



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„РАЗВИТИЕ НА МОДЕЛИ ЗА ИНДУСТРИАЛНИ
ОТНОШЕНИЯ В ПРОМЕНЕНИТЕ УСЛОВИЯ“
ПО ПРОЕКТ BG05M9OP001-1.025-0001
„БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА“, ФИНАНСИРАН ПО
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

ДОКЛАД

----- www.eufunds.bg -----

*Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна
програма „Развитие на човешките ресурси“*



СЪДЪРЖАНИЕ

| | | |
|------|--|----|
| I. | ВЪВЕДЕНИЕ..... | 5 |
| II. | МОДЕЛИ НА ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ/СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ В ДЪРЖАВИ ЧЛЕНКИ НА ЕС ЗА РЕШАВАНЕ НА СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ ВЪПРОСИ, ПОРОДЕНИ ОТ „НОВИТЕ ФОРМИ НА ТРУД“ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА, УСЛОВИЯТА НА ТРУД И ЖИВОТ И ДР. СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ..... | 7 |
| 1. | ИСПАНИЯ..... | 7 |
| | Социален диалог..... | 7 |
| | Социални партньори – структура и представителство..... | 12 |
| | Индустриални отношения и колективно договаряне..... | 18 |
| | Фокус върху новите форми на труд..... | 22 |
| | Фокус върху публичния сектор..... | 27 |
| 2. | УНГАРИЯ..... | 29 |
| | Социален диалог..... | 29 |
| | Социални партньори – структура и представителство..... | 36 |
| | Индустриални отношения и колективно договаряне..... | 39 |
| | Фокус върху новите форми на труд..... | 43 |
| | Фокус върху публичния сектор..... | 46 |
| 3. | ДАНИЯ..... | 48 |
| | Социален диалог..... | 48 |
| | Социални партньори – структура и представителство..... | 49 |
| | Индустриални отношения и колективно договаряне..... | 55 |
| | Фокус върху новите форми на труд..... | 60 |
| 4. | БЕЛГИЯ..... | 66 |
| | Социален диалог..... | 67 |
| | Социални партньори – структура и представителство..... | 69 |
| | Индустриални отношения и колективно договаряне..... | 75 |
| | Фокус върху новите форми на труд..... | 79 |
| 5. | ЧЕХИЯ..... | 85 |
| | Социален диалог..... | 86 |
| | Социални партньори – структура и представителство..... | 87 |
| | Индустриални отношения и колективно договаряне..... | 93 |
| | Фокус върху новите форми на труд..... | 95 |
| III. | АНАЛИЗ НА ЗАКОНОВИТЕ И СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПРЕДПОСТАВКИ ЗА | |



| | |
|--|-----|
| РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ/СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В БЪЛГАРИЯ..... | 102 |
| Основни социално-икономически фактори, оказващи въздействие върху развитието на индустриалните отношения/социалния диалог в България | 102 |
| Нормативна уредба в областта на индустриалните отношения/социалния диалог ... | 107 |
| Правила, процедури, институции/организации за провеждане на социален диалог | 111 |
| Въпроси, които се регулират от държавата в сътрудничество и след консултации със социалните партньори..... | 115 |
| Въпроси, които могат да се регулират само чрез механизмите на колективното трудово договаряне и споразумения между представителните организации на работниците и служителите и работодателите | 117 |
| Фокус върху новите форми на труд..... | 119 |
| SWOT анализ | 122 |
| IV. ИЗСЛЕДВАНЕ НА МНЕНИЯТА, ОЦЕНКИТЕ И ПРОГНОЗИТЕ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ/СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ. | 126 |
| 1. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНИ ФОКУС ГРУПИ | 127 |
| Оценки, мнения и прогнози на представители на организациите на работодателите | 128 |
| Оценки, мнения и прогнози на представители на организациите на работниците и служителите | 148 |
| 2. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНИТЕ ИНТЕРВЮТА | 165 |
| Оценки, мнения и прогнози за развитието на социалния диалог в контекста на новите форми на труд..... | 166 |
| Развитие на индустриалните отношения/социалния диалог, предвид предизвикателствата, свързани с „новите форми на труд“ и въздействието им върху пазара на труда, организацията на труда, трудовото правоотношение, условията на труд и живот и др. социални въпроси | 172 |
| Основни социално-икономически фактори, оказващи въздействие върху развитието на индустриалните отношения/социалния диалог в България | 197 |
| Оценка на нормативната уредба в областта на индустриалните отношения/социалния диалог..... | 199 |
| Оценка на правилата и процедурите на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на всички равнища и възможностите за провеждане на ефективен социален диалог | 209 |
| Обхват на въпросите, които се регулират от държавата в сътрудничество и след консултации със социалните партньори..... | 216 |
| 3. ОСНОВНИ ИЗВОДИ | 229 |
| V. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ/СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В СТРАНАТА | 236 |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | |
|-----------------------|-----|
| VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 244 |
| VII. ПРИЛОЖЕНИЯ | 244 |



I. ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият доклад е изготвен във връзка с Договор РД-23-3/17.01.2023 г. за възлагане на обществена поръчка с предмет: „Развитие на модели за индустриални отношения в променените условия“ по проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, сключен между Министерство на труда и социалната политика (Възложител) и ЕСТАТ ЕООД (Изпълнител).

Проектът BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“ по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014 – 2020 е с бенефициент Министерство на труда и социалната политика, чрез Дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд“ и включва изпълнението на шест основни дейности:

- Дейност 1 „Анализ на очакваните промени в сферата на организацията на труда, заетостта, нововъзникващите „нови форми на труд“, вследствие на интензивното навлизане на съвременните информационни и комуникационни технологии, иновациите, очакваните промени в демографската ситуация в страната и др.”;
- Дейност 2 „Определяне на пилотни сектори/професии, в които се очакват значителни промени в броя на заетите лица”;
- Дейност 3 „Подготовка на предложения за промени в нормативната база и подзаконовите нормативни актове, гарантиращи подобряване на механизмите за спазване на трудовото законодателство и фундаменталните права на наемните работници за регламентиране на новите форми на труд”;
- Дейност 4 „Разработване на механизми за организация на труда и производството в контекста на нововъзникващите реалности и предизвикателства, вкл. и по отношение на безопасни и здравословни условия в новите форми на труда”;
- Дейност 5 „Развитие на модели за индустриални отношения в променените условия”;
- Дейност 6 „Провеждане на обучителни събития във връзка с дейности 1, 2, 3, 4 и 5”.

Предметът на договор РД-23-3/17.01.2023 г. е свързан с развитие на модели за индустриални отношения в променените условия в контекста на новите форми на труд, като той е част от изпълнението на Дейност № 5 от проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“. В рамките на изпълнението на поръчката са изпълнени следните дейности в два условно обособени етапа:

Етап 1 „Събиране на първична и вторична информация и анализ“:

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



Дейност 0: Разработване на методология и план за действие за изпълнение на поръчката.

Дейност 1: Изследване на модели на индустриални отношения/социален диалог в пет държави членки на ЕС.

Дейност 2: Изследване и анализ на законовите и социално-икономическите предпоставки за развитие на индустриалните отношения/социалния диалог в България.

Дейност 3: Изследване на мненията, оценките и прогнозите на социалните партньори (представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално и отраслово/браншово ниво) за развитие на индустриалните отношения/социалния диалог.

Етап 2 „Изготвяне на финални документи – доклад, резюме, презентация“:

Дейност 4: Изготвяне на доклад и резюме за представяне на резултатите от изследване на индустриалните отношения/социалния диалог и предложените модели за индустриални отношения.

Дейност 5: Изготвяне на презентация основните резултати от изследванията и анализите и свързаните с тях изводи, както и предложените модели за развитие на индустриалните отношения/социалния диалог в страната.

В обхвата на поръчката попадат следните **„нови форми на труд“**:

1. споделяне на служителите /employeeesharing/;
2. споделяне на работа /jobsharing/;
3. временни договори за управление /interimmanagement/;
4. случайна, непостоянна работа /casualwork/;
5. работа, базирана на информационни и телекомуникационни технологии /ICT-based mobile work/;
6. работа, базирана на ваучери /voucher-based work/;
7. работа, базирана на портфолио /portfolio work/;
8. краудсорсинг /„цифрово номадство“/;
9. съвместна независима работа, сътрудничество /collaborative models/;
10. самонаети лица чрез онлайн платформи



II. МОДЕЛИ НА ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ/СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ В ДЪРЖАВИ ЧЛЕНКИ НА ЕС ЗА РЕШАВАНЕ НА СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ ВЪПРОСИ, ПОРОДЕНИ ОТ „НОВИТЕ ФОРМИ НА ТРУД“ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА, УСЛОВИЯТА НА ТРУД И ЖИВОТ И ДР. СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ

1. ИСПАНИЯ

Испанската икономика е четвъртата по големина в Европейския съюз и 14-та в света по отношение на номиналния брутен вътрешен продукт (БВП). Той е във фаза на експанзия със значителен ръст на БВП, движен главно от вътрешното търсене и външния сектор. В началото на 2020 г. икономиката е в положителна фаза на растеж, която продължава повече от 5 години. Икономическата картина се променя напълно в резултат на здравната криза с COVID-19 и въздействието на мерките, предприети за нейното ограничаване. Това довежда до исторически спад на БВП от 10,8 %.

От гледна точка на заетостта бизнес структурата на Испания е силно фрагментирана и се състои от микро и малки предприятия - 8 от всеки 10 компании имат двама или по-малко служители. По-голямата част от малкия бизнес е в сектора на услугите, особено в търговията. За разлика от тях повечето големи компании работят в индустриалния сектор. Освен това значителен брой големи компании са големи международни играчи в сектори, свързани с развитието на инфраструктурата, възобновяемата енергия, туризма, банковото дело, застраховането, текстилната промишленост, здравните технологии, аеронавтиката, хранително-вкусовия сектор и автомобилната индустрия.

Испания има история със сравнително късна индустриализация, широк селскостопански сектор и синдикален плурализъм. Характеризира се и с държавна намеса в индустриалните отношения със система за договаряне, която се възползва от относително високи нива на покритие поради автоматичното удължаване на колективните договори.

Социален диалог

Социалният диалог в Испания изигра ключова роля в координирането на колективното договаряне, регулирането на пазара на труда и управлението на социално-икономическата политика. Испания е една от страните, в които социалният диалог е по-институционализиран с очевидни ползи от координирания социален диалог за постигане на справедлив преход. Обичайният формат между работодатели, синдикати и правителство **са преговорите в тристранен диалог**. Тристранният социален диалог в страната се характеризира с **институционализация на национално ниво** чрез **Социалния и икономически съвет**, но също и на регионално ниво чрез **регионални институции за социален диалог**. Разширената система на институционално участие на социалните

----- www.eufunds.bg -----



партньори се наблюдава в институции като бюра по труда, социално осигуряване, професионално обучение, университети и икономически и социални съвети. **По този начин синдикатите участват на всички нива (национално, регионално, местно, секторно) в различни политически преговорни процеси.** Духът на социалния диалог доведе до много тристранни социални пактове относно икономическата политика и политиката по заетостта, пенсионната реформа, здравната система и социалния диалог в публичния сектор. Това тясно институционално участие в тристранния социален диалог и държавните институции им дава влияние, глас и достъп до организационни ресурси, но в същото време има тенденция да води до загуба на доверие. Тяхното институционализиране създава имидж на синдикатите като част от публичната администрация, и в този смисъл, че те имат малък капацитет да защитават и насърчават интересите на най-уязвимите групи в обществото.

Основният тристранен орган, Испанският социален и икономически съвет (Consejo Económico y Social), е консултативен орган, създаден през 1991 г., който представя доклади на правителството, преди да бъдат приети закони и кралски укази. Освен това анализира и изучава различни елементи и теми по собствена инициатива. В повечето региони има тристранен социално-икономически съвет със сходни функции и състав с националния. В някои региони обаче тези органи преустановяват дейността си поради липса на финансиране.

Индустриалните обсерватории са други важни тристранни органи, работещи на секторно ниво. Има 10 обсерватории в различни индустриални сектори и в строителния сектор. Тези тристранни органи са създадени през 2005 г. с цел подобряване и разширяване на аналитичната информация за секторите. Целта на обсерваториите е да насърчат дебата и да идентифицират силните и слабите страни, за да насърчат ефективни индустриални политики. Дейността им обаче рязко намалява след началото на кризата и в момента те на практика не функционират.

Друг тристранен орган е **Националната консултативна комисия по колективни споразумения** (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), създадена с кралски указ 1362/2012. Това е консултативен орган, който предлага и определя функционалния обхват на колективните трудови договори. Той също така участва в наблюдението на колективните договори, включително информацията, проучванията, документацията и тяхното разпространение.

Традиционно годишният пакт между синдикатите, правителството и представителите на работодателите функционира като рамково споразумение за следващите кръгове на колективно договаряне¹. Дневният ред на социалния диалог обхваща въпроси, свързани с **минимална заплата, пенсии, реформата на пазара на труда и професионалното обучение.**

¹ https://www.etui.org/content/search?keys=social%20dialogue%20spain&sort_by=search_api_relevance&page=1



Освен това **социалните партньори са включени в разработването на Националния план за възстановяване и устойчивост**. Въпреки че споразумението не винаги е възможно, както се вижда от неуспешните преговори за минималната заплата за 2022 г., правителството показва предпочитание към решения чрез преговори. Социалният диалог може да се използва за подобряване на условията на труд, за улесняване на разрешаването на спорове и за осигуряване на възможности за обучение. Може също така да се използва за изясняване на статута на заетост и за насърчаване на спазването на трудовото законодателство, като се гарантира, че работодателите се конкурират въз основа на равни условия.

В държава с дългогодишна традиция на социален диалог на национално ниво пандемията довежда до засилване на отношенията между социалните партньори и правителството. Социалният диалог в Испания се интензифицира в контекста на пандемията, заедно с преориентиране към дневен ред, свързан с COVID-19. Много от политическите мерки, насърчавани от испанското правителство за борба с въздействието на пандемията, са договорени със социалните партньори. Те договарят разширяване на системата за временни съкращения и регулират дистанционната работа. Пандемията довежда и до засилената роля на **двустранните последващи комитети**, създадени в колективните споразумения. Това особено е случаят с **комитетите по здраве и безопасност в секторни споразумения или споразумения на ниво компания**. Тяхната дейност се е засилила и служи за подпомагане на компаниите да адаптират своите протоколи и дейности в новия контекст.

В отговор на кризата, породена от Covid са подписани няколко тристранни пакта между правителството и социалните партньори за осигуряване на защита на работниците и улесняване на възстановяването на компаниите. Няколко споразумения през 2021 г. са резултат от придобитата инерция на тристранните отношения, включително две тристранни споразумения за защита на заетостта, които допринасят за удължаването на схемите, подкрепящи временното освобождаване от работа до февруари 2022 г. и двустранното споразумение за извън-съдебно разрешаване на конфликти. Освен това в края на 2021 г., след няколко седмици преговори, социалните партньори и правителството подписват голяма реформа на пазара на труда и колективното договаряне, която има за цел да намали временните договори и да преодолее някои от въздействията на реформата на пазара на труда от 2012 г.

През 2020 г. социалните партньори и правителството постигат споразумение за дистанционна работа. Това споразумение предоставя някои общи стандарти, но оставя изпълнението и адаптирането им в ръцете на компаниите (заедно с представителите на работниците) и колективните договори.

През 2021 г. в Испания е приета **реформа на пазара на труда с "национално споразумение"**

----- www.eufunds.bg -----



сътс социалните партньори. Тази реформа е една от основните водещи реформи, договорени от правителството, големите синдикати и работодателите. Профсъюзните организации и групите на домашните работници настояват за приемането на резолюцията от десетилетия и я изготвят със Съвета на министрите на Испания. Освен промени в характера на временните договори, в новата наредба се възстановява трайно **свърхактивността на колективния договор**. Условиата, определени в колективния трудов договор, остават в сила след изтичане на изричния му срок. **Отменя се предимството на дружествения договор пред другите договори**. То може да се прилага само ако изпълнителят или подизпълнителят има собствено споразумение, което подобрява условията в сектора. Въпреки че вече секторните колективни споразумения ще имат предимство пред фирмените или регионалните споразумения, **колективното договаряне като цяло отново се превръща в централен инструмент за договаряне на заплати и условия на труд**. Информационните права на синдикатите са също засилени.

През 2021 г. синдикатите в Испания, в тристранен диалог с федерациите на работодателите и правителството, постигат и първото **споразумение в страна от ЕС относно защитата на работниците в платформи (Ley rider или законът на ездачите)**: персонал за доставки за компании като Deliveroo, Glovo, Stuart, Amazon и UberEats в бъдеще ще бъдат класифицирани като служители (а не като самостоятелно заети) и имат правото на социална сигурност освен всичко останало. Законът се появява със споразумение между най-представителните синдикални и работодателски организации в страната.

Ролята на партньорите в бъдещите форми на труд и плановете за справедлив/зелен преход е участие и преговори със силно преобладаващо ниво на артикулация между инициативи на национално ниво и на местно ниво.²

Въпреки че социалният диалог за прехода към дигитална и зелена икономика се развива най-вече чрез конкретни за всяка цел процеси между правителството и социалните партньори, **Социалният и икономически съвет играе важна роля** в предоставянето на изследователски принос за дебата, включително с изготвянето на доклад за електрическия сектор в Испания, който позволи на социалните партньори да обменят мнения по теми, свързани със справедлив преход. Най-важните теми, обсъждани в социалния диалог, свързани със зеления преход в Испания, са създаването на работни места и обучението за нови компетенции. Зеленият преход е обхванат от редица колективни споразумения. Пример е преходното споразумение между правителството, профсъюзите (Comisiones Obreras, Union General de Trabajadores и Unión Sindical Obrera) и Националната федерация на въгледобивните предприятия (Carbunion), което покрива частните рудници на Испания до 2027 г. (други споразумения обхващат минните дейности

² Collective bargaining in seven European countries throughout the pandemic. 2022 Oscar Molina, Roberto Pedersini.



в публичния сектор и други индустрии, като електроенергия).

Испанският електроенергиен сектор - илюстрира как социалните партньори, понякога в двустранни или тристранни настройки и на всички нива (от ниво ЕС до ниво компания), работят заедно в контекста на прехода. **Секторното тристранно споразумение за справедлив преход е подписано през 2020 г. от организацията на работодателите в испанския електроенергиен сектор, Министерството на труда, Министерството на екологичния преход, Профсъюзната конфедерация на комисиите на работниците (CC.OO) и Генералния съюз на работниците (UGT).** Той установява **рамка за сключване на регионални споразумения**, насочени към смекчаване на въздействието от затварянето на електроцентрали, захранвани с въглища. През март 2021 г. правителството, синдикатите и електрическите компании подписват колективно споразумение за справедлив енергиен преход за топлоелектрическите централи в процес на закриване, което включва ангажимента на страните да съпътстват трудовия преход и икономическото реактивиране на районите, засегнати от такива затваряния. С присъединяването към споразумението на EDP, глобална водеща компания в енергийния сектор, всички въглищни електроцентрали в Испания са включени в това споразумение, единственото в света с пълен консенсус, постигнат със социалните партньори. Сред мерките, които предвижда, са разработването от правителството на план за подкрепа на професионалното обучение и назначаването на работа за работници и адаптирането на плановете за обучение към търсенето на нови профили. Чрез това споразумение компаниите се задължават да разработят план за подкрепа на работниците и териториите, който включва предложения за нови инвестиции в районите, и да проектират плановете за преместване на собствения си персонал и дават приоритет на наемането на работници от спомагателни компании.

Социалният диалог, включително колективното договаряне, може да играе ключова роля в управлението на балансираното приемане на нови технологии. Все по-голям брой държави и сектори на дейност – както публични, така и частни – разработват всеобхватни стратегии за Индустрия 4.0 за приемане на нови технологии, като, наред с другото, предоставят съпътстващи политики, които се справят с цената на структурната промяна. Много от тях включват социалния диалог като съставен елемент, позволяващ на организациите на работниците и работодателите да играят ключова роля в предвиждането на изискванията за умения за нови професии и работни места и да улеснят необходимата преквалификация и повишаване на уменията. Комбинацията от сътрудничество на работното място и консултации относно въвеждането на нови технологии с колективно договаряне може да помогне да се гарантира, че ползите се споделят и с работниците. Правителствата имат дял в тези усилия, тъй като осигуряването на широко и успешно приемане на нови технологии може да помогне да се гарантира, че техните пазари остават конкурентоспособни на международно ниво.

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



Социални партньори – структура и представителство

Профсъюзите в Испания традиционно се причисляват към латиноамериканския модел, който се различава от англосаксонския и корпоративисткия централно- и северноевропейски тип по отношение на ниската си профсъюзна плътност, чести мобилизации и стачни действия, фрагментирани синдикати с определени идеологически или политически партийни предпочитания, конкуриращи се нива на колективно договаряне и високо ниво на държавна намеса в трудовите отношения.

В Испания профсъюзите имат институционална роля като социално-политически инструменти, с които се уреждат социално-икономическото развитие и модернизацията на трудовите отношения. Така основният коз на синдикатите не е тяхното членство, което остава ниско според европейските стандарти и е особено ниско сред младите работници, а тяхната институционална и в по-малка степен политическа роля. Профсъюзите са признати за представители на социалните и икономически интереси на работниците, както и в колективното договаряне и упражняването на правото на стачка, като по този начин придават съществено съдържание на правото на свобода на сдружаване. Условието на работа и заетост, включени в колективните трудови договори, се прилагат за всички работници, независимо дали членуват или не в подписаните синдикати. Без съмнение това традиционно се отразява на степента на принадлежност в Испания, която е по-малка от други западноевропейски страни.

Националните споразумения са със силна държавна намеса (подновявани на различни интервали) и по същество четирима национални партньори играят важна роля. Тези четири партньора са асоциацията на работодателите на големите компании (СЕОЕ), асоциацията на работодателите на малките компании (СЕРУМЕ) и двата големи профсъюза: Профсъюзната конфедерация на работническите комисии (ССОО) и Общият синдикат на работниците (UGT).

