставена предимно от представители на синдикатите, втората съставена предимно от представители на работодателските организации и третата със “смесен” състав. На общи заседания на трите работни групи бяха представени и обсъдени постигнатите от всяка една от тях резултати.

Първият ден от семинара беше посветен на разясняването на понятието Европейски социален диалог, на установяването на силните и слаби страни на българските социални партньори в момента, на разработването на приоритетни насоки за действия насочени към тяхното укрепване с цел повишаване на ефективността и приноса им към социалния диалог на европейско ниво. Посредством успешно комбиниране в работни групи, форуми за проверка на резултатите, благодарение на приноса на експертите и чрез сесиите за постигане на консенсус, участниците бяха поощрени да изготвят кратък списък на ключовите въпроси, които според тях е необходимо да бъдат разгледани. През вторият ден работата продължи по същия начин и бяха проведени задълбочени обсъждания за най-приемливите подходи, чрез които очертаните вече приоритетни въпроси да бъдат предвигани напред и превърнати в конкретни Планове за действия.

Настоящият Доклад представлява обобщен преглед на всяка една от деветте работни сесии, които се проведоха по време на семинара.

Подробният Дневен ред е представен в Приложение 2 към Доклада, а резултатите от деветте работни сесии проведени по време на семинара могат да бъдат обобщени, както следва:

	<b>Обобщено съдържание на сесията</b>	<b>Вид на сесията</b>
Първа сесия	“Въведение. Да обясним понятието Европейски социален диалог”	Пленарна с участие на експерти
Втора сесия	“Да създадем подходящи организации и човешки ресурси за успешно участие в Европейския социален диалог”	Работни групи
Трета сесия	Оценка на резултатите в работните групи “Да създадем подходящи организации и човешки ресурси за успешно участие в Европейския социален диалог”.	Пленарна сесия с презентации
Четвърта сесия	“Успешно социално партньорство и ползотворни срещи” – представяне на изводи от изследванията	Пленарна с участие на експерти
Пета сесия	“Необходими качества, действия и поведение подпомагащи успешното участие в социалното партньорство”	Сесия за постигане на консенсус-пленарна
Шеста сесия	Презентация “Инструментариумът, който ние разработихме във ваша пощощ”	Пленарна с участие на експерти

Седма сесия	“Необходими действия за повишаване на ефективността на социалния диалог на Европейско ниво”	Работни групи
Осма сесия	Оценка на резултатите в работните групи “Необходими действия за повишаване на ефективността на социалния диалог на Европейско ниво”	Пленарна сесия с презентации
Девета сесия	Дискусия и постигане на консенсус, относно необходимите приоритетни действия в подкрепа на социалния диалог.	Сесия за постигане на консенсус - пленарна

### Първи ден (28 Март)

Откриване на семинара, Ръководители от българските работодателски и синдикални организации отправиха приветствия към участниците в семинара и гостите от Организацията на Европейските социални партньори и очертаха своите очаквания за резултатите от него.

#### Втора сесия (с участие на експерти) – “ Да обясним понятието Европейски социален диалог”

Развитието, профилът на участниците, работните правила, практиките и приоритетите на Европейския социален диалог бяха обобщени в една официална презентация, извършена от Лилиан Волоцинскис(UEAPME), Джулиан Бир (ETUC), Жан Шмит (BUSINESSEUROPE) и Валерия Рончини (СЕЕР). Презентацията е представена в Приложение 3 към Доклада. Участниците в семинара посочиха, че предоставената им информация е изключително полезна за тях, като един участник изказа предположението, че ако на тази първа въвеждаща сесия присъствуваше и представител на Правителството, тази презентация би могла да помогне на управляващите да разберат по-добре значението на Европейския социален диалог.