Национални синдикални федерации

Общият синдикат на работниците UGT исторически е доминиращата синдикална конфедерация, основан през 1888 г. от малка група квалифицирани работници. Той е най-старият испански профсъюз и от основаването си има тесни връзки със Социалистическата партия, PSOE. В хода на демократизацията съюзът се разраства бързо с помощта на международните социалдемократически организации, за да се превърне в алтернатива на комунистическите работнически комисии. От 80-те години на миналия век UGT, заедно с ССОО, формира **двойна синдикална хегемония във фрагментирания испански синдикален спектър**, а от 90-те години на миналия век двата синдиката с мнозинство **действат в унисон**. След процес на концентрация и сливане **UGT сега обхваща шест индустриални федерации** (включително съюза на пенсионерите и самостоятелно заетите лица) с около 900 000 членове, като публичният сектор и металообработката/строителството

----- www.eufunds.bg -----



представляват около 40 процента от членовете. UGT е член на ETUC и Международната конфедерация на профсъюзите (ITUC). Синдикатът следва кооперативна стратегия за политически действия, основана на социалния диалог.

Профсъюзната конфедерация на работническите комисии ССОО (Comisiones Obreras): първоначално е сформирана като спонтанни и краткотрайни подземни групи от края на 50-те години. През 60-те години те се превръщат в най-важната подземна организация на демократичната опозиция срещу диктатурата и се оказват силно повлияни от Комунистическата партия. В хода на демократизацията се превъзват в модерна профсъюзна организация, все по-независима от западащата Комунистическа партия. През 1991 г. те се присъединиха към Европейската конфедерация на търговските съюзи (ETUC); днес политическите и идеологическите различия между ССОО и социалдемократическата UGT са незначителни. Организационната основа на ССОО се състои от **седем индустриални федерации** с прикл. 900 000 членове, представляващи всички основни сектори и региони.

Както в ССОО, така и в UGT, секторните федерации са секции на основните конфедерации, а не автономни органи. Испанските синдикалисти са по-склонни да възприемат себе си предимно като членове на UGT или ССОО, отколкото на тяхната секторна федерация. И двете конфедерации имат и регионални структури, които съответстват на регионалното деление на страната и играят съществена роля.

Представителността на синдикатите не се основава на членството, а на броя делегати, избрани в работнически съвети и други представителни органи както в частния, така и в публичния сектор. Делегатите се избират от служители във фирма или заведение на всеки четири години. По този критерий ССОО и UGT винаги са били двете основни профсъюзни конфедерации в Испания. Те се считат за най-представителните на национално ниво. ССОО получава около 36% от всички делегати (всички сектори комбинирани), а UGT получава около 33% от всички делегати. Някоя друга конфедерация не достига минималния праг, за да се счита за представителна на национално ниво (10% от всички делегати на национално ниво). Тези данни постоянно се променят, тъй като изборните процеси протичат постоянно. Други синдикати могат да бъдат представителни на ниво сектор, на ниво компания или на регионално ниво.

Отношенията между двете основни конфедерации като цяло са добри, макар и с известно напрежение. Те са постигнали редица споразумения с работодателите, предоставящи рамка за годишно увеличение на заплатите и структурата на индустриалните отношения. Всички конфедерации са структурирани на индустриална основа с отделни федерации на различни индустрии.

Друг национален профсъюз е **Конфедерацията на работническите профсъюзи (USO) (Unión Sindical Obrera)**, която се формира в лявата католическа среда на демократичната

----- www.eufunds.bg -----



опозиция от края на 50-те години. Той участва много активно в антифранкския ъндърграунд в ранните работнически комисиони, като същевременно се разграничава от комунистическото мнозинство. В хода на демократичния преход загубва голяма част от влиянието си, тъй като нейните членове преминават към UGT и CCOO. От 2006 г. USO е член на ETUC и ITUC. Неговото влияние днес е ограничено до отделни големи предприятия и администрации като напр. католическия образователен сектор. Членовете му са около 100 000 души.

Профсъюзният пейзаж в публичния сектор е малко по-фрагментиран, отколкото в частния сектор. От една страна са федерациите на обществените услуги на двете най-големи синдикални конфедерации в Испания, CCOO и UGT. Процесът на сливания и вътрешно реструктуриране в рамките на конфедерациите предполага промени в тези организации, представляващи интересите на служителите в публичния сектор. В случая на CCOO три различни федерации осъществяват това представителство. Това са Федерацията за услуги на гражданите (Federación de Servicios a la Ciudadanía), която е най-голямата федерация по отношение на членство в рамките на CCOO, с 263 000 членове през 2014 г. Тази федерация представлява интересите на служителите в публичния сектор в централната, регионални и местни власти и предоставяните услуги. Втората федерация е Федерацията на здравните дейности (Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios), която представлява интересите на работещите в здравни дейности, както частни, така и публични. И накрая, Образователна федерация (Federación de Enseñanza), която представлява интересите на учителите и работещите в образователни институции, както частни, така и публични. В UGT има специална организация за служителите в публичния сектор, Федерацията на обществените услуги (Federación de Servicios Públicos, FSP), която включва и тези в системата на общественото здравеопазване. В допълнение към FSP има Федерация по образование (Federación de Trabajadores de la Enseñanza). Третата важна конфедерация в публичния сектор (извън UGT и CCOO) е Централният синдикат на независимите и държавни служители (Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios, CSIF). В същото време съществуват редица професионални профсъюзи като Синдиката на медицинските сестри (Sindicato de Enfermería, SATSE) и Държавната конвергенция на лекари и медицински сестри (Convergencia Estatal de Doctores y Enfermeras, CEMSATSE) съответно за медицински сестри и лекари.

Освен тези национални организации има широк спектър от по-малки, местни и секторни синдикати. В публичния сектор (държавни служители, лекари, медицински сестри, образование, летателен персонал) са активни силни професионални асоциации. Синдикалистките организации CNT (Confederación Nacional del Trabajo – Национална конфедерация на труда) и CGT (Confederación General de Trabajadores – Обща конфедерация на работниците) не играят съществена роля днес, освен в няколко фабрики и градски квартали. В някои региони (Андалусия, Астурия) са създадени по-малки



синдикати с граждански инициативи.

Регионални синдикални федерации

В няколко периферни региона регионалните националистически профсъюзи упражняват силно влияние и оспорват олигопола на UGT и CCOO.

ELA-STV (Euzko Langilleen Alkartasuna) - Баска работническа солидарност - е най-силният и най-стар регионален националистически синдикат. Той е основан през 1911 г. в контекста на социалния католически баски национализъм и дълго време е близък до Баската националистическа партия PNV. Той се присъединява към Европейската конфедерация на профсъюзите, докато е в изгнание и по време на демократизацията бързо напредва, за да се превърне във водещ профсъюз в Страната на баските. ELA-STV се характеризира с ефективна организация и способност за преговори. От 90-те години на миналия век синдикатът се сближава с радикалната сепаратистка LAB и се дистанцира от CCOO и UGT. Има около 100 000 членове.

LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak) – Националистически работнически комитети - е създаден през 70-те години на миналия век като профсъюзно крило на радикалното баско движение за независимост, което включва и терористичната организация ETA. Със силна ориентация към хората, LAB се превръща в ефективна синдикална организация, която днес държи около 18% от местата в работническите комитети в Страната на баските и активно участва в колективно договаряне и лобиране.

CIG (Converxencia Intersindical Galega/Confederación Intersindical Galega) – Галисийска конфедерация на профсъюзите: CIG е коалиция от хетерогенни синдикални групи, които се комбинират, за да достигнат законоустановения праг на представителство (15% от местата в работническите комитети). Слабо свързан с националистическата партия, *Bloque Nacionalista Galego*, днес коалицията представлява почти една трета от организирания труд в Галисия.

Въпреки ниското ниво на профсъюзна плътност, участието в изборите на синдикалните представителни структури на работните места е високо и обикновено се използва за установяване на представителността на синдикатите. Испания остава в междинна позиция по отношение на индустриалните отношения, докато **социалният диалог е по-нестабилен и зависи най-вече от решенията на правителствата**. Нивата на членство в профсъюзи са сравнително ниски, но покритието (обхватът на работниците) при договаряне е високо, тъй като е гарантирано от закона чрез принципа *erga omnes*, който създава по-малко стимули за синдикално членство и фокусира синдикалната дейност върху представителството. Автоматичното законово разширяване на колективните договори на междупрофесионално и/или секторно ниво осигурява високо ниво на покритие на колективното договаряне, но намалява стимулите за присъединяване към профсъюзи, като по този начин обяснява ниското ниво на профсъюзна плътност.

----- www.eufunds.bg -----



Представителните органи на работното място са работнически делегати и работнически комитети (плюс Juntas de Personal в публичния сектор). Правата на представителство и участие, залегнали в Статута на работниците (1980 г.) и Закона за свободата на синдикатите (1985 г.), установяват **дуалистично представителство на интересите** от синдикалните органи на ниво предприятие и надпредприятие и работническите комитети, избрани от всички работници с повече от 50 служители. В предприятията с 250 или повече служители профсъюзите имат право да сформират „профсъюзни секции“. За разлика от германската „двойна“ система обаче в Испания **работническите комитети и профсъюзните секции също имат право да обявяват стачка и да участват в колективно договаряне**. В предприятията с 50 или повече служители по закон също се изисква комитет по здравословни и безопасни условия на труд.

Синдикатите в Испания понякога достигат значително ниво на мобилизация. След като потребител заяви дадена услуга, за да обяснят конкретни ситуации на несигурност, синдикатът активира полеви изследвания, за да идентифицира колективно работници в подобни ситуации след което ги мобилизират, за да създадат възможности за договаряне.. Такъв тип услуги е начинът за справяне с проблеми, които иначе биха били трудни за набелязване и инициране на синдикални дейности, независимо дали са **правни, договарящи се или мобилизиращи**. В някои случаи този тип услуга се оказва функционална за действия, които доближават синдикалната стратегия до организационния модел.

Представителност

Съгласно Закона за свободата на синдикатите (1985 г.) всички работници могат да членуват в синдикати, с изключение на членовете на испанските въоръжени сили, съдиите и прокурорите. Основният критерий за определяне на синдикалната представителност обаче е електоралната публика, която се определя от броя на делегатите и членовете на работните комисии, получени на изборите. Това, заедно с автоматичното удължаване на колективните договори, обяснява ниските нива на гъстота на членство в синдикати в Испания, тъй като работниците имат ограничени стимули да се присъединят към профсъюзи.

Изборите на делегати на работната сила и работнически комитети, известни в Испания като „профсъюзни избори“, са изключително важни, тъй като от техните резултати зависи много повече от състава на представителството на ниво предприятие. Законът за свободата на синдикатите установява общ критерий за „представителност“, според който синдикатите, които на общонационални синдикални избори печелят над 10 процента (UGT и CCOO) или в „автономна общност“ (федерална държава) печелят над 15 процента % от делегатите (ELA-STV и LAB в Страната на баските; CIG в Галисия) имат общо право да сключват колективни договори, право на представителство в публични институции и



достъп до определени държавни субсидии. Всички други синдикални организации и професионални асоциации имат право да сключват колективни трудови договори само в предприятия и отрасли, в които имат над 10 на сто от делегатите. Голямото значение на изборите за работнически комисии, заедно със сравнително ниското ниво на гъстота на профсъюзите в Испания, характеризират това като „**представителен синдикален модел**“ (синдикализъм на избирателите) за разлика от „модел на членска организация“ (членски синдикализъм). Резултатите от профсъюзните избори дават най-добрата индикация за силата на отделните профсъюзи.

Испания е икономика с едно от най-високите нива на централизация, където договарянето обикновено е предимно на ниво сектор или промишленост, но с възможност за редуване на договаряне на ниво сектор и компания поради клаузите за прекъсване или възможността за отказ от споразумения за заплати и тяхното договаряне на фирмено ниво, което прави възможно постигането на свобода за договаряне в по-голяма степен в съответствие с фирмените стратегии и нужди, и с по-малко държавна намеса.

След Голямата рецесия, с реформите от 2010 и 2012 г., нивото на централизация намалява драстично чрез генерализиране на възможността за неприлагане на секторното споразумение и чрез много по-слаби критерии от тези, които съществуваха преди. След 2012 г. неприлагането се превръща в едностранно решение на компанията, което установява, че условията на споразумение, което не е подновено, не могат да бъдат удължени след една година. По този начин, ако споразумението не бъде подновено, се прилага по-високо споразумение, дори при прилагане на основните законови минимума (Статут на работниците) и следователно по-сурови условия от тези, които се прилагат в споразуменията на компанията (по-дълго работно време, по-ниски заплати и т.н.). Всичко това довежда до значително отслабване на условията на труд и подчертано обезценяване на заплатите в резултат на намаляването на преговорната сила на работниците. Свърхактивността³ позволява безсрочно удължаване на колективните договори, реформата на пазара на труда от 2012 г. регламентира максимална продължителност от 12 месеца, въпреки че социалните партньори могат да се отклоняват от него. През 2022 г. е одобрена реформа, която променя някои от предишните промени, което сочи към процес на повторно регулиране, но е твърде рано да се видят ефектите от него. В заключение, траекторията на Испания е посока на **дерегулация на индустриалните отношения**.

³ Свърхактивността е характеристика на колективното договаряне, свързана с неговата продължителност. Съгласно принципа на свърхактивност, колективният трудов договор остава приложим след изтичане или прекратяване, ако не е постигнат нов колективен трудов договор. Поради това удължаването на колективния договор може да бъде ограничено до времето, необходимо за подновяване на колективен договор, или може да бъде договорено предварително между представителите на работниците и работодателите. В някои страни свърхактивността е задължителна по закон и се прилага към всички колективни договори.



Конфедерации на работодателите

Що се отнася до работодателите, съществува една голяма конфедерация на работодателите, СЕОЕ, която представлява всички видове компании и сектори. В рамките на СЕОЕ има СЕРУМЕ, конфедерация, представляваща интересите на малките и средни компании. Исторически СЕОЕ е доминиран от големи компании. В страна, доминирана от малък бизнес, това създава известно напрежение, следствие на което е решено организационното сливане на СЕРУМЕ в СЕОЕ през 1980 г. СЕРУМЕ съответно действа оттогава като противовес на интересите на големия бизнес в СЕОЕ. Около 80-90% от испанските компании (с изключение на самонаетите) са членове на СЕОЕ чрез неговите секторни и регионални клонове.

Само около 26% от фирмите декларират, че са свързани с работодателска организация. По-големите фирми са по-склонни да бъдат асоциирани, отколкото по-малките фирми; 67% от компаниите с най-малко 500 служители са асоциирани.

АТА - Асоциация на автономните работници (*Asociación de Trabajadores Autónomos*), е хибрид между синдикат и бизнес асоциация, която организира и представлява самостоятелно заетите лица и е член на основната конфедерация на работодателите СЕОЕ. Концепцията за „икономически зависим самостоятелно зает (или „автономен“) работник“ (съкратено на испански като „Търговец“) попада между заетостта и самостоятелната заетост. Отнася се за тези, които не отговарят на традиционната дефиниция за „служител“, тъй като нямат трудов договор като зависими служители. Въпреки това, въпреки че от формална гледна точка те са „самостоятелно заети лица“, те също са икономически зависими от един работодател за целия или за голяма част от доходите си (според испанското законодателство повече от 75 процента от заплатите им като платен служител или като бизнесмен). Друга важна асоциация за самостоятелно заетите лица е **УРТА (Съюз на професионалистите и самостоятелно заетите работници)**.

Индустриални отношения и колективно договаряне

Испания има система за колективно договаряне, характеризираща се с преобладаващи секторни и регионални (провинциални) колективни споразумения, съществуването на **междусекторни колективни споразумения, координиращи колективното договаряне, и значителна роля на държавата в този процес**. Късната консолидация на асоциациите на работодателите и слабата организационна структура на профсъюзите правят регулаторната подкрепа незаменима за развитието на колективното договаряне в първите години на демокрацията. **В замяна на сътрудничеството държавата предоставя институционални компенсации на социалните партньори**, особено на профсъюзите – например като ги включва в разработването на политики и предоставя **механизми за разширяване на колективното договаряне**. Социалните партньори имат институционална

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



и политическа власт, която далеч надхвърля техния капацитет за влияние въз основа на членство или представителство на ниво компания.

Социалните партньори са споделят значението на върховия **двустранин междусекторен социален диалог като инструмент за управление на индустриалните отношения** и постигане на тяхната автономия спрямо държавата. За разлика от тристранния социален диалог, двустранинният социален диалог между синдикати и работодатели запазва своята непрекъснатост. Социалните партньори имат утвърдена практика да подписват двугодишни рамкови споразумения за заетостта и колективното договаряне.

Както всеки друг елемент от индустриалните отношения в Испания, процесът на договаряне е предмет на подробна нормативна уредба. **Глава III от Кодекса на труда определя кой може да седне на масата за преговори, как трябва да започне процесът на договаряне и развитието на процеса на договаряне.** Представителите на синдикатите в договарянето между много работодатели и членовете на работническите съвети на ниво компания са участниците от страна на синдикатите. По същия начин, представителите на работодателя в договарянето с няколко работодателя и управлението в договарянето с един работодател участват в преговорите. И в двата случая критериите, използвани за определяне на участващите страни и техния брой на масата за преговори, се установяват според резултатите от изборите на работническите съвети. Увеличаването на броя и техническата сложност на въпросите, договорени в колективните трудови договори, довежда до включването на **външни съветници** в екипите за преговори на профсъюзите и работодателите. Тъй като представителите на синдикатите и работодателите не е задължително да притежават техническите познания и умения да преговарят по широк кръг от въпроси, обхванати от колективните трудови договори, участието на тези съветници се превръща във важен елемент, за да се гарантира успехът на преговорите. Тези външни съветници могат да бъдат други членове на участващите организации, които не са включени в комитета за преговори, или лице, външно за тях. Поради тази причина ролята на съветниците е ограничена до подкрепа на други участници, но няма без глас в процеса.

Най-важният двустранин орган е **Междуконфедералната служба за медиация и арбитраж** (Interconfederal Service of Mediation and Arbitration, SIMA). Финансира се изцяло от държавата и се управлява автономно от социалните партньори. Тя управлява индустриални конфликти, като предлага механизми за разрешаване на индустриални спорове. Въпреки съществуването на тристранни и двустранинни органи, социалните пактове и върховите междусекторни споразумения не се договарят в нито един от съществуващите институционални органи. По отношение на двустранинните споразумения, от средата на 90-те години на миналия век пиковите междубраншови споразумения за колективно договаряне са подписват между най-представителните синдикати и работодателски организации. Въпреки че това не са задължителни споразумения и

----- www.eufunds.bg -----



предоставят само насоки по различни въпроси, като например увеличения на заплатите, те все пак осигуряват известна степен на координация и обща рамка за колективно договаряне.

Колективното договаряне е конституционно право на работодателите и представителите на работниците и служителите. Провежда се главно на секторно ниво, национално или регионално. Многостепенното колективно договаряне е със слаба координация между нивата като секторното и териториалното (провинциалното) ниво са най-важните по отношение на обхванатите работници. **Колективните договори** имат общо действие (erga omnes). Те се прилагат за всички служители, наети от всяка компания в рамките на договарящата единица, независимо от членството в подписаните профсъюзи или организации на работодатели. Общата ефикасност обяснява високия процент на покритие, който е около 85%. Над 90% от служителите, обхванати от колективен трудов договор, са обхванати от секторен, а не от договор, договорен на ниво компания. Около 82% от компаниите са обвързани от отраслов колективен договор, а не от колективен договор на ниво компания.

Като механизъм, управляващ трудовите отношения и пазара на труда, **колективното договаряне е под постоянен натиск да се променя по отношение на съдържание и процеси.** Двигателите на тази промяна са подобни на тези, които засягат пазара на труда. Някои от тях са структурни и отразяват дългосрочното развитие, включително цифровата трансформация на работата и свързаните с нея промени в професионалната структура, прехода към нисковъглеродна икономика и демографските промени. Други имат краткосрочен или временен характер в резултат на икономически цикли или разрушителни развития като кризата с COVID-19. Степента, в която тези двигатели влияят върху съдържанието на колективните договори или водят до промени в процесите на договаряне, се определя от различни фактори, включително институционалната рамка, сектора и типа компания или характеристиките на социалните партньори.

По време на кризи (2008–2009 г., covid кризата от 2020 и др.) целите на страните в **социалния диалог** обхващат различни въпроси, но **се фокусират главно върху умереността на заплатите, вътрешната гъвкавост и създаването на работни места.** Що се отнася до **колективното договаряне**, резултатите са фокусирани върху **договарянето на заплатите**, както е традиционно. Условието на заетост имат известна тежест върху приоритетите в определени сектори, както и професионалното обучение и здравето на работното място. Структурните фактори (като високи нива на безработица) или институционалните фактори (като промяна на правната рамка чрез трудови реформи) са ключови елементи за разбирането на това как са артикулирани позициите на социалните актьори. Механизмите за договаряне на заплатите са обусловени от **конкурентно социално съгласуване**, според което умереността на заплатите е необходимо условие за постигане на макроикономическа стабилност.

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



Примери за регионални рамкови споразумения са в региона на Баските и в Каталуния. В региона на Баските е подписано важно рамково споразумение през 2017 от най-голямата асоциация на работодатели както и от ELA, LAB, CCOO и UGT, за да се **гарантира приоритетът на прилагане на секторните споразумения, подписани в ргиона на Баските**, пред секторните споразумения, подписани на испанско държавно ниво. За разлика от това **Каталунското рамково споразумение (2015-2017)** събира поредица от мерки, които възпроизвеждат слаби национални споразумения, призовавайки за преговори за ултраактивност и гъвкавост. В това споразумение няма препратки към структури за колективно договаряне и децентрализация. При регулирането на труда и в двата случая колективното договаряне не е изградило напълно автономно пространство за регулиране, но рамковите споразумения на баските се доближават до тази цел много по-силно от тези, които могат да бъдат открити в каталунския случай.

Друг механизъм, използван при колективното договаряне в Испания по време на кризата е временното спиране на някои клаузи в колективните договори, включително тези, свързани със заплащането. Почти 500 компании са използвали възможността да преустановят прилагането на съществени аспекти от своите колективни договори (т.е. тези, които се отнасят до заплатите) през 2020 г. В повечето случаи преустановяването е договорено с представители на работниците.

След относителното забавяне на колективното договаряне, настъпило през 2020 г., подновяването на колективните споразумения набра скорост в първите месеци на 2021 г. в Испания.

Цифровите технологии могат да се използват и за улесняване на организацията на работниците и различни форми на колективни действия. Видеоконференциите и виртуалните срещи между социалните партньори се увеличават значително и често са се въвеждат за първи път в сравнение с предишни извънредни случаи. Виртуалните срещи рядко водят до подписване на колективни договори. Дистанционните срещи са използвани за обсъждане на конкретни въпроси или проблеми (включително протоколи за здраве и безопасност и т.н.) или за обмен на информация. При всяка възможност се е предпочитало отлагане на преговорите, особено що се отнася до определяне на заплатите. Примери на успешно онлайн договаряне на колективен трудов договор демонстрират както предизвикателствата, свързани с договарянето във виртуална среда, така и механизмите, използвани за преодоляването им. В случая с колективния договор на националната верига супермаркети Coviran в Испания, социалните партньори решават да изберат онлайн договаряне по две причини. Първо, заради спешна нужда от подновяване на колективния договор в контекста на исканията на работниците за признаване на допълнителните усилия, които са положили по време на пандемията. Второ, някои ограничения за пътуване в Испания, което прави невъзможна среща лично с представители на работниците от определени региони. Осъзнавайки

----- www.eufunds.bg -----



предизвикателствата на онлайн договарянето, профсъюзите и компанията търсят съдействие и подкрепа от **Андалусийския съвет по трудови отношения, регионална институция, отговорна за наблюдението на развитието на индустриалните отношения** и подпомагането на разрешаването на трудови спорове. Екип от трима души от съвета последствие е включен в целия процес на договаряне, предоставяйки техническа подкрепа и съвети на участващите участници⁴.

Фокус върху новите форми на труд

Основните структурни двигатели на промяната са зеления преход, цифровия преход и демографските промени, свързани със застаряването на работната сила. Структурните промени довеждат до интегрирано управление на водния цикъл, изкуствен интелект в банковия сектор и електронна търговия в големи компании за търговия на дребно.

Зеленият преход представлява един от основните източници на иновации в колективното договаряне. Въпросите, свързани с декарбонизацията и зеления преход като цяло – за разлика от тези, свързани с цифровизацията или демографските промени – традиционно остават извън обхвата на колективното договаряне. Едва наскоро синдикатите и работодателите започнаха да преговарят по някои въпроси в тази област. Въпреки това, това разширяване на обхвата на колективното договаряне досега се е извършвало предимно в компании, извършващи дейности, за които зеленият преход е от особено значение, като например комунални услуги.

Наблюдавани са нововъзникващи практики в две области. Първият е създаването на **специфични инструменти за участие на работниците във вземането на решения по въпроси, свързани със зеления преход**. Пример за това е **секторният колективен договор за интегрирано управление на водния цикъл в Испания**, който предвижда създаването на **съвместен комитет с представители на работниците**, с който да се консултират и да предлагат съвети по въпроси, свързани със зеления преход във водния сектор. Вторият е вкарване на **иновативни клаузи**, свързани със зеления преход, които постепенно намират място в колективните трудови договори.

Примери за **колективни споразумения**, включващи клаузи, свързани със **зеления преход**, могат да бъдат намерени в Испания, където интегрираният „колективен договор за водния цикъл“ предвижда **създаването на комитет, който да дава съвети и консултации по въпроси, свързани със зеления преход**.

Първият колективен договор между платформата за доставка Just Eat и профсъюзните конфедерации CCOO и UGT също е подписан наскоро. Той представлява първата стъпка в нормализирането на работата на платформата в рамките на испанския модел на

⁴ Moving with the times. See ref.



индустриални отношения и неговия пазар на труда.

През 2021 колективен договор, обхващащ големи компании за търговия на дребно, беше подписан от Националната асоциация на големите компании за търговия на дребно (Anged), Конфедерацията на независимите синдикати (Fetico), Испанската федерация на асоциациите на профсъюзите (Fasga), CCOO и UGT. Споразумението ще продължи две години и засяга универсалните магазини El Corte Inglés, както и Carrefour Leroy Merlin, Fnac, Alcampo, Conforama, Ikea, Apple и Makro, като се отнася за около 230 000 служители в сектора. Той обхваща договорености за дистанционна работа, които наскоро бяха определени в закон, както и правото на прекъсване на връзката и създаването на регистър на заплатите, за да се гарантира равно заплащане, и дори предоставя рамка за работа в електронната търговия в неделя.

През ноември 2020 г. **отделът за търговия на дребно на Inditex и профсъюзите подписаха споразумение за защита на заетостта и условията на труд на работниците, засегнати от затварянето на 300 магазина**, ускорено от пандемията COVID-19. Споразумението съдържа ангажимент за преместване от магазини в логистичния отдел на всички работници, съкратени поради затварянето на магазини. В рамките на голям колективен договор за търговия на дребно от 2021 г. профсъюзите и работодателите поемат изричен ангажимент да поддържат нивата на заетост, като предоставят прилагането на каквито механизми за вътрешна гъвкавост са необходими, преди да се прибегне до външна гъвкавост. Освен това той също така предоставя възможност на фирмите, прилагащи за първи път колективния трудов договор, да въведат постепенно прилагане на мерките, съдържащи се в колективния трудов договор, след договаряне с работниците. По същия начин, за да се поддържат нивата на активност в сектора, е въведена известна гъвкавост в неделните смени, но с максимум пет дни работа в неделя и празници на работник. Този колективен договор включва новаторски клаузи и нови социални права, като дистанционна работа, за която ще се плащат 25 евро на месец. Колективният договор включва също клаузи за цифрово изключване, регистриране на равно заплащане и увеличаване на платения отпуск в работни дни.

Преговорите относно **разпоредбите за дистанционна работа в колективните договори първоначално се увеличават в резултат на локдауна**. Оттогава е прието законодателство (2020) за дистанционна работа, оставяйки на социалните партньори да договорят условията, които да бъдат посочени в колективните договори, което доведе до разширяване на тези клаузи в много колективни договори. Компаниите трябва да подпишат индивидуални споразумения за дистанционна работа с всички работници, които решат да работят по този начин. Тези индивидуални споразумения трябва да бъдат валидирани от работническия съвет.

В Испания двигателите на промяната, задействани от covid, доведоха до изцяло нови

----- www.eufunds.bg -----



аспекти на процесите на колективно договаряне – подпомагано онлайн договаряне (Covirán). Колективният договор на Covirán беше подписан през 2021 г. между ръководството на Covirán и профсъюзите, представени в работническия съвет (СС.ОО, UGT и GTI) и беше фокусиран върху сектора на супермаркетите – 1 компания и 1 200 служители, в сила до 2023 г.

Секторният колективен договор за **интегрирано управление на водния цикъл** беше подписан от AGA (Испанска асоциация на компаниите за управление на градски водни услуги), Федерацията на промишлеността, строителството и селското стопанство (FICA-UGT) и Федерацията на гражданите Услуги на СС.ОО (FSC-CCOO). То засегна 800 компании и 9 000 служители.

Технологичните промени и цифровизацията представляват един от най-важните двигатели на промяната в трудовите отношения днес. Много аспекти на цифровия преход се проявяват по различни начини в различните сектори и компании, което води до голямо разнообразие от въздействия и развития. **Колективният договор, обхващащ големите компании за търговия на дребно** в Испания, съдържа пакет от мерки, предназначени да позволят на сектора да премине през справедлив цифров преход и да се изправи пред предизвикателствата произтичащи от увеличената онлайн търговия. Той регулира работата в електронната търговия в неделя, като я прави доброволна, възнаграждава я с 30% увеличение на почасовото заплащане и един допълнителен ден отпуск и ограничава броя на последователните недели, които могат да се работят до пет. Освен това споразумението предвижда също така създаването на **секторна обсерватория, която ще функционира като форум за социален диалог и колективно договаряне по въпроси от общ интерес**. Страните, подписали колективния договор, се споразумяха да използват обсерваторията, за да анализират развитието в сектора, с особен акцент върху промените, предизвикани от цифровизацията и въздействието върху потребителските тенденции.

Друга **нововъзникваща тема в трудовите отношения** в контекста на дигитализацията е въвеждането на **механизми и алгоритми за изкуствен интелект от компаниите**. **Банковият сектор в Испания е един от първите, които регулират използването на изкуствен интелект**. Въпросното споразумение се занимава с редица въпроси, включително дистанционна работа, увеличения на заплатите и гаранции на заплатите в контекста на нарастваща инфлация. Но най-иновативният аспект на този колективен договор е, че той за първи път установява, че **компаниите имат задължение да информират представителите на работниците и служителите относно алгоритмите, използвани от системите за анализ на данни** или изкуствен интелект в областта на човешките ресурси и трудовите отношения в ниво на работното място, за да обяснят оперативната логика зад тях и да дадат отчет за това как се оценяват резултатите. Колективният договор в банковия сектор е подписан през 2021 г. между Испанската банкова асоциация (AEB), СС.ОО, UGT и банковата

----- www.eufunds.bg -----



федерация FINE. Продължителността му е до 2023 г. и обхваща 73 компании и 91 539 служители.

Правото на изключване/офлайн, свързано с дистанционна работа, също е регламентирано в националния колективен договор за спестовните банки в Испания. Това е първото **национално секторно споразумение**, включващо правото на офлайн в края на фиксирания работен ден на служителя. Съгласно този колективен договор трябва да съществува задължителен период на изключване от работната мрежа между 19.00 и 8.00 часа. Освен това всички срещи, провеждани извън нормалния работен ден, трябва да приключат до 19.00 часа. Споразумението също така регулира дистанционната работа и установява редица предимства за онези служители, които прекарват повече от 30 процента от работното си време, работейки от къщи; компютър, мобилен телефон, ергономичен стол и бонус за офис оборудване до 130 евро плюс 55 евро на месец за покриване на други режийни разходи, пропорционални на работното им време.

Други инициативи на синдикатите

Инициативата **CCOO Catalunya - El WhatsApp de la Precariedad**, е създадена с цел да преодолее пропастта между организацията и нечленуващите в синдикати членове (неоесигурени работници или безработни), да повлияе на колективното договаряне на ниво компания и да се превърне в инструмент за участие и взаимодействие между хора, страдащи от същите несигурни състояния. Услугата предоставя правна информация и съвети по телефона и безплатно приложение за незабавни съобщения. Така се фокусира не само върху проблемите, свързани с труда, но и върху проблемите на социалната уязвимост. Такъв е случаят с колоездачите, работещи за платормената компания за доставка Glovo, които искат подкрепата на синдиката чрез услугата CCOO Catalunya - El WhatsApp de la Precariedad (ES). Следствие на което CCOO Catalunya провежда колективни организиращи действия с тези работници, които довеждат до триседмична стачка през 2021 г., блокирайки дейността на клона за доставка на супермаркети на компанията. Целта е да се възстановят трудовите правоотношения на техните работници, които в момента работят чрез верига от изнесени агенции за временна работа. В момента CCOO Catalunya и ръководството на компанията са започнали процес на преговори.

Испанската **TuRespuestaSindicalYa.com (TRSY!)** е инициатива за служители на платформи, създадена с междусекторната координация на UGT. Услугата има за цел да се справи с въпроси (проблеми и изисквания) на работещите в платформи. Тази услуга функционира и като инструмент за дигитален синдикат. В рамките на услугата е предоставена пощенска кутия за отговор на въпроси относно (фалшиви) права на самостоятелно заети лица. TRSY! услугата също така осигурява правно покритие за работещите в платформи, особено при съдебни искове срещу компании от платформи за изобличаване на тяхната фалшива ситуация на самостоятелна заетост. Въпреки че услугата е предназначена за работещи в

----- www.eufunds.bg -----



платформи, много хора от селските райони на Испания я използват като единствен начин да се свържат с профсъюза. TRSY! Успява да внедри първия синдикален делегат в платформа за доставка на храна в Испания. Този работник става делегат на профсъюза, след като съдебно решение признава статута му, принуждавайки компанията да го приеме като служител.

Колективно договаряне може да се проведе и на ниво компания. Основният механизъм за определяне на заплащането в испанските компании от частния сектор е колективното договаряне⁵. Избраните представители (работнически съвети - "comités de empresa", делегати на служителите - "delegados de personal") на практика са основният представителен канал на служителите на испанските работни места. **Работническите съвети и делегатите на служителите** имат законово право на колективно договаряне на работното място. Въпреки това представителите на синдикатите на работното място имат предпочитание към договаряне на ниво компания, стига да представляват мнозинството от членовете на работническия съвет и делегатите на служителите в рамките на компанията. Над 95% от всички членове на работническите съвети и делегатите на работниците и служителите имат тясна връзка със синдикат (кандидатът е бил повишен от синдиката).

Ограничения на Испанския модел

Въпреки че високата степен на институционализация със силна регулаторна намеса от страна на държавата често се представя като сила (тъй като допринася за институционалната стабилност), тя също е една от слабите страни на индустриалните отношения в Испания. Първо, регулирането на процесите и съдържанието на колективното договаряне намалява пространството за маневриране на социалните партньори и следователно тяхната автономия. Освен това, това може да бъде пречка за разработването на новаторски подходи в колективното договаряне, като например въвеждане на нови въпроси в колективните договори. По същия начин високата степен на регулации осигурява стимули за участниците да разчитат на съдебни механизми за разрешаване на конфликти, като по този начин възпрепятства развитието на извънсъдебни механизми и предизвиква по-високи нива на индустриални конфликти. Интензивното регулиране на индустриалните отношения може да има положително въздействие по отношение на институционалната стабилност, но също така може да се превърне в пречка за системата да се адаптира към новите предизвикателства⁶. В Испания институционалната среда възпрепятства синдикалното членство, като ограничава селективните стимули за членовете на синдикатите, а **синдикатите разчитат повече на**

⁵ Но на практика секторните минимални заплати са много по-важни. От 2012 г. колективен трудов договор, договорен на ниво компания, може да определя заплати под секторното ниво, но това е рядка практика.

⁶ Enhancing social partners' capacity and social dialogue in the new world of work: the case of Spain

----- www.eufunds.bg -----



институционална, отколкото на асоциативна сила.

Въпреки че колективното договаряне по принцип трябва да бъде по-гъвкаво от законовите разпоредби в отговор на променящите се икономики и пазари на труда и в предвиждането на такава промяна, **колективните договори включват нови теми, свързани с двигателите на промяната на пазарите на труда само след въвеждането на законови разпоредби или други държавни инициативи.** В случая с Испания – която има много силно законово регулиране на трудовите отношения, но където колективното договаряне изглежда се адаптира бързо към двигателите на промяната. Външните фактори играят важна роля в пораждането на нови разпоредби или в насърчаването на адаптирането на стари в колективните договори. Регулирането на дистанционната работа и правото на офлайн са най-добрите примери за това. **Законовите разпоредби остават важни като двигател за въвеждането на нови теми в колективните трудови договори,** особено в тези държави-членки със силно регулиране на трудовите отношения като Испания. Развитието на нормативната уредба продължава да е важно за подпомагане на участниците да рамкират преговорите и за насърчаването им да включват ново съдържание в колективните договори.

Фокус върху публичния сектор

Основно образование

Колективното договаряне в системата на държавното основно образование се провежда на няколко нива: Обща форум за договаряне на национално ниво за всички публични администрации; Форум за преговори на държавно ниво за образование; — Форум за преговори на регионално ниво за образование. Като децентрализирана публична услуга, колективното договаряне на регионално ниво е отговорно за определянето на повечето условия на труд за държавните служители в региона.

Едно от най-важните въздействия на кризата от 2011 г. по отношение на заинтересованите страни и профсъюзите е появата на нови участници в гражданското общество, които изиграт много важна роля в защитата на системата на общественото образование и нейното качество. В случая с общественото образование Marea Verde (Зелена вълна) е създадена, за да промени някои от ефектите на политиките на строги икономии през 2011 г. и е много активна в защитата на системата на общественото образование от съкращения на разходите до опити за приватизация. Зелената вълна е много активна през годините на кризата и създава платформа, за да продължи да развива своята дейност във връзка с общественото образование. Това е така наречената „Държавна платформа за държавните училища“. Под шапката на тази платформа има профсъюзи, студентски организации, както и организации на родители, които споделят ангажимент за защита на системата на общественото образование и подобряване на

----- www.eufunds.bg -----



нейното качество.

Здравеопазване

Колективното договаряне в случая на държавните болници също има многостепенна структура: общ форум за договаряне на държавно ниво за всички публични администрации; Форум за преговори на държавно ниво за здравето; Регионален форум за преговори за здраве; Колективно договаряне на болнично ниво.

В случая със здравния сектор синдикалната среда се характеризира със съвместното съществуване на три различни вида синдикати, които са най-представителни на национално ниво:

- Двете най-големи класови конфедерации, CCOO и UGT;
- Два професионални синдиката: Синдикат на медицинските сестри (Sindicato de Enfermería, SATSE) и Държавната конвергенция на лекарите и медицинските сестри (CEMSATSE);
- Един профсъюз в общественения сектор, CSIF.

От страна на работодателите, на национално ниво оперира Министерството на здравеопазването, социалните услуги и равенството. На регионално ниво е Каталонски здравен институт (Institut Català de la Salut, ICS). Съставът на форумите за преговори както на национално, така и на регионално ниво остава стабилен през последните петнадесет години, само с незначителни промени в броя на делегатите, които всеки синдикат има. Подобно на началното образование, едно от най-интересните развития по отношение на участниците в здравния сектор и болниците е появата на нови участници по време на кризата, които изиграват важна роля. Такъв е случаят с така наречената *Marea Blanca* (Бяла вълна). Бялата вълна продължава и през периода след кризата със създаването на регионални платформи. Най-важната е Платформата в защита на общественото здраве в Мадрид (Plataforma para la Defensa de la Sanidad Pública en Madrid, MEDSAP). Тя се състои от квартални асоциации, потребителски групи, координатори, социални движения, профсъюзи, платформи на гражданското общество, здравни специалисти и народни събрания на движението „indignados“, чиято основна цел е защитата на общественото здравеопазване и борбата срещу процеса на приватизация.

Общини

В случая с общините колективното договаряне се провежда на няколко нива, включително: Общ форум за преговори на държавно ниво за всички публични администрации; общ форум за договаряне на регионално ниво; Колективно договаряне на местно ниво.

Няма обобщени данни за най-представителните синдикати на местно ниво. Във всяка община чрез избори се определят синдикалните представители. CCOO, UGT и CSIF са

----- www.eufunds.bg -----



профсъюзите с най-голям брой представители на местно ниво.

Рамковите колективни договори се подписват на регионално и провинциално ниво, определяйки условията на труд за работниците в общините с по-малко от 2000 жители. В случая с Каталуния този вид споразумение е подписано през 2014 г. В Барселона най-представителните синдикати са UGT и CCOO, като и двата подписват колективен договор за 2008-2011 г. и след това го удължават през 2015 г., с актуализирани таблици за заплати. Подписани са колективни договори за няколко местни публични субекти и органи, включително транспорт, почистване и др.

2. УНГАРИЯ

Унгарския се характеризира със силно активен пазар на труда с недостиг на работници. Процъфтяващият пазар на труда би спомогнал за увеличението на заплатите и би стимулирал миграцията на работна ръка – особено на квалифицирана работна ръка – между компании и дори сектори. Унгарската икономика не само се е върнала към условията отпреди пандемията, но е близо до пълна заетост. Такава икономика без трудови резерви се нуждае от различна стратегия за икономическо развитие, тъй като фазата на екстензивен растеж, когато фокусът е бил върху привличането на все повече и повече работници на пазара на труда, изглежда приключен в унгарската икономика. Недостигът на работна ръка в унгарската икономика може да предизвика фаза на роботизация и дигитализация.

Условията на пазара на труда все още могат да се подобрят, тъй като на пазара на труда има структурна безработица, което означава, че структурата на предлагането на труд не съответства точно на структурата на търсенето. Има свръхпредлагане в райони с работни места на белите яки (white collar) и свръхтърсене в райони, където са необходими предимно сини яки (blue collar).

Социален диалог

Цялостна реформа на социалния диалог започва в края на 1998 г. и през 2012 г. е изградена институционална среда, където се набляга повече на участието на различните представители на обществото, отколкото само на конвенционалните социални партньори. Що се отнася до централните консултации и преговори, целта е разграничаване между консултация и преговори, както по отношение на разглежданите въпроси, така и на участващите страни.

Правителството ясно определя консултациите като основна форма на социален диалог и

----- www.eufunds.bg -----



ограничава преговорите до области, в които прерогативите на правителството и парламента не могат да бъдат ограничени и до страни, които могат да носят пълната отговорност за ангажиментите си. Целта на консултациите е „да се предоставя редовна информация за усилията на правителството и за предпочитане да се гарантира участие в процеса на вземане на решения и непрекъснат диалог по всички основни въпроси, които засягат икономическото развитие“. Предварителната законодателна консултация е ясно разграничена от общата консултация както по отношение на нивото на консултация, така и по отношение на участващите страни. Въпреки това правителството по-скоро решава едностранно социалната политика, като изключва социалните партньори от процеса на съгласуване на интересите и отрича важността на автономния социален диалог, който е ключов за Европейския социален модел⁷. Новият режим се характеризира със социално дезинвестиране, вкоренено в неолибералната схема. Реформите и последиците от тях отговарят на дългосрочната стратегия на правителството, която не оставя възможност за прозрачен демократичен диалог и изключва съответните социални партньори от вземането на решения.

След премахването на тристранния Форум за Помирение на Националните Интереси през 2010г. в Унгария се появява модел на **двустепенен социален диалог**. От една страна с официален орган, който включва представители от много различни области на обществото, но който функционира без никакви правителствени представители. От друга страна с неформален съвет, създаден от правителството с гражданскоправен договор, към който принадлежат само избрани организации. Общото за тези форуми е, че **ниито един от тях не отговаря на изискванията за тристранен социален диалог на национално ниво**, посочени в Конвенция № 144 на МОТ.