#### Втора сесия (работа в работни групи) – “Да създадем подходящи организации и човешки ресурси за успешно участие в Европейския социален диалог”

Националните представители бяха разпределени в три работни групи:

Една “Синдикална работна група”, една “Работна група на работодателите” и една “Смесена работна група” съставена от представители на синдикалните и на работодателските организации. Представителите на UEAPME и на BUSINESSEUROPE се присъединиха към “Работната група на работодателите”, представителите на ETUC и експертите се присъединиха към “Синдикална работна група”, докато представителите на СЕЕР и един експерт работиха със “Смесената група”

За всяка работна група беше избран Председател/докладчик от българска страна

На работните групи бяха предоставени по 90 минути за обсъждане на следните въпроси:

- *За работната група на синдикатите и на работодателите:  
Какво трябва да направим за да изградим силни организации -стабилни партньори в социалния диалог на национално ниво, способни да участвуват ефективно в Европейския социален диалог?*

- *Смесена група*  
*Чрез какви действия и с какво поведение бихме могли да направим тази наша обща среща възможно най-успешна?*

## **Трета сесия (Оценка на резултатите по работни групи)**

- “Да създадем подходящи организации и човешки ресурси за успешно участие в Европейския социален диалог”

Изводите от обсъжданията в трите работни групи могат да бъдат обобщени, както следва:  
(становищата на групите са подредени по реда на тяхното представяне)

### **Синдикална работна група**

- Структурата на работодателските организации в България, като цяло не съответствува напълно на структурата на синдикалните организации в страната. По-ясно формулирано, съществуват пропуски в тяхната представителност на регионално и секторно ниво. Като следствие от този факт е невъзможно да бъде изградена цялостна мрежа от колективни трудови договори, обхващащи всички работници и служители ;
- Много от колективните трудови договори съществуват само на хартия, но на практика не се прилагат;
- Правителството не счита , че социалния диалог е важен инструмент;
- Преструктурирането на икономиката и приватизацията оказаха отрицателно влияние върху синдикатите. Членската им маса намаля, а материалните и човешки ресурси, с които разполагаха значително се ограничиха;
- Липсата на достатъчен ресурс затруднява изпълнението на изискванията за ефективно участие в социалния диалог на Европейско ниво. Например ограничителен фактор на ефективността на синдикатите се явява липсата на добра езикова квалификация;
- В бъдеще е необходимо да бъде подобрена също така и културата на социалния диалог. Конфликтите в някои области затрудняват компромисите в други;
- Преговорите с международните фирми много често са затруднени, поради факта, че ръководствата им се стараят да се дистанцират от взаимоотношения със синдикатите;
- Многообразието на съществуващите работодателски организации често затруднява определянето на съответния подходящ социален партньор ;
- Между отделните синдикални организации са създадени много добри взаимоотношения. Провеждат се редовни срещи с цел обмяна на опит и информация;

Обобщение – синдикатите се нуждаят от подкрепа за повишаване на езиковата квалификация, за развитие на култура на социалния диалог и за създаване на адекватни човешки и материални ресурси ; Работодателските организации трябва да подобрят организацията си за участие в ефективен социален диалог и да осигурят представителността си на всички нива.

Представителите на синдикатите в работната група проведоха една открита и остра дискусия за представителността и правото на участие на работодателските организации в социалния диалог на секторно и регионално ниво, както и за неговата ефективност на тези нива в момента.

Съдържанието на тази дискусия в извесна степен повлия върху презентацията на работодателските организации, която следва по-долу.

### **Работна група на работодателските организации**

- Членството на фирмите в няколко работодателски организации не е негативен фактор и не води до недоразумения или до липса на компетентност ;
- Съществуват, най-общо казано добри взаимоотношения между работодателските организации, които членуват в Европейските организации на социалните партньори и останалите работодателски организации, които не членуват в тях. Като правило е налице желание за сътрудничество и за принос при изготвяне на общи решения. Подписани са споразумения за сътрудничество, които осигуряват адекватен обмен на информация между организациите;
- Създаден е добре разработен механизъм за обмен на информация и за осъществяване на консултации между т.н. “ мандатоносители” и станалите работодателски организации ;
- Понякога е трудно за една българска браншова работодателска организация да членува в съответната Европейска браншова структура поради високия размер на членския внос;
- За да направим социалният диалог в България по-ефективен трябва да ревизираме подходът “ergo omnes” на държавата към разпростирането на колективните трудови договори;
- Работодателските организации не са добре представени в секторите на недвижимите имоти и търговията, където засега организирането на работодателите остава трудно. За останалите сектори на икономиката представителността на работодателските организации е задоволителна ;