През 2011 г. Парламентът на Унгария гласува замяната на бившия тристранен съвет с **Национален Икономически и Социален Съвет (NGTT)**. Новият орган не включва представителство на държавата. НИСС е консултативен орган, независим от парламента и правителството, създаден, за да *обсъжда всеобхватни въпроси, засягащи развитието на икономиката и обществото, както и националните стратегии на правителството, и да насърчава развитието и прилагане на хармонично и балансирано икономическо развитие и свързаните с него социални модели*. НИСС е шестстранен орган, работещ с участието на групи за застъпничество и организации на работодатели и служители, национални бизнес камари, НПО, активни в областта на националната политика, църковната общност (32 организации), унгарски представители на академичните среди и унгарски представители на изкуствата. В детайли, членовете на този Съвет са:

⁷ https://brill.com/view/journals/rela/47/1/article-p84_005.xml



- Профсъюзни конфедерации на национално ниво: Демократична лига на независимите профсъюзи (LIGA), Унгарска конфедерация на профсъюзите (MaSZSZ), Конфедерация на профсъюзите (ÉSZT), Форум за сътрудничество на профсъюзите (SZEFE), Национална федерация на работническия съвет (Munkástanácsok), и Седми завет (Hetedik Szövetség)
- Основни асоциации на работодатели: Конфедерация на унгарските работодатели и индустриалци (MGYOSZ), Национална асоциация на предприемачите и работодателите (VOSZ), Национална федерация на потребителските кооперации (ÁFEOSZ), Унгарска асоциация на занаятчийските корпорации (IPOSZ), Национална асоциация на компаниите за стратегически и обществени услуги (Stratosz).

NGTT е най-обширният и разнообразен (многостранен) консултативен форум за социален диалог. Синдикалните федерации могат да участват в дейностите на Съвета, ако имат активни членски организации в поне четири сектора на икономиката и дванадесет подсектора, установени са в най-малко осем окръга и имат членове, представени от най-малко 150 работодатели. Работодателските организации могат да участват в дейността на Съвета, ако имат активни членски организации в най-малко два сектора на икономиката и шест подсектора, установени са в най-малко 10 окръга и членове имат най-малко 1000 членове-работодатели.

Правомощията на NGTT са тясно оформени, което намалява значението му като консултативен форум, стремящ се към национален консенсус по важни икономически и социални въпроси. Съветът няма права за вземане на решения, но има правото да изготвя предложения, които след това се представят на правителството. NGTT може да се ангажира с консултации и съответно да дава становища, да приема позиции, да прави предложения, да приема препоръки и да взема решения по собствена инициатива. Въпреки че е замислен като разнообразен консултативен форум, му липсват необходимите елементи, за да се квалифицира като национален тристранен форум за социален диалог. Първо, той не е тристранен и поради неговия състав работодателите и служителите винаги имат малцинствена позиция. Второ, правителството не е представено в съвета. Въпреки че дневният ред се определя от правителствени представители, министрите могат да присъстват на неговите заседания в качеството единствено на съветници. Липсата на официално присъствие на правителството означава слаба позиция на съвета. Поради многообразието на представените социални групи в състава на NGTT е и невъзможността за постигане на консенсус. Според синдикатите, NGTT е твърде широка платформа с представители на различни организации, включително и силни проправителствено ориентирани представители на артисти и религиозни лидери. Дори представителите на НПО са избрани от граждански организации, които са получили косвена подкрепа от правителството. Този състав вреди и на качеството на дебатите, понеже на срещите няма реално оспорване на идеи и аргументи. Въпреки че е

----- www.eufunds.bg -----



предвидено това да бъде форумът, който наблюдава социално-икономическото развитие на Унгария, да разработва предложения за парламента и правителството за решаване на всеобхватни макроикономически и социални проблеми и да обсъжда правителствени стратегии и схеми по отношение на политиката по заетостта и приоритети за преразпределение, NGTT има малко постижения в тази насока. Участниците в съвета не винаги имат необходимите професионални познания, за да допринесат съществено за дискусиите. Въздействието на съвета върху законодателството и разработването на политики е много спорно.

Промяната на закона за Националния икономически и социален съвет през 2012 разширява списъка на членските организации до представителите на „живота на изкуството“ от Унгария и извън границите на страната. Освен това законът удължава мандата на председателя и намалява годишния брой задължителни заседания. С разреждането на членовете и по-малкото заседания този орган вероятно ще стане още по-незначителен.

От създаването му до наши дни NGTT е обсъждал следните теми: промени в Кодекса на труда, консултации относно националната здравна система, минимална заплата, национален план за развитие на селските райони, устойчиво развитие във връзка със срещата на върха Рио+20, въпроси за висшето образование и образованието за възрастни, реформа на пенсионната система, въпроси за строителния бранш, националната енергийна стратегия и бъдещето на ядрената енергетика. Съветът приема и декларация за защита и засилване на ролята на семейството. Според наличната информация между 2010 и 2017 г. съветът е обсъдил 36 предложения, приел е две съвместни становища и е създал специална комисия, но не е постигнал никакви споразумения. Постиганията в областта, в която е постигнат консенсус или е направено въздействие върху законодателството са ограничени. Първото прието съвместно становище е относно поддържането на близки отношения с малцинствените унгарци, живеещи в Закарпатска област, а второто се отнася до важността на здравословния начин на живот. Законодателните мерки, приети след преговорите в NGTT, се оснасят до отпускането на средства от ЕС за програми за регионално развитие. Специална комисия е създадена през 2014 г., с цел да започне разследване за бездомността след представянето на регулаторни промени в тази област от Министерството на Човешките Ресурси, но не е видно въздействието на тази комисия върху преговорите в тази насока.

В други случаи, като социалната политика или икономически реформи, препоръки, направени от различни страни на съвета са също пренебрегвани от правителството. Правителството не се консултира с NGTT по съществени теми, като например минималната заплата, и социалният диалог, който е силно противоречив в Унгария. Консултациите относно минималната работна заплата, данъците и социалните осигуровки, свързани със сферата на заетостта, се провеждат на друг форум, а

----- www.eufunds.bg -----



правителството само информира NGTT за резултата от тези преговори. Тази практика сериозно намалява позицията на Съвета като форум за социален диалог. Добър пример може да бъде приетото през декември 2018 г. изменение на Кодекса на труда. Законът беше приет без предварителни консултации със социалните партньори в тристранните структури и срещу масовата съпротива на синдикатите и широка коалиция от граждански организации и опозиционни партии. Организираните бяха демонстрации и блокади на пътища в цялата страна. Законът увеличи годишния извънреден труд до 400 часа (от 250 часа) и също така утрои референтния период за отчитане на работното време до 36 месеца. Тези изменения означават прекомерна уязвимост на служителите и изместват баланса на силите в полза на работодателите. Синдикатите се противопоставиха на приетите промени, като изложиха експертни аргументи и апелираха към политическите решения и обществеността. След приемането от правителствените партии в парламента, за по-малко от 48 часа онлайн петициите, призоваващи президента да го върне на парламента, получиха над 11 000 подписа. Нито едно от тези действия нямаше ефект върху правителството или приетия закон.⁸

Понякога правителството действа точно според препоръките на NGTT, но със значително закъснение и не признава никаква връзка между по-ранните препоръки и нововъведените политики. Това разбира се създава ндоволство в конфедерациите и синдикатите. Представителите на синдикатите са на мнение, че правителството не действа според препоръките, дори и да са разумни, поради силно авторитарния и недемократичен характер.

През 2011 година, под натиск от синдикатите и организациите на работодателите, правителството създава нов **Постоянен Консултативен Форум на частния сектор и правителството** (*Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma, VKF*). VKF е тристранен орган, създаден за обсъждане на проблемите на заетостта по инициатива на социалните партньори. Участниците са поканени от правителството и няма ясни правила за представителност. Правителството кани само три от тогавашните шест профсъюзни конфедерации (LIGA, MSZOSZ, and Munkástanácsok) и три от тогавашните девет организации на работодатели (MGYOSZ, ÁFÉOSZ and VOSZ) да участват в този нов орган и неговата роля и права са по-ограничени от тези на предшественика му. Целта е – освен консултации за индустриална политика– разработването на съвместни позиции по отношение на заетостта, индустриалното развитие и свързаните с тях социално-икономически и финансови аспекти. И в този форум, при липса на правна основа консултативната власт на социалните партньори зависи от желанието на правителството. Срещите обикновено не са отворени за обществеността⁹. През 2016 г. не са настъпили промени в правния статут на Форума, но срещите зачестяват главно поради променящата

⁸ https://brill.com/view/journals/rela/47/1/article-p84_005.xml

⁹ Kiss et al. 2016



се ситуация на пазара на труда. Струва си да се отбележи, че законово NGTT отговаря за преговорите за минималните заплати, но на практика такава пазарене по-скоро се случва във ПКФ. Тъй като форумът е създаден с гражданскоправен договор, той няма необходимото правно основание и без правни разпоредби задълженията на правителството и правата на социалните партньори остават неясни, а поетите права не са приложими. Правителството не е длъжно да разглежда предложенията, направени от работодателските организации или синдикати. Също така форумът работи по непрозрачен начин: дневният ред и протоколите не са налични, а решенията се съобщават чрез пресконференции, въпреки че оперативните разходи се покриват от правителството. ПКФ няма добре дефинирана работна програма или годишен план; обикновено се среща въз основа на действителни проблеми, предизвикани от въпрос или промяна в света на труда или в обществото като цяло. Въз основа на наличните данни VKF има водеща роля в консултирането на правителството относно законоустановените минимални заплати. Обикновено преговорите са в края на ноември и след това резултатите от тях се съобщават на обществеността и на NGTT. Например през ноември 2016 г. правителството и VKF подписват споразумение за уреждане на минималните заплати за следващите три години.

Съветът за развитие на предприемачеството (*Vállalkozás Fejlesztési Tanács, VFT*) е сравнително нов консултативен тристранен форум за подкрепа на МСП, където шест работодателски организации (*ÁFÉOSZ, IPOSZ, KISOSZ, OKISZ, MGYOSZ* и *VOSZ*) и два синдиката (неопределени от закона и променящи се), се консултират с правителството. Представители на НИРД и организации за развитие на предприемачеството (инкубатори и др.) имат право на консултации, ако са поканени. Те се срещат поне четири пъти годишно. Форумът се свиква от министъра. Задачите са: консултиране относно стратегическото развитие на сектора на МСП и неговите централни програми, обсъждане на системата за финансово подпомагане, данъчни въпроси, правни въпроси и казуси по определени специални проблеми. Всички споменати консултации са - според социалните партньори - недостатъчни и често са вторични (следствие на вече взето решение на правителството).

Срещите и на трите органа се определят с инициатива на правителството, социалните партньори не могат да ги инициират.

Поради ограничените правомощия и резултати на трите органа за социален диалог, са актуални двустранни консултации между правителството и компаниите. Вместо истинско договаряне, съответните министерства и други правителствени агенти преговарят директно с определени големи (мултинационални) бизнес партньори. Но консултациите зад тях са без публичност. Основно споразуменията са за професионално образование, обща воля за по-нататъшни инвестиции и взаимна подкрепа.

----- www.eufunds.bg -----



Социалният диалог на секторно ниво няма дълга история в Унгария. Една от най-големите пречки е слабата институционална рамка и неадекватната организация на социалните партньори на секторно ниво. Дисфункционалният характер на социалния диалог има отрицателни последици и върху по-ниските нива на социален диалог. Последствията са многобройни, засягат общата подкрепа и гладкото функциониране на синдикатите на местно ниво. Тази среда намалява синдикалната подкрепа от членовете и служи като основна пречка за по-нататъшното синдикализиране.

Съветът за секторен диалог е тристранен орган, съставен от представители на работниците и работодателите в **комитетите за секторен диалог** и министъра. Неговата задача е да осигури институционална рамка за координационните дейности, необходими за работата на секторните комитети за социален диалог. Основната задача на **секторните комитети за социален диалог** е да насърчават балансираното развитие на сектора, да осъществяват автономен социален диалог на секторно ниво, насочен към създаване на по-добри условия на труд, запазване на работните места и насърчаване на законосъобразността на процесите на пазара на труда. В момента има **21 секторни комисии** за социален диалог, но има обаче само три браншови колективни договора в сила.

Съгласно закона браншовите синдикати, които могат да участват в браншовия/секторен диалог, трябва да имат представители в най-малко 10 компании с членове, обхващащи поне 1% от работниците в даден сектор, или да имат представители в най-малко три компании с членове, обхващащи 10% от работниците в даден сектор или са подкрепени от поне 5% от работниците в даден сектор чрез избори за работнически съвети. Браншовите работодателски организации, които могат да участват в секторния диалог, трябва да имат членове, наемащи най-малко 5% от работниците в даден сектор или да имат най-малко 40 членуващи фирми (работодатели) с основна дейност в даден сектор.

Критерии за правата на синдикатите за вземане на решения и критерии за представителност на комисиите за секторен диалог са: резултати от изборите за работнически съвети, брой активни синдикални членове, обхват на колективното договаряне и принадлежност към профсъюзните федерации, представени в NGTT, принадлежност към международни организации в сектора. Критерии за правата на работодателските организации за вземане на решения и критерии за представителност на комисиите за секторен диалог да: брой наети лица от работодателите, годишен нетен доход, генериран от членовете, общ брой членове, покритие на колективното договаряне, принадлежност към сдружения на работодатели, представени в NGTT, принадлежност към международни организации в сектора.

В унгарското трудово право правата на информация и консултиране на представителите на работниците и служителите (т.е. правата да влияят или да имат думата при вземането

----- www.eufunds.bg -----



на решения), които също съставляват основата на синдикалните правоотношения, са споделени между синдикатите и работническите съвети по западноевропейски пример (типично под германско влияние). В унгарската практика има тясно сътрудничество (взаимна зависимост) между синдикатите и работническия съвет.

Най-важният форум за социален диалог в Унгария е колективното договаряне на ниво предприятие, тъй като над 90 % от колективните договори се сключват от един работодател. Според синдикатите, социалният диалог е по-ефективен и активен на фирмено ниво, тъй като има повече място за преговори. Колективните трудови договори могат да променят законовите условия не само в полза, но и в ущърб на служителите, тъй като Кодексът на труда от 2012 г. дава възможност на страните по трудовия договор да определят определени условия на по-ниско ниво от предвиденото в закона. Също така преговорите на индивидуално ниво имат отрицателен ефект върху желанието на работодателите да се договарят колективно.

Социални партньори – структура и представителство

Профсъюзите в Унгария са организирани по сектори, региони, професии и фирмени обекти. Има пет основни синдикални конфедерации (представителни): Демократична лига на независимите синдикати (LIGA, 100,200 членове), Унгарска конфедерация на синдикатите (MaSZSZ, 110,000 членове), Конфедерация на синдикатите на професионалистите (ÉSZT, 76,000 членове), Форум за сътрудничество на синдикатите (SZEF, 59,000 членове) и Национална федерация на работническия съвет (MOSZ, 50,000 членове). Това не са проверени данни, а са предоставени от самите конфедерации и в случая с ÉSZT и MOSZ вероятно са надценени, тъй като датират от 2014 г. Съществуват и редица независими синдикати извън конфедерациите.

Съюзната плътност е под 10 процента със значителни разлики между отраслите. Докато електроенергийната промишленост (29 на сто), транспортът и пощенските услуги (22 на сто), образованието (19 на сто) и здравеопазването (18) все още са крепости на синдикатите, на другия край хотелиерството и ресторантьорството (1 на сто), строителството (2 на сто) и търговията на дребно (3 на сто) обикновено са слабо организирани. Стратегически важният производствен сектор също е малко под средното с 8% членство в синдикатите. Не независимо от секторното разпределение, синдикатите традиционно се справят по-добре в по-големите компании и в държавните/общинските работни места. Въпреки че са свързани със секторно разпределение, синдикатите традиционно се справят по-добре в по-големите компании и работните места, притежавани от държавата/общината. От 2009 г. насам синдикатите в публичния сектор претърпяват най-сериозен спад в членската си маса. Гъстотата на учителските синдикати е намаляла с 21%, синдикатите в здравеопазването и социалната работа са намалели с

----- www.eufunds.bg -----



12% и с цели 41% във водната и газовата индустрия. Рекордно високата загуба обаче – 52% – е настъпила в държавната администрация и отбраната, което се дължи на указ на министъра на вътрешните работи, който постепенно премахва системата за автоматичното приспадане на профсъюзни вноски от работодателя.

Петте конфедерации имат различна история. SZEФ и ЁSZT възникват като реформирани организации от единната синдикална конфедерация SZOT, която съществува от 1989 г. MaSZSZ, е създадена в резултат на сливането през 2015 г. между две конфедерации, MSZOSZ и ASZSZ, които също произлизат от SZOT. Други две, LIGA и MOSZ, се появяват от антикомунистически активисти и местни протестни движения.

Разделението между трите реформирани профсъюзни конфедерации се състои в това, че обхващат различни части на икономиката. MaSZSZ представлява работниците в производството, транспорта, енергетиката и частните услуги, докато SZEФ и ЁSZT обхващат служителите в обществените услуги, както тези със специален статут на държавни служители, така и обикновените служители. Разликата между двете конфедерации е, че ЁSZT организира служители само във висшето образование и изследователски институти, докато SZEФ организира служители в обществените услуги в здравеопазването, социалните услуги, други части на образованието и местното и централното правителство.

И LIGA, и MOSZ представляват работниците в икономиката както в публичния, така и в частния сектор, и се конкурират за членове, както помежду си, така и с реформираните синдикати.

И петте конфедерации имат работодателски профсъюзи, свързани с тях. MaSZSZ има 31 свързани синдиката, включително синдиката на металургите VASAS, синдиката на минните и енергийните работници BDSZ, който също имат членове в шивашката и текстилната промишленост, и синдиката на работниците в химическата промишленост VDSZ. Тези синдикати са групирани в девет сектора на индустрията и услугите. SZEФ има 12 свързани синдиката, включително един от синдикатите на учителите (PSZ) и синдиката на работниците в детските градини (BDDSZ). ЁSZT има осем филиала, от които най-големият е FDSZ, който организира служители във висшето образование, включително учители, изследователи и административен персонал.

Освен тези асоциации на национално ниво има голям брой независими синдикати на работното място, които играят важна роля в договарянето на ниво компания. Най-яркият пример, може би най-силният фирмен синдикат в страната, е Независимият синдикат на Audi Hungária, който организира успешна едноседмична стачка срещу заплатите в завода на Audi през януари 2019 г.

Има пет конфедерации на работодателите, по-значимите организации са Конфедерацията на унгарските работодатели и индустриалци (MGYOSZ) и Националната



асоциация на предприемачите и работодателите (VOSZ). Що се отнася до организационната сила на работодателите, всички източници споменават 40 % плътност, непроменена от 90-те години на миналия век и понякога се използва за обозначаване на броя на компаниите, понякога на броя на служителите. Няма данни, които надеждно да регистрират цялостната организационна гъстота на организациите на работодателите. Според проучване на Eurofound деветте междусекторни работодателски организации имат заедно 180 000 компании-членове от около 300 000 корпорации. Според скорошно проучване работодателските организации се характеризират с много ниско ниво на желание за сътрудничество и устойчивост, което възпрепятства тяхната ефективност. Представителните проучвания на Eurofound показват следните проценти: в металната промишланост плътността е 4,3 % (2010 г.), в търговията, 23 % (2011 г.), в образованието, 0% защото няма асоциация на работодателите (2011 г.). В най-добре организираната индустрия - Електроенергията, гъстотата на работодателските организации е била 72% през 2014 г. Рядко се срещат добре функциониращи работодателски организации, готови да участват в колективно договаряне на ниво индустрия. Трябва да се отбележи, че Икономическите търговски камари (Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, MKIK), членството в които е задължително, не са допустими партньори за колективно договаряне. Слабостта на договарящите се агенти отчасти се дължи на исторически причини, високия дял на малките и средните предприятия в икономиката и други нови икономически фактори, като например наличието на случайната заетост.

Представителството на работните места в Унгария се осигурява както от местни профсъюзи, така и от избрани работнически съвети, като балансът между двете варира с времето. Съгласно Кодекса на труда от 2012 г. синдикатите имат права на договаряне, но са загубили своите правомощия за наблюдение и правото си да бъдат консултирани. Работническите съвети имат права за информиране и консултиране, но на практика често им е трудно да повлияят на решенията на компанията. На теория, според Кодекса на труда, работническите съвети (с повече от един член) трябва да работят на място в компании с най-малко 50 служители. Въпреки това, според проучването на работната сила през 2015 г. само 30% от респондентите са знаели за работнически съвет на работното си място във фирми с повече от 50 служители. Действителният процент на проникване е малко по-висок (36%) в компании с повече от 300 служители.

Унгарските закони регулират **четири институции на представителство** на служителите.

- Синдикати: автономни юридически лица, обикновено конфронтационни организации на представителство на служителите.
- Работнически съвети: те гарантират участието на служителите в управлението, без отделна организация или юридическо лице. Противно на практиката в Германия, тяхното право на съвместно вземане на решения е ограничено до въпроси, свързани с благосъстоянието на компанията. Работнически съвети (или съвет на

----- www.eufunds.bg -----



обществения служител) се избират във всички предприятия, където броят на служителите надвишава 50 души.

- Представителите на служителите в надзорния съвет на дадено дружество: това е специална форма на участие на служителите, но е възможна само ако дружеството има повече от 200 служители на пълен работен ден, освен ако работническият съвет не се откаже от правото си да номинира такъв представител(и).
- Представителството по въпросите на здравето и безопасността: специална форма на участие на служителите, които допринасят за безопасността на труда. Изборът им е задължителен в предприятия с персонал над 20 души.

Индустриални отношения и колективно договаряне

Кодексът на труда урежда колективните трудови договори. Новият кодекс значително разширява ролята на колективните трудови договори за развитието на по-гъвкава и автономна система за регулиране на заетостта. Условието предвиждат, че служителите, работодателите и техните организации имат право да преговарят помежду си и да сключват колективни трудови договори, да вземат колективни действия за защита на своите интереси, включително правото на преустановяване на работа.

Колективни договори могат да се сключват между работодатели (или работодателски организации) и синдикати (или синдикални конфедерации). Профсъюзът има право да сключва колективен трудов договор, ако членовете на работниците и служителите при работодателя достигат десет на сто от всички служители, наети от работодателя; или броя на служителите, обхванати от колективния трудов договор, сключен от групата по интереси на работодателя. Синдикатите, които имат право да сключват колективен трудов договор в съответствие с гореспоменатото прагово правило от 10%, могат да го правят колективно (това е един вид задължение за коалиция). При прилагането на прага се взема предвид средностатистическият брой на служителите за полугодие преди датата на сключване на договора. Синдикалните конфедерации могат да сключват колективни договори, ако поне един член на местния синдикален клон отговаря на изискванията по-горе и ако е упълномощен от своите членове. Работодателите могат да сключват един колективен трудов договор. Кодексът на труда предоставя синдикални права на местната синдикална организация, представена при работодателя. С други думи: Кодексът се фокусира върху правата на местните профсъюзи на ниво компания. Всички „местни синдикални клонове, представени при работодателя“ (дефинирани по-горе) се ползват със синдикални права (но не всички от тях са достатъчно представителни – имат право – да сключват колективни трудови договори).

Кодексът въвежда ново право на избраните работнически съвети да сключват нормативно обвързващи трудови договори, да регулират условията на труд, с изключение

----- www.eufunds.bg -----



на заплатите и възнагражденията. Тези споразумения са валидни само когато няма действащ колективен трудов договор и няма синдикат с 10% подкрепа, упълномощен да сключва колективни трудови договори.

Законодателството подчертава значението на автономните регулации в света на труда. Популистският подход към колективната автономия създава враждебна среда за членовете на синдикатите, а липсата на средства за правна защита, достъпни за тях, когато техните колективни права са нарушени, прави позицията на синдикатите на работното място несигурна. Кодексът на труда дава предимство на представителството на работническите съвети пред синдикатите, тъй като наблюдението на спазването на трудовото законодателство стана обща задача на работническите съвети, а не на синдикатите.

Колективното договаряне обхваща около една пета от всички служители и се провежда предимно на ниво компания/организация, въпреки значителните усилия както на синдикатите, така и на предишните правителства за насърчаване на договарянето на ниво индустрия. Колективните споразумения на секторно ниво имат ограничена роля. Понастоящем в частния сектор само седем браншови споразумения осигуряват трудови отношения със смислени разпоредби.

Индустриалните отношения са силно децентрализирани. Повечето профсъюзни дейности и техният мобилизиращ капацитет се насочват към местно ниво, което означава местна синдикална организация, единица на ниво завод или работно място за самоорганизация на работниците. в Унгария синдикатите на местно ниво в някои случаи се оказват успешни, като успяват да организират стачки или да стигнат до ситуации, близки до стачка, в резултат на което ръководството на работодателя да е принудено да отстъпи на техните искания (Audi Hungária и Daimler–MB Kecskemét са добри примери за това); в други сектори инициативите на местно/съюзно ниво изобщо не се състояха или останаха крайно неуспешни. Системата за колективно договаряне се характеризира с фрагментирано договаряне от един работодател, договаряно главно между синдикат на ниво компания и един работодател. През 2019 г. очакваното покритие на колективното договаряне е по-малко от 20% с преобладаващо ниво на споразумения в рамките на дадена компания. Унгарският кодекс на труда предписва работодателите да се консултират с работническия съвет най-малко 15 дни преди приемането на решение по отношение на планове за действие и приемане на разпоредби, засягащи голям брой служители. Липсата на диалога обаче не би доведе до невалидност и действието на работодателя не може да бъде отменено. Работническият съвет има право на консултации, а не служителите. Само работническите съвети могат да се позовават на факта, ако работодателят наруши задължението за консултиране. Трябва да се подчертае, че становището на работническия съвет не е задължително за работодателя



По отношение на степента на договаряне се прилага също както Испания принципът „erga omnes“. Съгласно унгарското законодателство колективният трудов договор засяга всички служители на дадената компания или тези на компаниите, които са подписали споразумение с няколко работодателя или са свързани с подписалата асоциация на работодателите.

Кодексът на труда урежда повечето от механизмите, които влияят върху покритието на колективното договаряне. От 1992 г. Кодексът на труда разрешава използването на механизъм за удължаване, но той се използва само в няколко отрасли: строителство, хотелиерство и ресторантьорство, електроенергия и хлебопекарство. С течение на времето дори тези удължени споразумения са престанали да съществуват по различни причини. Основното препятствие е голямата рядкост на истинско колективно договаряне, към което може да се приложи механизъм за удължение.

Кодексът на труда от 2012 г. преследва нова регулаторна концепция и сега позволява колективните трудови договори да се отклоняват от разпоредбите на закона без ограничения, тоест дори в ущърб на служителя. Новата концепция позволява на социалните партньори да имат много повече влияние върху оформянето на условията на труд чрез споразумения. На този фон би било необходимо да се засилят позициите на договарящите се партньори, особено тези на профсъюзите. Новият Кодекс на труда обаче значително ограничава синдикалните права на работното място; и синдикатите, които не са били прекалено силни в миналото, също са във все по-трудна позиция, когато става въпрос за защита на интересите на служителите (Kollonay Lehoczky 2015). КТ прави най-радикални по подразбиране допуска всякакви отклонения от закона по отношение на индивидуалните трудови правоотношения, включително такива, които действат във вреда на работниците и служителите, освен ако законът изрично ги забранява, като тези изключителни условия се изброяват в края на всеки раздел от закона. Този закон е доста противоречив, тъй като също така значително подкопава условията за работа на профсъюзите на ниво компания и ограничава синдикалните права на работното място, като правна защита и отпуск за представители и финансова подкрепа за синдикатите (Nacsa и Neumann 2013 г.). Изменението от 2011 г. на закона за стачката и други закони пререгулират основните услуги и правят почти невъзможно ефективното стачкуване.

Един от каналите за институционална подкрепа за колективно договаряне е **Службата за трудово посредничество и арбитраж** (Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat, MKDSZ), въпреки че участието на тази служба е по-скоро ограничено (по няколко случая годишно). През 2017 г. услугата беше обновена. Работодателите и работническите съвети или профсъюзите могат да създадат помирителен комитет за разрешаване на техните спорове на доброволна основа.

Има два различни източника за оценка на покритието при договарянето. Единият е

----- www.eufunds.bg -----



официалният регистър на колективните трудови договори, поддържан от Министерството на икономиката. Въпреки че докладването в Министерството на сключените договори (и техните изменения и прекратявания) е задължително, регистърът не се актуализира редовно като в него стоят и изтекли споразумения. През декември 2016 г. регистърът показва 30 на сто общо покритие на служителите, 25 на сто за споразумения с един работодател и 9 на сто за такива с няколко работодатели (което включва както споразумения на фирмени групи, така и истински секторни споразумения, сключени от асоциации на работодатели). Обхватът на договорите с един работодател е забележително по-висок в публичния сектор (30 на сто), отколкото в частния (21 на сто). Друга оценка за покритието при договарянето произтича от Проучването на работната сила. За 2015 г. 21% от респондентите са отговорили, че техните работни места са обхванати от валиден колективен трудов договор.

През 2019 г. са регистрирани 2869 действащи колективни трудови договори. Общо тези споразумения обхващат 6 023 компании и организации и 815 000 служители. При среден общ брой служители през 2018 г. от 4 003 900, това води до степен на покритие на колективното договаряне от 20,4%.

Що се отнася до продължителността на споразуменията, повечето се подписват за неограничен период от време: обаче честите промени в правната и икономическа среда принуждават страните да променят споразуменията на всеки две до три години. Споразуменията за заплатите са отделени от основната част от колективните договори и се предоговарят ежегодно, обикновено свързани със стопанската година на компанията и/или след уреждането на националната минимална заплата за следващата година.

Законът прави разлика между договори с един работодател и с много работодатели; последните могат да се сключват съвместно най-малко от двама работодатели или от работодателски организации с доброволно членство. На практика в големите компании съществува трето ниво на договаряне под формата на договаряне на ниво филиал. В такива случаи споразумението за филиала действа като официално допълнение към споразумението на ниво компания. Това е често срещан подход за заобикаляне на строгите унгарски разпоредби, които позволяват само едно споразумение за регистриран работодател или компания. По този начин компаниите в цялата страна могат да се възползват от регионалните разлики в заплащането на пазара на труда, за да намалят общите разходи за заплати.

Отделни работодатели, обикновено компания или институция от публичния сектор, подписват по-голямата част от колективните договори. Според регистъра на колективните трудови договори през ноември 2017 г. в частния сектор има 972 валидни дружествени договора с един работодател и 66 с много работодатели, някои от които обхващат държавни или общински предприятия, и 1630 договора, сред които едно единствено



споразумение с няколко работодателя, обхващащо бюджетния сектор. Тези цифри ясно показват, че нивото на договаряне с един работодател е доминиращо. По-голямата част от колективните договори се подписват в големи или средни компании. Покритието е най-високо сред държавните и общинските фирми. Практически няма колективни трудови договори в МСП.

Има още по-малко истински секторни/браншови споразумения. Въпреки че регистърът включва 19 валидни индустриални споразумения в частния сектор и едно в публичния сектор, ако данните бъдат допълнително разгледани, само пет, обхващащи различни сегменти на електроенергийната индустрия и автомобилния транспорт, са сключени или променени от 2011 до 2017 г. Нови инициативи за индустриални споразумения са доста редки, като най-забележителното изключение е споразумението за здравеопазване, подписано през 2017 г.

Индустриалните преговори са възпрепятствани от липсата на работодателски организации, готови да преговарят. Въпреки че съществуват бизнес асоциации на ниво индустрия, в повечето случаи тяхната роля е ограничена до лобиране. Преобладаващото отношение на работодателите се характеризира с нежелание да се присъединяват към сдружения на работодатели или нежелание да ги упълномощават да сключват браншови споразумения. Ожесточената конкуренция между компаниите в една и съща индустрия също възпрепятства развитието на индустриалното договаряне. Такъв е особено случаят в търговията на дребно, в която няколко големи компании са конкуренти, в резултат на което те не са заинтересовани от постигане на съвместни споразумения.

Фокус върху новите форми на труд

Дейностите, свързани със социалните партньори, както и социалният диалог като цяло са слаби в Унгария. Унгарските структури за колективно договаряне като цяло са слаби, секторното договаряне е особено слабо, структурите за договаряне са децентрализирани, фрагментирани и некоординирани и обхващат е нисък (по-малко от една трета от работниците са обхванати от колективни трудови договори). Служителите принципно могат да оказват влияние върху управленските решения относно въвеждането и внедряването на нови форми на работа и технологични промени чрез профсъюзи или работнически съвети. Тъй като системата на Унгария е нео-либерална, което значи, че колективното договаряне, включително и за новите форми на труд се случва основно на ниво компания.

Все пак съществуват определени законови/колективни договори/тристранни договори за нестандартни форми на заетост, предвидени в Кодекса на труда.

Работата от разстояние (teleworking) е дефинирана в Кодекса на труда на Унгария, но

----- www.eufunds.bg -----



работата в домашен офис (home office) не се регулира от Кодекса. Има и други разлики между тези два режима на дистанционна работа. Разликата е, че home office се извършва на случаен принцип и не изисква споразумение между страните. Дистанционната работа се извършва на адрес, договорен от страните, докато служителят може да избере мястото на работа в домашен офис. Дистанционната работа предлага гъвкав график на работното време, а работният график в home office остава непроменен. Дистанционната работа има специфични правила за здраве и безопасност в допълнение към стандартните разпоредби, което не се отговаря за home office работа. В решението на Върховния съд на Унгария се посочва, че ако служител прекарва един или два работни дни седмично на място, далеч от работното място на работодателя и дните на това отдалечено място са едни и същи всяка седмица (напр. всеки вторник и сряда), споразумението за тези дни също трябва да се третира като работа от разстояние. Това означава, че компаниите трябва да сключат специален трудов договор с всеки дистанционен работник, който определя дейността му като дистанционна работа (или частична дистанционна работа) и да посочи точното местоположение на дистанционната работа. Работата в домашен офис не попада под регулаторния чадър на унгарския Кодекс на труда. Препоръчва се на компаниите да изготвят вътрешни правила за работата в домашен офис, които предоставят процедурите за прилагане на това споразумение и как трябва да се извършва работата в там. Вътрешните политики за home office работа трябва също така да обхващат въпроси като използването на фирмено оборудване и т.н. и да дават на работодателя правото да прекрати споразумението за домашен офис, ако счете за необходимо (напр. ако има „проблеми с представянето“ на служителя). Вътрешните политики на домашния офис трябва да бъдат изготвени по начин, който да даде на работодателя гъвкавостта да се адаптира към всички спешни сценарии.

Срокът на **срочния трудов договор** не може да надвишава 5 години, включително продължителността на продължително правоотношение и това на друго срочно трудово правоотношение, сключено в рамките на 6 месеца от прекратяване на предишното срочно трудово правоотношение. Срочното трудово правоотношение може да бъде продължено или да бъде сключено друго срочно трудово правоотношение в рамките на шест месеца от момента на прекратяване на предишното при законни интереси на работодателя. Споразумението не може да накърнява законните интереси на служителя. Броят на възможните разширения не е предварително определен.

Дневното работно време може да бъде намалено при работа на пълен работен ден съгласно трудовите разпоредби или по споразумение на страните. Законът уточнява и „задължителното“ непълно работно време. Работодателите са длъжни да променят трудовия договор по искане на работника или служителя към работа на непълно работно време, което покрива половината от редовното дневно работно време до навършване на тригодишна възраст на детето, а при родители с три и повече деца – петгодишна възраст.

----- www.eufunds.bg -----



Що се отнася до **работата чрез агенция за временна заетост**, правата и задълженията на работодателите се упражняват съвместно от агенцията и предприятието потребител. Продължителността на назначението не трябва да надвишава 5 години, включително всеки период на удължено назначение и преназначаване в рамките на период от шест месеца от момента на прекратяване на предишната работа, независимо дали назначението е извършено от същата или от друга агенция за временна работа.

Работодателите и работниците могат да сключват **опростени трудови или временни трудови правоотношения**. Тези договори обаче не са валидни, ако страните вече са ангажирани по трудово правоотношение. Опростената система предоставя „евтин“, административно по-малко натоварващ и гъвкав, но също така и по-малко защитен начин за случайна заетост. Това е форма на случайна работа / маргинална заетост на непълно работно време. Официално тя има за цел да се справи с недеklarирания труд. Опростените трудови договори имат по-ниски, по-гъвкави минимални заплати: работодателите трябва да плащат само 85% от общата национална минимална заплата и 87% от националната минимална заплата за служители със средно ниво на квалификация (гарантирана минимална заплата).

Сезонната работа не е отделна нетипична форма на заетост, а основа за специфично, по-гъвкаво работно време.

Понятието **самостоятелна заетост** не е дефинирано в Кодекса на труда. Според правото на ЕС самостоятелната заетост се разглежда като икономическа дейност, която не е подчинена заетост. В правната практика самостоятелно заетите лица се възприемат като независими изпълнители, работещи по граждански договори, включително и икономически зависимите работници. Съгласно гражданското право два вида договори засягат самостоятелно заетите лица: договор за работа (договор за извършване на дейности за постигане на договорен резултат) и договор за лични услуги (договор за изпълнение на задача). В момента законът не разглежда зависимите самонаети като отделна категория и съответно не предвижда допълнителна защита за този вид работници.

В Унгария **работата в платформената икономика** като такава не е нито дефинирана, нито регулирана като отделна област. Терминът „икономика на платформата“ също не се използва в публичните дискурси: използвана свързана концепция е тази на „икономика на споделянето“ (közösségi gazdaság). Индустиалните отношения и условията на труд в избрани платформени сектори обикновено се появяват като отклоняващи се или иновативни сегменти на традиционните сектори или подсектори на местния личен транспорт, домакинска работа и услуги за настаняване. Индустиалните отношения и условията на труд в избрани платформени сектори обикновено се появяват като отклоняващи се или иновативни сегменти на традиционните сектори или подсектори на



местния личен транспорт, домакинска работа и услуги за настаняване. Новите онлайн технологии влияят на традиционните сектори при адаптирането им към платформената икономика. Платформите обикновено се представят не като работодатели, а като иновативни, алтернативни предприятия. Социалният диалог в традиционните сектори е слаб, което го прави още по-слаб в секторите на платформената икономика.

Платформената икономика в Унгария може да намери благоприятна почва за своето развитие в сектори, където са характерни по-неформалните услуги, микробизнеса като туризма и местния таксиметров транспорт. В тези чувствителни към разходите за труд сектори има високо ниво на неформалност в трудовите отношения. Обикновено, ако са регистрирани, работещите чрез платформи са или самостоятелно заети малки предприемачи, или регистрирани физически лица, работещи като доставчици на услуги. Подобни форми на заетост също не дават солидна основа за самоорганизиране на труда.

Има няколко сили, които пречат на координацията и развитието на индустриалните отношения в рамките на платформената икономика. Това са високата чувствителност към разходите за труд на възникващите нови предприятия в тези сектори, високата конкуренция и атом-изацията на работниците и работодателите. И трите сили съвместно влияят и укрепват непрозрачните практики на договаряне.

Степента на регулиране варира значително в секторите на платформената икономика. Тази икономика е засегната от националното законодателство по отношение на микроработата, както и от националните и местните разпоредби за личния транспорт и други услуги за настаняване. Докато домакинската работа е минимално регламентирана, областта на местния личен транспорт е регламентирана много подробно с редица условия за навлизане на нови доставчици на услуги в сектора. Секторът на другите услуги за настаняване е слабо регулиран с последните промени, които се случват на местно ниво по децентрализиран начин. Регулаторните политики включват регистрация, данъчни политики, финансови задължения и в ограничена степен условия за здраве и безопасност.

Въпреки че синдикатите са наясно с някои възникващи проблеми на новите форми на труд, те имат много различни приоритети и ограничен капацитет за организиране на отделни работници. Социалният диалог в традиционните сектори е слаб. Следователно, той е по-слаб в новите форми на икономическа активност като платформената или гиг икономика. Трудът е изключително атомизиран и възможността за артикулиране на интереси чрез профсъюзи или алтернативни организации обикновено не се прилага.

Фокус върху публичния сектор

ОКЕТ е форум за тристранен социален диалог на високо ниво за целия публичен сектор. Той представлява всички служители, които са ангажирани в публичния сектор,

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



включително държавни служители, служители на граждански договор, полицаи, офицери от отбранителните сили, членове на въоръжените сили и т.н. Този национален тристранен форум е създаден през 2002 г., първоначално за да се занимава със заплатите и политиката по заетостта и свързаните с трудовото право въпроси на публичния сектор като цяло, но днес той служи за целите на разпространение на информация, а не на консултации. Счита се, че влиянието на ОКÉT е ограничено (например, той не е упражнявал влияние или глас върху поредицата от важни закони, променящи публичната администрация и обществените услуги). От 2008 г. преговорите не са довели до увеличения на общата скала на заплатите на служителите в публичния сектор. Вместо това правителството се включва в селективни преговори с различни групи от публичния сектор със силна преговорна сила и въвежда отделни скали на заплатите и други стимули за тях. Ярък пример е случаят с младите лекари. Подобно на своите чешки и словашки колеги, те заплашват с оставка и правителството отстъпва (Kahancová and Szabó 2015). През последните години правителството постепенно предлага „кариерна пътека“ за определени професии, включително полицаи, учители, здравни специалисти и социални работници, което на практика обещава на определени групи постепенно увеличение на заплатите. По този начин по-слабите групи, като непедagogическия персонал в училищата, медицинските сестри за възрастни хора и обществените библиотеки, системно остават извън увеличението на заплатите. Чрез тази политика правителството успешно разделя служителите в публичния сектор и техните синдикати.

Освен ОКÉT, има някои специфични форуми за съгласуване на интереси в различни клонове на публичния сектор, като Съвета по труда за служителите в обществените услуги (КОМТ) и Форума за съгласуване на интереси в публичните услуги (КÉФ) за държавни служители.

Обхватът на споразуменията с един работодател е висок в публичния сектор. Според проучването на работната сила обхватът е бил 39 % в образованието, 34 % в здравеопазването и социалните грижи и 22 % в изкуствата и развлеченията през 2015 г. След централизацията на държавните училища Профсъюзът на учителите (Pedagogusok Szakszervezete, PSZ) сключва споразумение с централната администрация на училищата, което влиза в сила през 2014 г. Това споразумение не е нито споразумение с един работодател, тъй като държавните училищни съоръжения са разпръснати из цялата страна; нито индустриално споразумение, тъй като църковните и частните училища също присъстват, но са изключени от покритието. Неотдавнашната инициатива на правителството за децентрализиране на договарянето означава, че това споразумение скоро ще бъде прекратено. Няма надежда за подновяване на споразумението, тъй като профсъюзите в по-малките звена са под 10 %. Друго скорошно развитие е квазииндустриалното споразумение в здравеопазването, подписано през 2017 г., което е официално сключено между индустриалния синдикат Демократичен съюз на

----- www.eufunds.bg -----



работниците в социалния и здравния сектор на унгарските служители (Magyarországi Munkavállalók Szociális és Egészségügyi Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete, MSZ EDDSZ) и звеното на публичната администрация - Национален център за здравни услуги (Állami Egészségügyi Ellátó Központ, ÁEEK). Те подписват споразумението от името на държавните болници и здравни институции. От страна на работодателите министерството е партньорът в преговорите. Споразумението заменя предишните тристранни преговори за скалите на заплатите и традиционния метод за определяне на скалите в публичния сектор.

3. ДАНИЯ

За малко повече от десетилетие Дания бива сравнително силно засегната две икономически кризи – световната икономическа криза през 2009 г. и кризата вследствие на пандемията от COVID-19 през 2020 г. Темпът на растеж на реалния БВП спада от 1,6% през 2007 г. до отрицателен темп на растеж от -5,8% през 2009 г.¹⁰ Успоредно с това нивото на безработица се увеличава повече от два пъти между 2008 г. и 2010 г., като изпреварва средното за ЕС въпреки по-ниския дял на безработните спрямо средния за ЕС.¹¹ В следващите години икономиката плавно се възстановява и през 2018 г. бележи темп на растеж на реалния БВП от 1,5%, но кризата вследствие на пандемията от COVID-19 през 2020 г. води до нов бърз спад на БВП и нарастващи нива на безработица. Равнището на безработица към момента остава по-високо в сравнение с годините преди кризата, особено сред продължително безработните лица и младежите.

Социален диалог

В Дания тристранните консултации обикновено се провеждат във връзка с конкретни случаи. Правителството кани основните социални партньори за обсъждане на въпроси, свързани с пазара на труда или заетостта, като например политиката по заетостта. Степента на ангажираност на социалните партньори като цяло е висока, независимо от управляващото правителство.

През 2012 г. тристранните преговори биват отменени поради сериозни разногласия между новоизбраното правителство, водено от социалдемократите, и социалните партньори, особено представителите на профсъюзите. Тристранните преговори биват замразени за продължителен период от време. През 2016 г. тогавашният министър-

¹⁰ Eurostat (2021) Real GDP growth rate - volume [tec00115] – Denmark, Brussels: Eurostat.