Обобщение – участието в Европейския социален диалог изисква в много кратки срокове и чрез изключително ефективна вътрешна процедура да се изготви позицията на работодателите в България. Ограничените финансови средства на работодателските организации допълнително възпрепятствуват възможностите им да участвуват в редовните и ad-hoc срещи в Брюксел. Този проблем също трябва да бъде разгледан.

След презентацията на работната група на работодателите дебатът за представителността на българските работодателски и синдикални организации, за техните възможности да водят ефективен и разбираем социален диалог продължи на кръгла маса .

Участниците не успяха обаче да достигнат до един общоприемлив анализ на ситуацията.

## Смесена група

- При съществуващата липса на закон, който да регулира бипартитните взаимоотношения между социалните партньори е много важно синдикатите и работодателите самостоятелно да изградят механизъм за ефективно сътрудничество и по този начин да направят своето участие в социалния диалог на Европейско ниво по-ефективно.
- Трябва да бъдат определени най-важните теми за разглеждане от българските социални партньори
- Съществува необходимост от създаване на нов бипартитен орган на национално ниво. Той може да бъде наречен например Национален Консултативен Комитет /НКК/ и би следвало да бъде натоварен с разработването на Национална програма за бипартитен социален диалог. Главната цел на НКК /който за начало може да бъде създаден и като неформален орган/ трябва да бъде обсъждането и въвеждането на европейските инициативите на социалния диалог. Освен това може да се обсъди възможността, чрез този орган да бъдат приемани общи становища по конкретни въпроси, които да бъдат представени пред Правителството като съвместна позиция на българските социални партньори.

**Четвърта сесия (с участие на експерти) -“Успешно социално партньорство и ползотворни срещи” – представяне на изводи от изследвания**

Един от експертите на семинара (Алан Уаилд) представи изводите, изготвени като резултат от серия изследвания, проведени по време на Работната програма за 2003-2005 г. на Европейските социални партньори

Тази сесия целеше да даде възможност на участниците да преразгледат своите позиции и презентации от първата и втора сесии в контекста на вече получените нови познания и опит от представителите на различни страни, които от много години вече участват в Европейския социален диалог.

Презентацията извърши описание на изводите от следните мероприятия:  
The presentation described the findings from the following initiatives;

- Анализ на дискусиите и изводите от проведените 16 семинара в новоприсъединените страни от Централна и Източна Европа.
- Изводите от изследванията се превърнаха в основополагащ елемент при изготвянето на инструментарум за оценка на компетентностите, който може да бъде ползуван чрез интернет-страниците на организациите на социалните партньори /виж по-долу/. В този инициатива се включиха участниците в Европейския социален диалог от страна на Европейските социални партньори във всяка една от 25-те страни-членки.
- Специфични изследвания върху индивидуални и колективни казуси “на успешно и компетентно поведение” от социалните партньори в Европа на 15-те.

Пълният текст на презентацията е представен в Приложение 4 към Доклада

**Пета сесия (Сесия за постигане на консенсус) - “Качества, действия и поведение необходими и допринасящи за успешното участие в социалното партньорство”**

Председателят предложи участниците за кратко време да помислят самостоятелно за най-важните две или три теми, които внимателно да бъдат разгледани при изготвянето на заключенията от семинара.