¹¹ Ibsen, CL (2011) Strained compromises? Nordic Journal of Working Life Studies 1(1): 45–64; Larsen TP and Navrbjerg, SE (2015) The economic crisis: Testing employee relations, Economic and Industrial Democracy, 36(2) 331-353; Eurostat (2021b) Unemployment by sex and age - annual average [une_rt_a] – Denmark, Brussels: Eurostat.



председател – Ларс Льоке Расмусен, поставя началото на нови тристранни преговори с нова стратегия. Вместо познатото до тогава представяне на всички теми за преговори в един пакет, преговорите биват разделени на три части, с цел диверсификация на риска от провал на всички теми едновременно. Новата стратегия се оказва успешна и тристранните преговори приключват успешно.

Пандемията от COVID-19 води със себе си значителни промени в пазара на труда в Дания през 2020 г. Постигнат е значително по-голям брой тристранни споразумения между датското правителство и социалните партньори, насочени към защита на служителите. Споразуменията включват: схема за временна компенсация на възнаграденията на служители в частния сектор и подобна всеобхватна схема за подпомагане на самостоятелно заетите лица; адаптирана към ситуацията схема за споделяне на работното място; финансова помощ за обучаеми, за стажанти и за предприятия; временна схема за съкратено работно време в частния сектор; временна помощ за семейства с деца на дистанционно обучение от дома.

Социални партньори – структура и представителство

Както бе споменато, в Дания правителството по правило не участва в регулирането на индустриалните отношения и условията на труд, а участва най-вече във формулирането на политиката по заетостта. Изключение прави регулирането и контролирането на работната среда във връзка с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, което попада в компетенциите на Министерството на заетостта и Датската инспекция по труда. Инспекцията допринася за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работните места в Дания чрез извършване на проверки, изготвяне на правила за здраве и безопасност при работа и предоставяне на информация.

В следващата таблица са представени основните постоянни тристранни и двустранни структури, създадени с нормативен акт или колективен трудов договор, основно по въпросите на заетостта, обучението и работната среда.

Таблица 1: Органи на тристранния/двустранния диалог, Дания

| | Форма | Ниво | Теми |
|------------------------------------|------------|--------------|--|
| Национален съвет за сътрудничество | Двустранна | Национално | Администрира Споразумението за сътрудничество (2006) между LO (сега FH) и DA |
| Комитети за сътрудничество | Двустранна | Корпоративно | Сътрудничество на работното място – съгласно |

----- www.eufunds.bg -----



| | | | |
|---|--------------|---------------------------|--|
| | | | Споразумението за сътрудничество |
| Национален съвет по заетостта | Тристранна | Национално | Създаване на заетост, въпроси на политиката по заетостта |
| Национален съвет за работната среда | Тристранна | Национално | Работна среда, здраве и безопасност при работа |
| Регионални и местни съвети по заетостта | Тристранна | Регионална и местна власт | Създаване на заетост, въпроси на политиката по заетостта |
| Национален съвет за обучение на възрастни и продължаващо обучение | Тристранна | Национално | Образователни въпроси по отношение на граждани, които се нуждаят от допълнителна квалификация – развитие на компетентност |
| Комитети за професионално обучение | Тристранна | Професионално | Професионално и продължаващо обучение |
| Секторни/браншови съвети за работна среда | Тристранна | Секторно / браншово | Работна среда, здраве и безопасност при работа на ниво сектор/бранш |
| Датски икономически съвети | Многостранна | Национално | Консултативен орган, предоставящ независим анализ и политически съвети на датските политици. Състои се от Икономически съвет и Икономически съвет по околната среда. |

Основните институции и механизми, осигуряващи упражняването на правата на зетите лица в Дания - трудовите съдилища, се регулират от социалните партньори. Фокусът е върху извънсъдебните механизми, допълнени от трудовия съд с представители на социалните партньори, държавни съдии от Върховния съд и арбитражни съдилища, контролирани от социалните партньори. В случай на неуспех на усилията за подновяване на съществуващ колективен трудов договор, Обществен помирител се намесва от името на държавата.

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



Дания има силна традиция на мултисиндикализъм, като първите профсъюзи се появяват през 1870 г. и към края на 19-ти век структурираните на федеративен принцип синдикални организации и асоциациите на работодатели са вече добре установени на датския пазар на труда. Впоследствие се появяват нови синдикални и работодателски организации, други се сливат или дори разпадат, тъй като структурите на пазара на труда се променят през годините¹².

Три организации на работодатели в публичния сектор обхващат колективното договаряне в държавната, регионалните и местните администрации. През 2019 г. е закрыта Агенцията за модернизирание на публичната администрация (Moderniseringsstyrelsen), която към онзи момент провежда преговорите в държавния сектор от името на Министерството на финансите. Причината за закриването на Агенцията е конфликта на интереси в ролята на Министерството едновременно на преговарящ и законодател. Колективното договаряне от страна на държавата като работодател е прехвърлено на Министерството на данъчното облагане, а Агенцията за модернизация на публичната администрация е заменена от Агенцията за служители и компетентност, която провежда преговорите по колективното договаряне от името на Министерството от 2021 г. Местното управление на Дания (KL) е асоциацията на работодателите за 98-те общини, а Датските региони (Danske Regioner) - за петте региона в Дания.

Основната концепция за представителност в Дания се основава на взаимното признаване от организациите на социалните партньори. Ключова характеристика на системата за социален диалог е доброволното договаряне в контекста на ограничен набор от законодателни разпоредби. Признаването по принцип се установява в момента, в който две организации сключат колективен трудов договор. Лидерите на организациите се избират от членовете. Няма законодателство, свързано с понятието представителност.

Свободата на членство в профсъюзна организация е предвидена в Закона за свободата на сдружаване на пазара на труда от 1982 г. С промени в Закона през 2006 г. е отменено правото на споразумения, ограничаващи даден работодател до наемане на членуващи в конкретен профсъюз служители. Присъединяването към профсъюз е доброволно и всяко заето лице, независимо дали в публичния или в частния сектор, има право на членство. Свещениците и висшите офицери имат свой синдикат.

Обхватът на профсъюзите в Дания е 67% – относително висок в сравнение с други европейски държави¹³. Обхватът обаче постоянно намалява от 1996 г., когато е около 75%. Спадът се наблюдава най-вече сред синдикатите на квалифицирани и

¹² Due, J., Madsen, J. S. og Jensen, C. S. 1993, Den danske model, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag; Due, J. and J. S. Madsen (2005), 'Denmark: the survival of small trade unions in the context of centralised bargaining', in J. Waddington (eds.), Restructuring Representation: The Merger Process and Trade Union Structural Development in Ten Countries, Brussels: PIE. – Peter Lang: 87–112.

¹³ OECD.Stat 2019.



неквалифицирани работници, чиновници и търговци. Това са синдикатите в системата на Датската конфедерация на профсъюзите (FH), която е резултат от сливане през 2018 г. на двете най-големи към онзи момент конфедерации - Датската конфедерация на профсъюзите (тогава LO) и Датската конфедерация на професионалистите (FTF).

Таблица 2: Профсъюзни организации – обхват и членство, Дания¹⁴

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Обхват на профсъюзите по отношение на активните служители | 68.2% | 67.4% | 66.7% | 67.5% | 67.0% |
| Членство в профсъюзи (хил.) | 1 684 | 1 696 | 1 706 | 1 757 | 1 767 |

Таблица 3: Профсъюзни конфедерации и федерации, Дания¹⁵

| | Брой членове (2019) | Участие колективно трудово договаряне |
|---|---------------------|---------------------------------------|
| Датската конфедерация на профсъюзите (FH) | 1 091 530 | Не |
| Конфедерация на професионалните асоциации (AC) | 258 827 | Да |
| Обединена федерация на датските работници (3F) * | 222 060 | Да |
| Съюз на търговските служители и чиновниците (HK) * | 176 276 | Да |
| Датска търговия и труд (FOA) * | 151 348 | Да |
| Датска организация на медицинските сестри (DSR) * | 71 973 | Да |
| Съюз на датските учители (DLF) * | 58 146 | Да |
| Датска федерация на педагозите в ранна детска и училищна възраст (BUPL) * | 54 228 | Да |
| Съюз на работещите във финансовите услуги (FF) * | 39 360 | Да |

¹⁴ OECD/AIAS ICTWSS Database 2021.

¹⁵ StatBank Denmark LONMED3 2019.



| | | |
|---|--------|----|
| Датско общество на инженерите (IDA) ** | 78 069 | Да |
| Датска асоциация на юристите и икономистите (DJØF) ** | 63 626 | Да |
| Датска асоциация на магистрите и докторите (DM) ** | 35 832 | Да |
| Датска медицинска асоциация (LF) ** | 21 000 | Да |

* Членове на FH | ** Членове на АС

Присъединяването към сдружение на работодатели в Дания е доброволно. Членството включва съгласие работодателската организация да сключва обвързващи колективни договори от името на членовете. Няма официални данни за обхвата на работодателските организации; може да се представи само ориентиловъчна оценка въз основа на малкото налични данни. Това прави невъзможно определянето на тенденции. Въпреки това, оскъдната информация за обхвата на работодателските организации показва, че процентите на членство значително се различават в зависимост от базата - активни служители или предприятия. Само 1% от датските фирми са големи предприятия; останалите са МСП. Големите и средните предприятия обаче наемат по-голямата част от служителите.

Таблица 4: Обхват на работодателските организации, Дания¹⁶

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------|------|------|-------|------|
| Обхват на работодателските организации по отношение на активните служители | 52.8% | - | - | 68.3% | - |
| Обхват на работодателските организации по отношение на предприятията в частния сектор | - | - | - | 9.6% | - |

В Дания има две работодателски организации в частния сектор и три в публичния сектор. Най-голямата работодателска организация е DI, която обхваща 1 млн. служители, включително работещи в чужбина.

Таблица 5: Основни работодателски организации, Дания

| | Членове (2020) | Участие в колективно |
|--|----------------|----------------------|
|--|----------------|----------------------|

¹⁶ 2012: Confederation of Danish Employers, DA (2014): Labour market report 2014; 2015: Navrbjerg and Ibsen (2017); OECD/AIAS ICTWSS Database 2021; DA(2020); FA(2018); Statistic Denmark(2018); ECS 2019.



| | | трудово договаряне |
|---|---|--------------------|
| Конфедерация на датските работодатели (DA) | 12 работодателски организации с 25 000 корпоративни членове | Не |
| Датска асоциация на работодателите във финансовия сектор (FA) | 170 корпоративни членове с 62 500 служители | Да |
| Агенция за служители и компетентност към Министерство на данъчното облагане | Държавна работодателска организация без членове | Да |
| Местно управление на Дания (KL) | 98 общини | Да |
| Датски региони | 5 региона | Да |
| Конфедерация на датската индустрия (DI) | 18 000 корпоративни членове | Да |
| Датска търговска камара | 17 000 корпоративни членове | Да |
| Датска строителна асоциация (присъединила се към DI през 2020 г.) | 5 700 корпоративни членове | Да |

Представителството на служителите на работното място се осъществява от представителите на ръководството и Комитета за сътрудничество – в публичния сектор последният се нарича Комитет за съвместно вземане на решения. Тези комитети се състоят от равен брой представители на служителите и ръководството. Представителите на служителите се избират измежду профсъюзните членове на работното място. Комитетът по здраве и безопасност при работа (който от 2012 г. в частния сектор се нарича Комитет за работна среда) и представителите на членовете на борда са други важни участници в представителството на служителите на работното място.

В публичния сектор Комитетите за съвместно вземане на решения обединяват и въпросите на работната среда, т.е. системата е едностепенна. Системата за съвместно вземане на решения се основава на рамково споразумение. Председателят на Комитета за съвместно вземане на решения в публичния сектор обикновено е кметът или

----- www.eufunds.bg -----



областният управител, а негов заместник е съвместният представител на ръководството. Представителството на работното място е регламентирано от колективния трудов договор.

Таблица 6: : Представителство на служителите на работното място, Дания

| | Регулация | Право на участие | Участие в колективно трудово договаряне на работното място | Условия |
|---|---------------------------|---|--|--------------|
| Комитет за сътрудничество | Колективен трудов договор | Двете страни по равно | Не | 35 служители |
| Представител на ръководството | Колективен трудов договор | Служител, профсъюзен представител на работното място | Да | 5 служители |
| Комитет за съвместно вземане на решения | Колективен трудов договор | Представител на служителите и отговорник по здраве и безопасност при работа | Да | 25 служители |

Индустриални отношения и колективно договаряне

Датският модел на индустриални отношения е основана на доброволно договаряне, а не на законодателни разпоредби система, в която профсъюзите и работодателските организации имат силни позиции при регулиране равнищата на заплащане и условията на труд. Основите на датския модел са положени далеч назад във времето. На 5 септември 1899 г. след тримесечна блокада се постига т.нар. „септемврийско споразумение“ или „септемврийски компромис“ между Датската конфедерация на профсъюзите (FH) и Конфедерацията на датските работодатели (DA). Подписано е основното споразумение, очертаващо принципите за регулиране на възнагражденията и условията на труд в Дания чрез колективно трудово договаряне на секторно и



корпоративно ниво, които в основни линии остават непроменени и до днес¹⁷.

Държавата не играе никаква роля в регулирането на основните въпроси на пазара на труда, но си сътрудничи тясно с датските профсъюзни и работодателски организации и чрез тристранни консултации активно включва социалните партньори в разработването на датската социална политика. Държавата обаче има ключова роля при формулирането на рамката от разпоредби и трудови стандарти на датския пазар на труда. Това важи особено за направления като здравословни и безопасни условия на труд, равенство, допълнително обучение, право на отпуск, условия на труд на служителите, където датското трудово законодателство има превес. Социалните партньори, в тясна координация със сменящите се датски правителства, обръщат все повече внимание в своите колективни споразумения на предизвикателствата, свързани с благосъстоянието – например на въпроси, свързани с пенсии, допълнително обучение, обезщетения и политики за баланс между професионалния и личния живот.¹⁸ В този контекст колективните трудови договори често предлагат по-широки и щедри условия от закона.¹⁹ Друга ключова характеристика е основаването на отношенията между страните – държава, синдикати и работодатели, на предпоставката за взаимно уважение към техните различни интереси и консенсус при решаването на конфликтни въпроси.²⁰

Основното ниво на колективно трудово договаряне в Дания е секторното ниво. Преговорите в индустриалния сектор като цяло определят тенденцията за преговори в останалите сектори. Това определя и важната роля на двата основни социални партньора в индустриалния сектор - профсъюзната федерация Централна организация на служителите в индустрията (CO-industri) и най-голямата работодателска организация - Конфедерацията на датската индустрия (DI), в системата на датските индустриални отношения.

Въпреки водещата роля на секторното ниво в колективно трудово договаряне, ключова характеристика на датския модел на индустриални отношения е тенденцията към децентрализация към ниво компания – процес, който започва в началото на 80-те години на XX век. Това развитие е отражение на необходимостта от достатъчна гъвкавост на ниво работно място, където обхватът на договарянето в компанията се разширява, за да

¹⁷ Due, J. and Madsen, J.S. (2008): The Danish Model of Industrial Relations: Erosion or renewal? In Journal of Industrial Relations, 50(3): 513-529.

¹⁸ Due, J. og Madsen, J. S. 2006, Fra storkonflikt til barselsfond, Copenhagen: Jurist- og Økonomforbundets Forlag; Mailand, M (2008) Regulering af arbejde og velfærd: København, Jurist og Økonomforbundet.

¹⁹ Larsen, T.P. and Navrbjerg, S.E. (2018) Bargaining for Equal Pay and Work Life Balance in Danish Companies – Does Gender matter?, Journal of Industrial Relations. Published online 8th January 2018.

²⁰ Due, J. and Madsen, J.S. (2008): 'The Danish Model of Industrial Relations: Erosion or renewal? In Journal of Industrial Relations, 50(3): 513-529.



обхване все повече аспекти²¹. Колективният трудов договор за индустриалния сектор е особено интересен, тъй като страните на ниво компания могат да се отклоняват в почти всички аспекти от секторното споразумение, при условие че има консенсус между мениджърите и представителите на ръководството²². Компаниите, които не участват в процеса на договаряне, могат да се присъединят към секторното споразумение или да договорят свое собствено споразумение с профсъюзните структури. В този контекст през последните години се появяват нови типове споразумения на конкретни компании, отчитащи новите форми на труд и обхващащи работещите на свободна практика и работещите чрез дигитални платформи, които не е задължително да имат правния статут на заети лица, а биват приемани като външни изпълнители и, следователно – като микропредприятия²³.

Белег на тенденцията към децентрализация е и оформянето на две тенденции при договарянето на възнагражденията. Преговорите за възнагражденията следват две тенденции. Едната тенденция е гъвкавата „система за минимална работна заплата“, при която споразумението, сключено на ниво сектор, се договаря допълнително на ниво компания. По този начин действителното трудово възнаграждение се урежда на ниво компания. Втората тенденция е т.нар. „система за нормална работна заплата“, при която възнагражденията се договарят и уреждат само на секторно ниво. Системата за нормална работна заплата обхваща едва 20% от пазара на труда и се прилага основно в транспортния сектор. Останалата част се покрива от гъвкави системи на заплащане, в т.ч. системата за минималната работна заплата и ценоразписната система, като последната се прилага предимно в строителния сектор.

Кризата вследствие на пандемията от COVID-19 и последвалите ограничителни мерки водят след себе си значителни промени в датския пазар на труда през пролетта на 2020 г. Дистанционната работа придобива особена популярност, служителите в присъствена форма биват изложени на по-голям стрес, работата на родителите с малки деца бива засегната от преминаването на учебния процес в дистанционна форма, а множество бизнеси прекратяват дейността си. Въпреки това процесите, институциите и действията на социалния диалог и колективното трудово договаряне остават почти без промяна. Единствената разлика е в увеличаване на тристранните преговори, които същевременно биват приключвани в по-кратък срок. През 2020 г. са сключени 15 тристранни споразумения, свързани със смекчаване на ефектите от COVID-19, а първото споразумение за установяване на схема за временна компенсация на възнагражденията

²¹ Navrbjerg SE (1999) Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering, København: Jurist og Økonom Forbundet.

²² Ilsøe, A. (2012) The Flip Side of Organized Decentralization: Company-Level Bargaining in Denmark, British Journal of Industrial Relations, 50 (4): 760-81.

²³ Larsen TP, Mailand, M & Larsen, PT (2018) Strategic, but vulnerable: Industrial Relations and Creative Workers (IR-CREA) National report Denmark, FAOS rapport: 164, Copenhagen: FAOS.



е прието едва три дни след началото на първия локдаун.

Последните реформи на пазара на труда по отношение на регулирането на възнагражденията и условията на труд налагат преразглеждане на Закона за правото на отпуск (2019 г.), в сила от 2020 г. С него датското правителство смекчава критериите за право на платен отпуск за нови участници на пазара на труда след писмено становище от Европейската комисия. Промените дават на новонаетите право на платен отпуск от първия ден на платената заетост. Друга ключова реформа на пазара на труда е свързана с неотдашните промени в системата на обезщетенията за безработица (2016 г.). Датското правителство въвежда по-гъвкави критерии за правото на обезщетения за безработица, зачитайки краткосрочната временна заетост независимо от статута на заето или самостоятелно заето лице. Реформата включва и нови възможности за удължаване на максималния период за изплащане на обезщетения с една година, както и намаляване нивото на обезщетение за новодипломирани висшисти без деца. Реформата в системата за обезщетения за безработица обаче не променя фундаментално съществуващата преди това система, въпреки че представлява малка стъпка за включване на новите форми на труд²⁴.

Други скорошни реформи на датския пазар на труда включват затягане на критериите за допустимост до обезщетения за безработица (2010 г.), обезщетения за временна неработоспособност (2013 г.) и социално подпомагане (2016 г.), където датското правителство засилва връзката с трудовата история в досиетата на заетите и броя работни часове на седмица. Тези промени в правилата, наред с нарастващата охота на социалните партньори към включване в колективните трудови договори на традиционни аспекти на благосъстоянието – напр. пенсионни въпроси, допълнително обучение, здравно осигуряване, обезщетения за временна неработоспособност, показват, че законовите и колективно договорените социални придобивки все повече зависят от статута на заетост, както и от обхвата на колективното договаряне²⁵.

В Дания всички важни въпроси на трудовите правоотношения, като заплащане, условия на труд, обучение и пенсия, се регулират от социалните партньори чрез периодично колективно договаряне. Основните нива са секторното и корпоративното.

Взаимовръзката между централното (т.е. секторното) ниво и локалното (т.е. корпоративното) ниво се определя от системата на заплащане в сектора. В „системата за минималната работна заплата“ (която обхваща 80% от пазара на труда) единствено увеличението на минималната заплата се урежда на централно ниво, докато действителните увеличения на се договарят на ниво компания. По този начин

²⁴Mailand, M & Larsen TP (2018): Hybrid work- Social protection of atypical employment in Denmark. Berlin: WSI.

²⁵ Mailand, M & Larsen TP (2018): Hybrid work- Social protection of atypical employment in Denmark. Berlin: WSI.



минималната работна заплата, уредена в браншовите споразумения, почти никога не отразява реалното равнище на заплащане в компаниите. Възнагражденията обаче също могат да се променят в зависимост от сектора или пазарното ситуиране на компанията. Останалите 20% от пазара на труда са обхванати от нормална система на заплащане, при която всички важни въпроси, в т.ч. заплащането, се решават само на централно ниво. Нормалната система на заплащане е свързана преди всичко с транспортния сектор. В публичния сектор договарянето се извършва предимно на централно ниво между публичните органи и големите обединения за договаряне на синдикатите в публичния сектор и само малка част от споразуменията се уреждат на ниво организация между властите и синдикатите. По този начин преговорите за равнището на заплащане са по-близки до нормалната система на заплащане, отколкото до системата за минимална работна заплата.

Колективното договаряне в частния и публичния сектор се провежда през първото тримесечие на годината. След сключването на споразумение в частния сектор започват преговори на корпоративно ниво. Валидността на колективния трудов договор е между две и четири години, в зависимост от икономическите прогнози. Частният и публичният сектор съответно провеждат кръгове на договаряне на интервали от време, така че да не се провеждат в една и съща година.