Последователно се изказаха всички участници в семинара и посочиха няколко въпроса, които са особено важни за подобряване на социалния диалог в България. Очертаните проблеми могат да бъдат обобщени, както следва:

- Подобряването на социалния диалог на регионално ниво е жизнено важно за ефективността на социалния диалог като цяло в България;
- Да бъде създадена международна мрежа за обмен на информация и добри практики от Европейския социален диалог в страните от Централна и Източна Европа, тъй като там вече са преодолените предизвикателства, подобни на тези, пред които са изправени българските социални партньори;
- Много е важно да бъде проведен ефективен диалог на национално ниво и този диалог да достигне до общи позиции по въпроси, значими и на Европейско ниво;
- Човешкият потенциал, с който в момента разполагат социалните партньори, както в количествен, така е в качествено отношение не съответствува на величината на предизвикателствата, които те трябва да преодолеят. Необходимо е да бъдат открити компетентните личности, които да се справят със социалния диалог на Европейско ниво. Те би следвало да притежават съответните езикови познания, както и добри аналитични и комуникативни умения. Действията, които трябва да бъдат предприети в тази насока са подбор на кадри и тяхното обучение;
- За да привлечем и задържим на работа добри специалисти са необходими повече финансови средства и това е начинът за създаване на условия българските социални партньори да бъдат добре представени и разбрани в Брюксел;
- Необходимо е заранее да бъдат засилени контактите и подобрен обмен на информация между социалните партньори;
- “Културата на социалния диалог” е необходимо да бъде изградена върху модерни и ефективни организации на социалните партньори, твърдо ангажирани в процеса на неговото осъществяване;
- За повечето нива е необходимо предприемането на мерки за изграждане на капацитет: чрез увеличаване на административните, човешки и финансови ресурси, чрез подобряване на сътрудничеството и координацията между българските социални партньори и чрез засилване влиянието на социалните партньори при преговорите с Правителството;
- В България са осъществени много чуждестранни инвестиции и е необходимо да се поучим от съществуващия опит за провеждане на преговори с мултинационални корпорации;
- Двете страни на социалния диалог трябва да получат повече познания за формите, механизмите и правилата за участие в социалния диалог на Европейско ниво, за да съумеят



да дадат своя принос в повишаването на неговата ефективност;

- Един от най-важните въпроси, с които трябва да се справят социалните партньори е отрицателното влияние на “сивия сектор” върху българската икономика;
- Липсват ефективни механизми за прилагане изискванията на Кодекса на труда;
- От гледна точка на синдикалните организации е много важно внимателно да се анализират трудовите взаимоотношения в малките и микро-предприятията, както и при самонаетите, с цел да се осигури на работещите там необходимата им защита чрез съответен професионален или браншови синдикат, без да е задължително те да членуват в него;

Последователно направиха изказвания всички участници от българска страна и беше постигнато споразумение за приоритетните въпроси, към които трябва да бъде насочено вниманието през втория ден на семинара.

Това са въпросите:

- За осигуряване на адекватни материални и човешки ресурси;
- За повишаване ефективността на организациите на социалните партньори на национално, браншово, регионално ниво и на ниво предприятие;
- За изграждане на поведение и култура при провеждане на социалния диалог

## Втори ден (29 Март)

**Шеста сесия (с участие на експерти)** – Презентация “Инструментариумът, който ние разработихме във ваша помощ”

Жулиан Бир(ЕКП) и Жан Шмит (BUSINESSEUROPE) представиха предприятиите от социалните партньори на Европейско ниво и подкрепени от Европейската комисия мерки, за подпомагане на българските социални партньори в повишаването на ефективността на социалния диалог, като:

- Работни семинари за придобиване на умения при разработване на линии за бюджетно кредитиране и при кандидатстване за финансиране от предназначенията за подкрепа на социалния диалог фондове.
- Като модел за оценка може да бъде ползуван инструментариумът за оценка на компетентностите, чрез който да се извърши преценката на организационното и кадровото състояние на работодателските/синдикалните организации, както и да бъдат разработени планове за оптимизиране на разходите;
- Двете страни синдикати и работодатели трябва да създадат информационно добре обезпечени интернет-страници, чрез които техните членове да могат да получават съвети и помощ онлайн;
- Осигурени са средства за заплащане на транспортните и разходите за натаняване на лица, придружаващи и подпомагащи представителите на социалните партньори при участието им в срещите и мероприятията. Това начинание е допълнено с програми за обучение и схеми за предаване на опит;
- Съвсем наскоро беше създаден фонд за преводи, с който да се подпомага извършването на преводите на Споразуменията подписани от европейските социални партньори;

Също така беше отбелязано, че в новия Правилник на Европейския социален фонд е включена отделна глава “Изграждане на капацитет на социалните партньори” в която са предвидени и необходимите финансови средства за подпомагане на социалния диалог, които могат да бъдат ползувани съвместно или индивидуално от социалните партньори.