Основният механизъм за координация е вертикален, с т.нар. „централизирана децентрализация“ на централно или секторно ниво. Индустиалното споразумение в производствения сектор задава нивото на увеличение на възнагражденията, а останалата част от пазара на труда следва индустиалното споразумение по този въпрос. В допълнение, има известна координация между профсъюзните/работодателските организации на по-високо ниво и тези на по-ниско ниво по отношение на реалистичните очаквания равнищата на заплащане да бъдат включени в дневния ред на договарянето.

Индустиалното споразумение съдържа разпоредби за възможните отклонения от секторното споразумение по отношение на работното време и допълнителното обучение на ниво компания. Отклонението изисква еднаква подкрепа от двете страни. Възможността за договаряне на работното време на ниво компания е широко разпространена.

Със сключването на колективен трудов договор социалните партньори се съгласяват да уреждат евентуални несъгласия по мирен път. Служителите са обвързани от задължението да не предприемат протестни действия в рамките на срока на колективния договор. В случай, че протестни действия все пак бъдат започнати и се стигне до намеса на трудовия съд поради нарушаване на действащия колективен трудов договор, на служителите се налагат финансови наказания под формата на глоби.

Всички аспекти на трудовия живот в Дания са предмет на колективно договаряне. В

----- www.eufunds.bg -----



допълнение към заплащането и работното време, в обхвата на колективното трудово договаряне попадат и въпроси като обучения, учене през целия живот, допълнително обучение, отпуск за бащинство, отпуск за образование, опции за свободно време, отпуск при временна неработоспособност, болничен в случай на болно дете, стрес и тормоз и др. През последните две десетилетия в колективния трудов договор се появяват и въпроси, които до преди това са обект на регулиране от законодателството, включително отпуск, стрес и тормоз.

Фокус върху новите форми на труд

Съвременна тенденция на датския пазар на труда е промяната в моделите на заетост и появата на нови форми на труд. От началото на 90-те години на миналия век устойчива тенденция на разширяване бележи сферата на услугите в частния сектор, която съсредоточава значителен дял от заетите. За сметка на това делът на заетите в производствения сектор се свива от 19% от работната сила през 1992 г. до 12% през 2018 г.²⁶ Новите форми на труд навлизат с устойчив темп в сферата на услугите и често реалното им измерение надхвърля обобщените национални данни. През 2015 г. 29% от всички заети лица на датския пазар на труда попадат в категориите: наети на срочен или безсрочен трудов договор на непълно работно време; наети чрез агенции за временна заетост; работещи чрез дигитални платформи или работещи на свободна практика/самонаети лица²⁷. Договорите на непълно работно време в рамките на до 15 работни часа седмично, заедно с работата чрез дигитални платформи са едни от най-бързо развиващите се нови форми на заетост на датския пазар на труда, макар че съществуват междусекторни различия по отношение на обхвата и вида на навлизащите нови форми²⁸.

Навлизането на новите форми на труд особено в някои сектори е съпътствано от нарастващи неравенства на пазара на труда. Рисковете от безработица, бедност сред работещите, недостатъчна заетост и ниски равнища на възнагражденията са по-високи сред заетите в новите форми на труд в сравнение например с работещите на пълно

²⁶ Eurostat (2021) Real GDP growth rate - volume [tec00115] – Denmark, Brussels: Eurostat, Ilsøe A and Madsen, LW (2017b) Servicearbejdsmarkedet i Danmark efter finanskrisen, FAOS research report 155, Copenhagen: University of Copenhagen.

²⁷ Rasmussen, S., Larsen TP, Ilsøe A and Kongshøj PH (2019) Atypical Labour Markets in Denmark, Nordic future of work Brief 5: Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

²⁸ Larsen, T.P. & Ilsøe, A. (2021). Regulating non-standard work in the Nordics – risks, debates and responses. In Ilsøe, A. & Larsen, T.P. (ed.) Non-standard work in the Nordics – troubled waters under the still surface, chapter 2. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, TemaNord report; Ilsøe A og Larsen TP (2020) Digital platforms at work: Champagne or Cocktail of Risks?. In Strømme-Bakhtiar A and Vinogradov E (eds) The impact of the sharing economy on business and society, London: Routledge, 1-20.



работен ден на безсрочни трудови договори²⁹. През 2017 г. 13% от работещите на непълнен работен ден се самоопределят като работещи бедни, докато при заетите на пълен работен ден този процент е едва 4%. Рискът от увеличаване дела на работещите бедни през 2017 г. е двойно по-голям спрямо 2003 г. и това е основно за сметка на работещите на непълнен работен ден.³⁰ Делът на принудителната временна заетост и работата на непълнен работен ден незначително е намалял през последните две десетилетия: 38% от временно заетите и 12% от работещите на непълно работно време са изпитвали затруднения да намерят работа на пълен работен ден през 2018 г. в сравнение с 41 процента от временно заетите и 14% от работещите на непълно работно време през 2000 г.³¹ На заетите в новите форми на труд често се налага да се борят за придобиване на право на законови и колективно договорени обезщетения - например обезщетения за безработица, обезщетения за временна неработоспособност, допълнително обучение и т.н., поради строги критерии за допустимост, които често са свързани с трудовата история на лицата и броя работни часове на седмица³².

Трудово-правните отношения в Дания се регулират от законодателството, колективните трудови договори, индивидуалните трудови договори и съдебната практика. В Дания няма универсално правно определение за понятието „трудов договор“, както и за понятията „работодател“ (arbejdsgiver), „служител“ (ansat, lønmodtager) и „работник“ (arbejder, arbejdstager). В Дания няма Кодекс на труда, а законодателството по отношение на регулирането на датския пазар на труда е минимално. Основните въпроси на пазара на труда, като възнаграждения, работно време, условия на труд и право на изразяване на несъгласие, се регулират на доброволна основа чрез споразумения между профсъюзните и работодателските организации. Докато законодателството определя рамката и регламентира някои аспекти на трудовите правоотношения, основният документ, който определя правилата на работното място, е колективният трудов договор.

Трудовото законодателство най-общо разграничава три основни групи заети лица: 1) т.нар. „бели якички“ (служители, които не полагат физически труд); 2) т.нар. „сини якички“ (служители, които полагат физически труд); и 3) управленски персонал и самостоятелно заети лица. Трудовите правоотношения на „белите якички“ са обект на регулиране от датския консолидиран Закон 81 от 3 февруари 2009 г. относно правните отношения между

²⁹ Larsen, T.P. & Ilsøe, A. (2021). Regulating non-standard work in the Nordics – risks, debates and responses. In Ilsøe, A. & Larsen, T.P. (ed.) Non-standard work in the Nordics – troubled waters under the still surface, chapter 2. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, TemaNord report.

³⁰ Eurostat (2019) In-work at-risk-of-poverty rate by full-/part-time work - EU-SILC survey, Brussels: Eurostat.

³¹ Eurostat (2019i) Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%), Brussels: Eurostat; Eurostat (2019j) Temporary employees by sex, age and main reason, Brussels: Eurostat

³² Larsen, T. P., & Mailand, M. (2018). Lifting wages and conditions of atypical employees in Denmark - the role of social partners and sectoral social dialogue. Industrial Relations Journal, 49(2), 88-108. <https://doi.org/10.1111/irj.12205>



работодатели и служители. Определени групи „бели якички“ (главно офис персонал, административен персонал и търговски асистенти), в зависимост от сектора, в който работят, са обхванати от колективни трудови договори. „Сините якички“ в основната си част са обект на колективното трудово договаряне. Датското трудово законодателство прави съществено разграничение между служителите и управленския персонал. Съгласно датския Търговски закон, управленският персонал отговаря за оперативното ръководство на компанията и не е обект на ръководене съгласно принципите на управленското право. Като правило, управленският персонал не попада в обхвата на разпоредбите за защита на персонала. Аналогичен е случаят със самостоятелно заетите лица.

Датският Закон 81 от 3 февруари 2009 г. относно правните отношения между работодатели и служители съдържа императивни разпоредби за периода на предизвестие при прекратяване на трудовия договор, компенсациите в случай на несправедливо уволнение, обезщетенията за временна неработоспособност и майчинство. Правото на отпуск на всички служители е установено с датския Закон за отпуските, който гарантира на всички служители (в т.ч. тези, необхванати от колективен трудов договор) пет седмици платен годишен отпуск. В датския модел на заетост, обаче, условията на труд са до голяма степен обект на колективното трудово договаряне, което се осъществява на секторно и на корпоративно ниво.

Най-популярни измежду новите форми на труд в Дания са основаната на ИКТ мобилна/дистанционна работа, работата по портфолио и работата чрез дигитални платформи. Докато в множество европейски държави (в т.ч. и в България) новите форми на труд се практикуват основно от заети лица, Дания е измежду държавите, в които новите форми се свързват най-вече със самостоятелно заетите.

Основаната на ИКТ мобилна/дистанционна работа в Дания често е обвързана с работата чрез дигитални платформи. Не е специално регламентирана, а нормативната уредба в областта на здравословните и безопасни условия на труд се прилага както за мобилна работа, така и за фиксираните работни места. Въпреки това, нормативната уредба дефинира местата, където обичайно се извършва работата и дава някои насоки за това кой тип работа къде следва да се извършва. Например, на служителите се препоръчва да не изпълняват големи писмени задачи на преносими компютри във превозни средства или места за настаняване по време на пътувания, където невинаги са налице условия за правилна позиция на тялото по време на работа. Вместо това са дефинирани алтернативни дейности, които мога да бъдат извършвани по време на пътуване, например четене и провеждане на телефонни разговори. При интервюиране на служители за различни проучвания много от респондентите посочват, че очакват потенциалните работодатели в бъдеще широко да предлагат ИКТ инструменти и култура на работното място, които да позволяват част от работното време да се реализира извън помещенията на работодателя.

----- www.eufunds.bg -----



На фона на основната част от обхванатия от колективно трудово договаряне датски пазар на труда, ситуацията по отношение на ангажираните с работа чрез дигитални платформи е различна. Повечето работещи чрез дигитални платформи са работещи на свободна практика / самостоятелно заети лица, което ги оставя с ограничена, ако не и напълно отсъстваща възможност за покритие от колективните трудови договори и трудовото законодателство³³. Въпреки това датските социални партньори, особено синдикатите, с променлив успех се опитват да обхванат работещите чрез дигитални платформи с колективни трудови договори.

От 2010 г. на датския пазар на труда започват да навлизат дигитални платформи за услуги, като Uber (за пътнически превози), Wolt (за доставки на храна и стоки) и Hilfr (за почистване). Дигиталните платформи представляват уебсайтове или мобилни приложения, които свързват клиенти, търсещи съответната услуга, с работещи на свободна практика, предоставящи услугата³⁴. Размерът на датската платформена икономика все още е ограничен. През 2019 г. около 1% от датчаните са генерирали доход чрез дигитални платформи – често като допълнение към други източници на доход.³⁵

Появата на дигитални платформи за работа предизвиква дебати в Дания относно нивото на заплащане и условията на труд в платформите, както и липсата на института „работодател“³⁶. Налице обаче са и примери за колективно трудово договаряне в датската платформена икономика. През 2018 г. платформата за почистване Hilfr и синдикатът Обединена федерация на датските работници (United Federation of Danish Workers / 3F) договарят първия колективен трудов договор с дигитална платформа в Дания. Процеси на договаряне от тогава са иницирали и други платформи.³⁷

Въпреки ограничения си обхват, работата чрез дигитални платформи предизвиква множество дебати сред политиците и социалните партньори в Дания, особено след 2016 г.³⁸ Ключовите въпроси са свързани с плащането на данъци, регламентите за

³³ Ilsøe, A & Larsen, TP (2020): Digital platforms at work. Champagne or cocktail of risks? in A Strømme-Bakhtiar & E Vinogradov (eds), The Impact of the Sharing Economy on Business and Society. London: Routledge, pp 1-20; Ilsøe A and Madsen LW (2018): Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy, Copenhagen: Copenhagen University.

³⁴ Ilsøe A and Madsen LW (2018): Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy, Copenhagen: Copenhagen University.

³⁵ Ilsøe, A & Larsen, TP (2020): Digital platforms at work. Champagne or cocktail of risks? in A Strømme-Bakhtiar & E Vinogradov (eds), The Impact of the Sharing Economy on Business and Society. London: Routledge, pp 1-20.

³⁶ Ilsøe A and Madsen LW (2017): Digitalisering af arbejdsmarkedet: Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme, Copenhagen: Copenhagen University; Munkholm, NV & Schjøler, CH 2018, 'Platform work and the Danish model: Legal perspectives', Nordic Journal of Commercial Law, vol 2018, no. 1; Soested M & Munkholm, NV (2018): Uber and taxis in Denmark. In Noguellou, R and Renders, D (eds): Uber & Taxis : Comparative Law Studies. Bruylant, pp. 141-162.

³⁷ Ilsøe, A & Larsen, TP (2020): Digital platforms at work. Champagne or cocktail of risks? in A Strømme-Bakhtiar & E Vinogradov (eds), The Impact of the Sharing Economy on Business and Society. London: Routledge, pp 1-20.

³⁸ Ilsøe A (2017): The digitalisation of service work. Transfer, 23(3) 333–348.



таксиметровите превози, правилата за конкуренция, осигурителните плащания и трудовия статут на работещите в платформи³⁹. Повечето дигитални платформи все пак продължават да работят извън колективното трудово договаряне, членството в синдикални и работодателски организации⁴⁰.

В следващите параграфи ще разгледаме някои примери.

- *Колективно трудово договаряне при работа чрез дигитална платформа*

Hilfr е датска дигитална платформа, основана през 2017 г. за опосредстване осигуряването на персонал за почистване в домакинства. Днес тя оперира във всички големи градове в Дания, обслужвайки над 1700 клиенти с помощта на над 200 активно работещи. Със заключения с Обединената федерация на датските работници колективен трудов договор се увеличават възнагражденията, гарантира се обезщетение в случаите на отказване на заявки в последния момент и се предвиждат условия за здравно и пенсионно осигуряване. Работещите чрез платформата самостоятелно заети лица се класифицират автоматично като служители след отработени 100 часа чрез платформата, освен ако те изрично не изберат да запазят статута си на работещи на самостоятелно заети лица - в този случай те не са обхванати от колективния трудов договор.

Въпреки първоначалните опасения, че цената на прилагането на колективния трудов договор може да направи фирмата неконкурентоспособна, Hilfr отбелязва 50-процентно увеличение на търсенето на услуги след анонсирането на споразумението. Ангажирането на Hilfr със социалните партньори разграничава компанията от нейните конкуренти. Колективният трудов договор прави услугата по-надеждна както за работещите, така и за потребителите на платформата. Например разпоредбата за обезщетение за отказани заявки в последния момент показва на работещите, че могат да разчитат в по-голяма степен на работните места, които получават чрез платформата. Това води до намаляване на текучеството и, съответно, до повишаване качеството на услугата.

- *Бюро за услуги за работещи на свободна практика*

През есента на 2018 г. Съюз на търговските служители и чиновниците в Дания (НК) стартира собствена независима нестопанска инициатива, наречена Бюро за услуги. Две са основните групи представители на целевата група на Бюрото: безработни, които трябва да отговарят на критериите за допустимост за обезщетения за безработица и желаят да подобрят своята автобиография, и работещи на непълно работно време, които желаят да допълнят доходите си с работа на свободна практика. Участват и лица с пенсии за ранно

³⁹ Ilsøe A and Madsen LW (2018): Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy, Copenhagen: Copenhagen University.

⁴⁰ Munkholm, NV & Schjøler, CH 2018, 'Platform work and the Danish model: Legal perspectives', Nordic Journal of Commercial Law, vol 2018, no. 1.



пенсионирание, които допълват доходите си с работа на свободна практика.

Докато някои от потребителите на Бюрото за услуги работят на свободна практика доброволно, други работят по-скоро по принуда. След началото на пандемията от COVID-19 през пролетта и лятото на 2020 г. множество заети лица, особено измежду работещите на свободна практика, губят работата си; Бюрото за услуги впоследствие отбелязва увеличение на потребителите, особено сред тези, които са били безработни преди пандемията и са имали почти изчерпани права на обезщетения за безработица. Въпреки че Бюрото за услуги наема работещите, то няма присъщите отговорности на работодател – например, не извършва инструктажи за изпълнение на задачите и не проследява изпълнението. Вместо това компанията клиент, подобно на агенциите за временна заетост, е тази, която държи управленския прерогатив, а работещият на свободна практика администрира проектите на компанията. Бюрото предлага различни бизнес услуги, като помощ при одит, възстановяване на данъци, управление на договори, фактури, плащания, болнични, застраховки срещу злополука, срещу заплащане в размер на 8% от стойността на съответния договор или задача. Към бюрото могат да се присъединяват само работещи на свободна практика – както членове, така и нечленове на профсъюза, предлагащи услуги, свързани с административна работа.

Регистрацията в бюрото е безплатна; такси се начисляват само когато работещи на свободна практика използват бюрото като услуга за нови договори и проекти. Освен това профсъюзът предлага правни съвети и насоки относно договорите на работещите на свободна практика с клиентите, но само ако те са негови членове. Освен това има ограничение в броя случаи, в които работещите могат да използват бюрото за услуги за индивидуалната си задача, като горната граница е три последователни задачи, съответстващи на три месеца работа на пълен работен ден.

НК администрира и финансира Бюрото за услуги за работещи на свободна практика, което по данни от 2022 г. е финансово устойчиво. Това показва, че таксите за обслужване, заплащани от потребителите, са съотносими по размер на разходите за администриране на услугата, в съответствие с целта на Бюрото да не реализира печалба. През октомври 2020 г. Бюрото наема няколко служители на профсъюза за работа на непълно работно време за администриране на Бюрото, в съчетание с други задачи в рамките на профсъюза. Един служител отговаря за запитванията по телефон и поща; 2-3 души са резервен персонал, в случай че основният служител временно не може да изпълнява функциите си; едно лице администрира плащанията, като всеки работещ на свободна практика решава дали иска месечен или двуседмичен фиш за заплати; и едно лице отговаря за фактурирането на услугите към клиентите. В допълнение, има контролиращ дейността, както и мениджър, който отговаря за политиката и развитието на услугата.

- *Flexworker*



„Flexworker“ (от датски – временно заето лице) е колектив на научни работници, определящи себе си като експеримент, който има за цел да обедини заети лица, за които единственият общ знаменател е липсата на безсрочен трудов договор на пълен работен ден.

Инициативата възниква на местно ниво през 2017 г., когато две представителки на научната общност предприемат стъпки за поставяне на темата за новите форми на труд и действията им надхвърлят обичайното сформирание на група и текущите академични дебати. Така инициативата се развива без каквито и да било връзки с датското профсъюзно движение. Тази обвързаност настъпва по-късно, през 2018 г., когато двете инициаторки се обръщат към датския профсъюз Датска асоциация на магистрите и докторите (DM), който решава да подпомогне финансово инициативата Flexworker.

Видовете услуги, предоставяни от Flexworker, основно включват организиране на тематични семинари и различни дейности в мрежа, които имат за цел осигуряване на основано доверие пространство за споделяне на трудов опит по отношение на нестандартните форми на работа. Flexworker има за цел и споделяне на опит по темата в по-широк обществен дебат, в т.ч. с участието на синдикалните и работодателските организации. Като профсъюзна услуга, Flexworker е насочен към хора с гъвкава организация на работата, с което привлича различни групи – заети на споделено работно място, работещи на непълно работно време, служители на временна заетост, работещи на свободна практика. Потребителите работят както в публичния, така и в частния сектор, а някои работят и в двата сектора, както и в няколко професии. Услугата осигурява и подходяща информация на профсъюза по съответните въпроси. Темите засягат и липсата на осведоменост за рисковете, свързани с гъвкавата заетост сред социалните партньори, включително синдикалното движение в по-широк план.

4. БЕЛГИЯ

В периода от 2012 г. до 2019 г. брутният вътрешен продукт на Белгия нараства със 7,3%. За същия период общата безработица намалява с 2,2 процентни пункта, достигайки 5,4% през 2019 г., което е малко по-ниско от средното за ЕС ниво от 6,7% за същата година. Безработицата сред младите хора намалява с 5,6 процентни пункта за периода и възлиза на 14,2% през 2019 г. - под средното за ЕС от 15%. Предпандемичната 2019 г. е доста благоприятна година за пазара на труда: заетостта сред възрастовата група 20-64 години се увеличава с 0,8 процентни пункта спрямо 2018 г., до 70,5%, докато нивото на безработица сред възрастовата група 20-64 години спада от 5,8% през 2018 г. до 5,2% през 2019 г. - най-ниската средна годишна стойност от 1983 г.

Тази положителна тенденция е прекъсната вследствие на пандемията от COVID-19 през 2020 г., когато здравната криза бързо прераства в икономическа и социална криза.

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



Равнището на заетост в Белгия в края на 2020 г. (69,9%) е малко по-ниско отколкото в края на 2019 г. (70,5%), като спад се наблюдава в два от регионите – Фландрия (от 75,7% на 74,5%) и Брюксел (от 62,3% на 61,4%), докато във Валония процентът дори бележи слабо увеличение (от 64% на 64,7%).

Коефициентът на безработица на МОТ (въз основа на броя на търсещите работа и тези без работа и готови да започнат работа в кратък срок) в Белгия се повишава от 5% на 5,7% между края на 2019 г. и края на 2020 г. Във Фландрия този процент остава нисък, въпреки увеличението от 2,6% на 3,2%, докато Брюксел и Валония безработицата е малко по-висока, с увеличение от 11,7% на 12,8% в Брюксел и от 7,4% на 8% във Валония⁴¹.

Социален диалог

Социалният диалог в Белгия е регламентиран в Закона от 5 декември 1968 г. за колективното трудово договаряне и секторните съвместни комитети. Докато свободата на сдружаване и правото на информация, консултиране и преговори са залегнали в белгийската конституция, Законът от 5 декември 1968 г. определя критериите за представителност на профсъюзите и организациите на работодателите. Трудовото право включва всички разпоредби за работното време, правата и задълженията на работодателите и служителите, както и специфични мерки за младите служители.