Цялата презентация е представена в Приложение 5 към Доклада

**Седма сесия (работни групи)** - “Необходими действия за повишаване на ефективността на социалния диалог на Европейско ниво”

На трите работни групи – на синдикатите, на работодателите и на смесената беше предоставен час и половина за изготвяне отговори на въпроси, подготвени на база разработените и съгласувани в края на предходния ден приоритетни действия.

- 1. Как в краткосрочен и средносрочен план можем да подобрим качеството и количеството на материалните и човешки ресурси, с които разполагаме за да участвуваме в Европейския социален диалог? Как най-добре можем да използваме възможностите на ресурсите, с които в момента разполагаме? Как различните елементи на социалния диалог в България могат да бъдат усъвършенствувани за да се превърне той в по-ефективна, по-позитивна и по-влиятелна сила?/ за **групата на работодателите и синдикалистите**/*
- 2. Въз основа на вчерашната работа предложете поетапен подход за създаване на Национален бипартитен комитет за социален диалог, които да се справи с европейските изисквания? (Смесена група)*

От всяка работна група беше избран Председател/Докладчик, а експертите както по време на третата сесия бяха разпределени между групите, с едно изключение вторият представител от ETUC този път се присъедини към смесената група.

**Осма сесия (Оценка на резултатите в работните групи) - “Необходими действия за повишаване на ефективността на социалния диалог на Европейско ниво”**

Оценката на резултатите за трите групи може да бъде обобщена, както следва:

### Смесена група

- Да бъде създаден Национален Консултативен Комитет (НКК) в състав от 8 души, респективно по двама представители на национално представените и членуващи в съответните си европейски хомолози, организации на социалните партньори ;
- За осъществяване на дейността си НКК ще има възможност да ползува външни експерти при необходимост;
- Основна задача на НКК ще бъде въвеждането на Европейските споразумения в България, като по-специално неговата работа ще включва:
  - ◇ Превод и разяснения на Споразумението с цел осигуряване на неговото по-добро познаване ;
  - ◇ Подготовка на Планове за действия за въвеждане на Споразумението и определяне на кръга предприятия, които са най-заинтересовани от неговото въвеждане;
  - ◇ Организиране на рекламни кампании, включително издаване на листовки и провеждане на обучения;
  - ◇ Подготовка за обсъждане с Правителството на необходимите предложения за промени в съществуващата нормативна уредба ;
  - ◇ Осъществяване наблюдение върху процеса на въвеждане на Споразумението;
  - ◇ НКК ще изготвя също и съвместните становища на българските социални партньори при бъдещи преговори на европейско ниво.

След презентацията на смесената група се състоя общо обсъждане на предложеното условие за членството в НКК - а именно изискването за членство в организация на Европейските социални партньори (ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP). Беше постигнато съгласие, че подобен подход на ограничение е удачен, но обсъжданията за начина по който трябва да бъдат включени /като експерти или в друго им качество/ останалите значими социални партньори, които не членуват в европейски хомолози, би следвало да продължат.

## Работна група на синдикатите

- Необходимо е организирането на общи и специализирани програми за обучение “Изграждане на капацитет”. Особено внимание следва да се отдели на обучението на специализираните служители ;
- Посредством разнородни методи на комуникация – интернет, двустранни срещи, конференции и семинари да се работи за разпространяване на информация, познания, опит и добри практики;
- Да се търсят източници на финансиране в подкрепа усъвършенствването на социалния диалог в България;
- Необходимо е да бъде осъществен натиск върху Правителството за пълно прилагане на действащото законодателство. За да бъде този натиск действително резултатен, синдикатите трябва да спечелят подкрепата на работодателските организации.

## Работна група на работодателските организации

- За да бъде повишена ефективността на работодателските организации и с цел привличане на нови членове чрез предоставяне на повече и по-качествени услуги, е необходимо се провеждат обучения: за това как да се водят преговори, за повишаване познанията относно същността на социалния диалог на Европейско ниво и за изграждане на необходимите умения за участие в него, както и за придобиване на основни качества, необходими за провеждане на ефективен национален социален диалог;
- Необходимо е да бъде усъвършенствуван начинът на разпространение на информация и обменът на добри практики между работодателските организации;
- Всяка работодателска организация трябва да обмисли метод за изграждане на ефективен процес на вътрешни консултации, особено на регионално ниво;
- Необходимо е да бъде подобрена координацията между работодателските организации, за да бъде осъществен ефективен и своевременно принос към социалния диалог на Европейско ниво;
- В рамките на бъдещият Национален Консултативен Комитет да бъдат обсъдени въпросите за въвеждане на национално ниво на Споразуменията, подписани на европейско ниво;

**Девета сесия (Сесия за постигане на консенсус)** - Дискусия и постигане на консенсус относно необходимите приоритетни действия в подкрепа повишаването на ефективността на социалния диалог на Европейско ниво.

Българските социални партньори се споразумяха предложените по-долу действия да залегнат в основата на кратко- или средносрочни мерки, по които всички да работят след приключването на настоящата среща и резултатите от които да бъдат разгледани съвместно с европейските социални партньори на един бъдещ семинар след 12-18 месеца.

В заключение Европейските социални партньори направиха многобройни коментари, които са обобщени по-долу:

- Семинарът доказва факта, че в България съществува стабилна база, която може да бъде основа за понататъшно подобряване на социалния диалог на национално и браншово ниво. Българските социални партньори демонстрираха желание за сътрудничество и съвместна работа за реализиране на “печеливши” решения.
- Участието в Европейския социален диалог представлява съществена част от членството в Европейския съюз. Въпреки че повечето членове изпитваха финансови ограничения, ефектът от тяхното участие беше много значим.
- Семинарът и ползотворните дебати бяха изключително полезни и за двете страни – както за българската, така и за представителите на европейските социални партньори;
- Очевидно е, че в България прилагането на съществуващото законодателство е проблем по който трябва да се работи;
- Многообразието на организации на социалните партньори не е само български проблем, нито представлява непреодолимо препятствие когато организациите имат ясно виждане за техните стратегически цели на национално и на европейско ниво. В процеса на Европейския социален диалог основното и важното са разпространението на информацията и добрата координация на потенциалите (между работодателските и синдикалните организации)
- Предложеното създаване на Национален Консултативен Комитет е една крачка напред в усвояването на инструментариума на Европейския социален диалог и едно добро средство чрез което проблемите с членството в европейски хомолози и присъствието на срещите би могло да бъде разрешени.
- Участието в Европейския социален диалог се превръща във все по-обременителна и затрудняваща работа. Организациите трябва да структурират ефективно ресурсите си и да търсят начини за тяхното увеличаване. Някои въпроси могат да бъдат решени на европейско ниво – като обучение и средства за извършване на преводи. Самите български социални партньори трябва много внимателно да проучат възможностите за финансиране чрез ресурсите на Европейския социален фонд, предназначени за тях.

Основното заключение от Семинара е, че съществуват въпроси от взаимен интерес, които е необходимо да се доразвият и да се разгърнат в конкретни действия. Изразена бе благодарност към всички участници в подготовката и провеждането на Семинара, както и към представителите на Европейските социални партньори за тяхното активно участие и принос.

## Списък на Приложенията

- |              |  |
|--------------|--|
| Приложение 1 | Списък на участниците в семинара   |
| Приложение 2 | Дневен рен на семинара   |
| Приложение 3 | Презентация “Да обясним понятието Европейски социален диалог”  |
| Приложение 4 | Презентация “Качества, действия и поведение необходими и допринасящи за успешното участие в социалното партньорство” |
| Приложение 5 | Презентация “Инструментариумът, който ние разработихме във ваша помощ”   |