Установяването на представители на служителите на работното място е предвидено в Закона за организацията на икономическия живот от 1948 г. (относно работническите съвети), дял 7 от книга II на Кодекса за благосъстоянието на работното място (относно комитетите за здраве и безопасност) и Колективен трудов договор № 5 от 1971 г. (относно профсъюзните представители). Изборът на работнически съвети е задължителен за компании със 100 или повече служители на пълен работен ден. Изборът на комитети по здравословни и безопасни условия на труд е задължителен за компании с 50 или повече щатни служители, а профсъюзни представители се излъчват, когато един от представителните профсъюзи поиска това от работодателя.

През 1970 г. белгийската държава приема федерална структура, състояща се от региони и общини. Процесът на федерализация се задълбочава с провеждането на шест големи институционални реформи (през годините 1970, 1980, 1988–89, 1993, 2001 и 2013). Последната институционална реформа засяга организацията на пазара на труда, като предоставя по-големи правомощия на регионите по въпроси, в които социалните партньори обикновено играят основна роля, като политиките за заетост и здраве и безопасност при работа. Поради тясното взаимодействие между публичните власти и социалните партньори на регионално ниво, профсъюзните и работодателските

⁴¹ European Commission: EURES – living and working in Belgium.

----- www.eufunds.bg -----



конфедерации придобиват по-голямо влияние.

Белгийската система на индустриални отношения има три основни характеристики. На първо място, колективното трудово договаряне е централизирано и силно структурирано. Централно място заема междусекторното договаряне, което обхваща цялата икономика, следвано от секторното ниво и, на трето място, от преговорите на ниво компания. В Белгия подкрепата на профсъюзните и работодателските организации за силно централизиран и координиран режим на договаряне между множество работодатели обяснява високата степен на покритие на колективното трудово договаряне.

Междусекторното договаряне се характеризира с многоотраслови споразумения, чийто срок обикновено е 2 години. В допълнение към това, в Белгия има възможност за сключване на колективни междусекторни споразумения, обхващащи всички сектори на национално ниво. Този тип споразумения се сключват в рамките на Националния съвет по труда, който е съставен от представителните организации на работодатели и синдикати. Междусекторните споразумения дефинират рамката за определяне на заплащането и засягат широк спектър от свързани със заетостта въпроси, като мерки за създаване на работни места, професионално обучение, възрастни безработни и др. Междусекторните споразумения често биват наричани „споразумения за социално планиране“, тъй като осигуряват рамката на социалната политика и политиката по заетостта за две години напред. Тези споразумения на практика служат като основа за изграждане на благосъстоянието на работната сила - характеристика, която е отличителна за Белгийския модел.

Втората особеност на белгийската система е силно институционализираната пирамида на преговори. Сключването на общо междусекторно споразумение инициира йерархична последователност от преговори на по-ниски нива. Резултатът от този процес е наличието на междусекторни, секторни и корпоративни споразумения. На междусекторно ниво определени въпроси биват доразвивани в рамките на Националния съвет по труда до общи за всички сектори или биват интегрирани в законодателството. Други елементи са предмет на двустранни преговори на секторно ниво и впоследствие - на специфични за отделните компании споразумения в преговорите между ръководството и синдикатите. Например заплащането и работното време са обект на секторното договаряне, което се осъществява в рамките на съвместните комитети на секторно ниво (Paritaire comités / паритарни комитети). В някои случаи, свързани с възнагражденията преговори се провеждат и на ниво компания. На по-ниско ниво може да се договаря единствено подобряване на условия, които са вече договорени на по-високо ниво.

Третата специфика на белгийската система е автоматичното обвързване на възнагражденията с цените на стоките и услугите (т.нар. механизъм за индексирание). Механизмът автоматично задейства увеличение на възнагражденията на заетите при



увеличаване на разходите за живот. Механизмът за индексирание се счита за *modus vivendi* на белгийската експортно ориентирана икономика. Той се генерира от прагматичния консенсус между капитала и труда и следователно в рамките на тази логика може да се разглежда като елемент на социалната стабилност. Белгия е единствената държава в Европа (с изключение на Люксембург), където автоматичният механизъм за индексирание се превръща в обичайна практика. Това обаче не изключва възможността за промени, които са факт през последните десетилетия. Промените в Закона за конкурентоспособността (1996 г.) поставят нова рамка за договаряне на възнагражденията. В съответствие с това маржът на възнагражденията се доближава до средното им увеличение, очаквано в трите основни съседни на Белгия държави (Германия, Франция и Нидерландия), с цел запазване на националната конкурентоспособност. Това означава, че увеличението на възнагражденията трябва да остане под очакваното в тези страни. По този начин законът от 1996 г. оставя на социалните партньори пълната отговорност при уреждането на въпросите за възнагражденията, които трябва да се основават на т. нар. „технически доклад“ на Централния икономически съвет за развитието на възнагражденията и прогнозите за оптимално бъдещо развитие. Възможността правителството да се намеси чрез едностранно налагане на мерки не е изключена в случай че социалните партньори не успеят да постигнат споразумение.

Увеличаването на възнагражденията в резултат на механизма за индексирание в Белгия се случва почти всяка година, а в някои години и по няколко пъти. През 2022 г. например, в резултат на ръста на инфлация, индексът е нараснал повече от веднъж. В резултат, заетите получават незабавно увеличение на възнагражденията си. Между м. януари 2022 г. и м. януари 2023 г. всички трудови възнаграждения в Белгия са увеличени с между 9 и 10%.

От края на 90-те години на 20-ти век държавата играе все по-голяма роля в колективното трудово договаряне⁴². През 2014 г. например правителството прави неуспешен опит да предложи отпадане на автоматичното индексирание на възнагражденията – характерен за белгийската икономика механизъм за обвързване на възнагражденията с цените на стоките и услугите. Аргументът зад това предложение е твърдението, че разликата във възнагражденията със съседните държави е твърде голяма и това прави Белгия неконкурентоспособна. Контролът на държавата върху инфлацията и разходите за труд също генерира силен натиск върху колективното договаряне.

Социални партньори – структура и представителство

Профсъюзите, организациите на работодателите и обществените институции играят ключова роля в управлението на трудовите отношения, условията на труд и структурите

⁴² Capron, Conter et al. 2013: Belgique La concertation sociale interprofessionnelle grippée, Chronique internationale de l'IRES - n° 141 - juillet 2013



на индустриалните отношения в Белгия.

Федералното белгийско правителство отговаря за трудовото законодателство и социалното осигуряване. Белгийската федерална обществена служба по заетост, труд и социален диалог (FOW–WASO/SPF–ETCS) отговаря за федералните административни услуги на пазара на труда и социалния диалог. Част от Службата е Инспекцията по труда, която осъществява контрол върху прилагането на социалното законодателство и условията на труд на работното място. Националната служба по заетостта (RVA/ONE) отговаря за различните видове обезщетения и надбавки, свързани с пазара на труда, напр. обезщетения за безработица или прекъсване на трудовия стаж. След т.нар. Шеста държавна реформа (2011–2012 г.) отговорностите за професионалното обучение, политиките на пазара на труда за целевите групи и по-голямата част от мерките за активиране на безработни са прехвърлени на белгийските региони. Отговорните обществени служби са, съответно, VDAB за Фландрия, Forem за Валония и Actiris за Брюксел. Трудовият съд е основната институция, която гарантира спазването на правата на служителите. Въпреки това, медиацията може да се извърши в рамките на компанията, в зависимост от вида на спора. Основната институция, която наблюдава и насърчава здравето и безопасността на работното място, е Висшият съвет за превенция и защита при работа.

Законът за колективните трудови договори от 1968 г. (изменен със Закона от 30 декември 2009 г.) определя критериите за представителност. За да бъде представителна, една профсъюзна или работодателска организация трябва да отговаря на три условия: 1) да има най-малко 125 000 членове; 2) да е междупрофесионална организация (или да е част от междупрофесионална организация) на работници или работодатели; и 3) да представлява абсолютно мнозинство от секторите и дейностите в частния и публичния сектор.

Посочените критерии определят външната представителност на профсъюзите. Когато профсъюз отговаря на тези критерии, той може да сключва колективни трудови договори, да кандидатства за представителство в съвместен комитет и да бъде представен в Централния икономически съвет (CCE/CRB) и Националния съвет по труда (CNT/NAR). Към настоящия момент представителен статут имат три профсъюзни организации: FGTB/ABVV, ACV/CSC и CGSLB/ACLVB, както и членуващите в тях федерации.

Всички белгийски граждани имат право да членуват в профсъюз, независимо от техния професионален статут (служители, „бели якички“, „сини якички“, държавни служители, безработни, пенсионери). Белгийските профсъюзи обхващат всички заети лица, организирани по сектори, професии или статут.

В сравнение с повечето други европейски държави, Белгия има едно от най-високите нива на обхват на профсъюзите, съизмеримо с останалите водещи по този показател

----- www.eufunds.bg -----



европейски държави - Нидерландия, Швеция и Дания. През последните 10 години данните за обхвата на профсъюзите в Белгия остават сравнително стабилни (между 50% и 56%).

Таблица 7: Профсъюзни организации - обхват и членство, Белгия ⁴³

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Обхват на профсъюзите по отношение на активните служители | 52.3% | 51.6% | 50.7% | 50.0% | 49.1% |
| Членство в профсъюзи (хил.) | 2 020 | 2 014 | 2 016 | 2 043 | 2 034 |

Основните профсъюзни организации в Белгия са: Конфедерацията на християнските профсъюзи (CSC/ACV) с 1,5 милиона членове, Белгийската обща федерация на труда (FGTB/ABVV) с 1,5 милиона членове и Федерацията на либералните профсъюзи в Белгия (CGSLB/ACLVB) с 295 000 членове.

Таблица 8: Профсъюзни конфедерации и федерации, Белгия ⁴⁴

| | Брой членове | Участие в колективно трудово договаряне |
|---|------------------|---|
| Конфедерация на християнските профсъюзи (CSC/ACV) | 1 700 000 (2014) | Да |
| | 1 605 820 (2015) | |
| | 1 571 709 (2016) | |
| | 1 547 905 (2017) | |
| | 1 496 602 (2019) | |
| Белгийска обща федерация на труда (FGTB/ABVV) | 1 500 000 (2014) | Да |
| | 1 544 916 (2015) | |
| | 1 535 308 (2016) | |
| 1 517 968 (2017) | | |
| Федерация на либералните профсъюзи в Белгия | 293 952 (2014) | Да |

⁴³ OECD/AIAS ICTWSS Database 2021.

⁴⁴ По данни на CSC/ACV, FGTB/ABVV и CGSLB/ACLVB за съответните години.



| | |
|---------------|----------------|
| (CGSLB/ACLVB) | 294 268 (2015) |
| | 295 584 (2016) |
| | 297 645 (2018) |

Ситуацията не се е променила фундаментално през последните години: няма нови профсъюзи, няма сливания и няма промени в съотношението на силите.

Всички регистрирани в Белгия търговски дружества и самостоятелно заетите лица имат право да се присъединяват към организации на работодатели. Подобно на профсъюзите, организациите на работодатели имат национални и/или секторни структури. По данни на основната национална работодателска организация в Белгия – Белгийската федерация на работодателите (FEB/VBO), тя представлява 75% от всички белгийски компании. Няма обаче точни данни за обхвата на всички работодателски организации. Тъй като организациите на работодателите, участващи в колективното трудово договаряне на национално и на секторно ниво, преговарят за всички или за конкретни сектори, всички компании в държавата или сектора са обхванати от колективния трудов договор, независимо дали са свързани или не с работодателска организация.

Белгийската федерация на работодателите (FEB/VBO) е основната национална организация на работодателите в Белгия. FEB/VBO представлява 50 браншови работодателски федерации, 50 000 компании, в т.ч. 25 000 малки и средни предприятия (МСП). Други организации на работодатели са Федерацията на белгийските фермери (ВВ) и Конфедерацията на социалните предприятия (UNISOC), Фламандският съюз на самостоятелно заетите лица (UNIZO) и Съюзът на средната класа (UCM). На регионално ниво основните работодателски организации са Фламандската мрежа на предприятията (VOKA), Валонският бизнес съюз (UWE) и Брюкселски търговски и промишлени предприятия (Весі), както и UNIZO и UCM.

Таблица 9: Основни работодателски организации, Белгия ⁴⁵

| | Членове | Участие в колективно трудово договаряне |
|---|----------------|---|
| Фламандски съюз на самостоятелно заетите лица (UNIZO) | 110 000 (2020) | Да |
| Съюз на средната класа (UCM) | 23 500 (2018) | Да |

⁴⁵ По данни на UNIZO, UCM, FEB/VBO, ВВ и UNISOC за съответните години



| | | |
|---|---------------|----|
| Белгийска федерация на работодателите (FEB/VBO) | 50 000 (2020) | Да |
| Федерация на белгийските фермери (BB) | 15 729 (2018) | Да |
| Конфедерация на социалните предприятия (UNISOC) | 19 000 (2020) | Да |

На всеки две години трите основни профсъюза и работодателските организации договарят междусекторно споразумение (IPA), определящо за следващите две години мерките, свързани с икономическите и социалните въпроси. Ако не може да се постигне споразумение, правителството трябва да се намеси. Два национални двустранни съвета - Централният икономически съвет (CCE/CRB) и Националният съвет по труда (CNT/NAR) имат консултативна функция към правителството по икономически и социални въпроси, засягащи трудово законодателство, трудовите правоотношения и социалното осигуряване. В рамките на Националния съвет по труда социалните партньори имат право да сключват междусекторни споразумения. Във всеки от трите белгийски региона има еквивалентен съвет. Национален тристранен съвет - Висшият съвет за превенция и защита на работното място, съветва правителството по въпросите на благосъстоянието на служителите на работното място.

Таблица 10: Органи на тристранния/двустранния диалог, Белгия

| | Форма | Ниво | Теми |
|---|------------|------------|-------------------------------|
| Междупрофесионални споразумения (IPA) „Група на 10-те“ | Двустранна | Национално | Макроикономически въпроси |
| Национален съвет по труда | Двустранна | Национално | Социални въпроси |
| Централен икономически съвет | Двустранна | Национално | Социално-икономически въпроси |
| Фламандски социален и икономически съвет | Двустранна | Регионално | Социално-икономически въпроси |
| Валонски социален и икономически съвет | Двустранна | Регионално | Социално-икономически въпроси |
| Социален и икономически съвет Брюксел | Двустранна | Регионално | Социално-икономически въпроси |



Висш съвет за превенция и защита при работа

Тристранна Национално

Благосъстояние, здраве и безопасност

На работното място Работнически съвет (CE/OR) се сформира при достигане на прага от 100 служители в компанията. Работническият съвет е съставен от публично избрани представители на служителите и от представители на работодателя. Съветът се свиква от работодателя най-малко веднъж месечно. Членовете биват информирани от работодателя за финансовото състояние на компанията, за нейната производителност и плановете за развитие на персонала и целите на компанията. В рамките на Работническият съвет работодателят предоставя информация за съществени планирани промени в структурата на персонала, като преструктуриране, закриване на процеси, сливане или въвеждане на работа на смени, както и относно мерките за обучение.

На работното място се сформира Комитет за превенция и защита на работното място (CPPT/CPBW). Той се състои от публично избрани представители на служителите, съветници по превенция и представители на ръководството на компанията, отговарящи за здравето и безопасността. Комитетът за превенция и защита на работното място наблюдава всички въпроси, свързани със здравето на служителите, работната среда и условията на труд.

Профсъюзни представители имат право да присъстват във всяка компания, която има съответния минимален брой служители, определен в секторния колективен трудов профсъюзните представители се номинират от техните профсъюзи или се избират от персонала. Профсъюзните представители, за разлика от Работническият съвет и Комитета за превенция и защита, представляват само членуващите в профсъюз служители на компанията, а не целия персонал. Профсъюзните представители могат да преговарят за колективни трудови договори в компанията и да се намесват във всеки конфликт между персонала и работодателя. Освен това профсъюзните представители имат право да бъдат информирани за всякакви промени в условията на труд. Когато в компанията няма нито Работнически съвет, нито Комитет за превенция и защита на работното място, профсъюзните представители изпълняват ролята на тези два органа.

Таблица 11: Представителство на служителите на работното място, Белгия

| | | | |
|-----------|------------------|--|---------|
| Регулация | Право на участие | Участие в колективно трудово договаряне на работното място | Условия |
|-----------|------------------|--|---------|



| | | | | |
|--|---|--|----|---|
| Работнически съвет | Закон от 20 септември 1948 г. за работническите съвети | Избрани представители на служителите и работодателя | Не | Компании с най-малко 100 души персонал |
| Комитет за превенция и защита на работното място | Закон от 4 август 1996 г. за благосъстоянието на служителите на работното място | Избрани представители на служителите, съветници по превенция и ръководството на компанията | Не | Компании с най-малко 50 души персонал |
| Профсъюзни представители | Колективен трудов договор от 5 октомври 2011 г. | Профсъюзни членове, номинирани от профсъюзите или избрани от персонала | Да | Ако е предвиден о в секторния колективен трудов договор |

Индустриални отношения и колективно договаряне

Традиционната система на колективно договаряне в Белгия е изцяло регулирана от Закона от 5 декември 1968 г. за колективното трудово договаряне и секторните съвместни комитети, в които правото на организиране и колективно договаряне е признато и защитено. Договарянето на възнагражденията е силно структурирано на три взаимосвързани нива: най-високо ниво, с централизирани междусекторни споразумения, обхващащи цялата икономика; важно междинно ниво, обхващащо конкретни сектори; и преговори на ниво компания, в допълнение или вместо договарянето на секторно ниво. Споразуменията на по-ниско ниво могат само да подобрят (от гледна точка на служителите) това, което е договорено на по-високо ниво.

В Белгия на секторно ниво има 100 съвместни комитета и 65 съвместни подкомитета, които вземат решения относно равнището на възнагражденията, организацията на работното време, обученията и т.н. Секторният колективен трудов договор се прилага за всички работодатели и служители, обхванати от съответните съвместни комитети или подкомитети. Тъй като преговорите на това ниво дават правно съдържание след постигане на споразумения на национално междусекторно ниво, се счита, че секторното

----- www.eufunds.bg -----



ниво е все още най-важното ниво на договаряне. Друга причина за това е обстоятелството, че за множество, несвързани с възнагражденията въпроси, секторното ниво е най-високото ниво на договаряне. Всяка компания и всеки служител биват присъединени към секторен съвместен комитет. Това става почти автоматично, когато компанията заявява социалноосигурителен номер и служителят е регистриран в компанията от гл.т. на системата за социално осигуряване.

Тази традиционна структура със секторни съвместни комитети като основна система на договаряне и сключване на колективни споразумения е организирана чрез набор от централизирани инструменти за колективно договаряне и особено за координация при договарянето на възнагражденията, както следва:

- а) *Двугодишно социално програмиране*: преговорите за заплащането на труда в частния сектор на национално ниво се провеждат на всеки две години извън официалната двустранна форма и приключват със сключването на национални междусекторни споразумения. Групата за преговори, наречена Група на десетте, се състои от ключови представители на националните социални партньори, признати за такива в Централния икономически съвет и Националния съвет по труда.
- б) *Минимална работна заплата*.
- в) *Автоматично индексирание на възнагражденията*: заплащането и социалните осигуровки са обвързани с конкретен индекс на потребителските цени. Това обвързване има за цел да предотврати намаляването на покупателната способност заради инфлацията. Системата е смесица от механизми на секторно ниво, договорени свободно от членовете на съвместните комитети. Те се различават по време, система за индексирание, изчисляване на пълзящата средна стойност на индекса, правила за закръгляване, целеви групи и др. п.
- г) *Норма на заплащане*: държавата търси баланса между автоматичното индексирание на възнагражденията и договарянето на ниво сектор със стриктен закон за наблюдение и намеса в системата за определяне на заплащането. Прогнозираният претеглен ръст на почасовите разходи за труд в съседните на Белгия държави (средно претеглена стойност за Франция, Германия и Нидерландия) е горната граница (наречена „норма за заплащане“) при преговорите за равнищата на възнагражденията на всички нива (макро, сектор и компания). Когато социалните партньори не прилагат нормата на заплащане с междусекторно споразумение, тя може да бъде наложена със закон; иначе нормата е ориентиловъчна.

От началото на кризата в края на първото десетилетие на 21-ви век и особено от 2010 г. насам тази система е подложена на натиск от страна на държавата намеса, както и поради определени нови подходи и тенденции за децентрализация. Институционалната рамка обаче остава непроменена, въпреки че през 2017 г. е въведено по-строго

----- www.eufunds.bg -----



законодателство относно нормите на заплащане (закон от 29 март 2017 г.).

В периода 2010–2015 г. не е постигнато ново междусекторно споразумение. Държавата на два пъти се намесва със замразяване на възнагражденията над равнището на индексацията за периода 2013–2014 г. и с временно спиране на индексирането за периода 2015–2016 г. Нормата на заплащане е приложена със закон и има задължително действие. В началото на 2017 г. социалните партньори за първи път от 2010 г. успяват да постигнат ново двугодишно междусекторно споразумение, което наред с останалото предвижда два пъти годишно увеличение на възнагражденията с максимум 1,1% (над индексацията).

Отчасти поради централното замразяване на възнагражденията, колективното трудово договаряне на ниво компания за колективна бонусна система (регламентирана от национално споразумение № 90 на Националния съвет по труда) се разширява значително през този период. Преговарящите се включват по-сериозно и в дискусиите за индустриалната политика и инициативите за стимулиране на активното стареене.

На всеки две години между социалните партньори се сключва междусекторно споразумение на национално ниво. Това споразумение включва пакет от разпоредби относно възнагражденията, работното време, обученията и др. Освен това социалните партньори сключват национални колективни договори за възнагражденията и работното време в рамките на Националния съвет по труда. В рамката, създадена от социалните партньори на национално ниво, секторите са свободни да постигат договорености по тези въпроси на секторно ниво. Нормата на заплащане, определена на междусекторно ниво, обхваща почти всички служители в Белгия - 96% през 2021 г.⁴⁶

Сключените национални колективни трудови договори определят правната рамка, в която социалните партньори на секторно ниво са свободни да преговарят. По същия начин секторните колективни трудови договори определят правната рамка за преговорите на ниво компания. Колективните трудови договори, сключени на дадено ниво, не могат да бъдат в разрез с тези на по-високо ниво.

На всеки две години в частния сектор се организират колективни междусекторни преговори. Ако не бъде постигнато споразумение между социалните партньори, правителството може да наложи норма на заплащане. На секторно ниво кръговете на преговори са по-разпръснати във времето в зависимост от междусекторното споразумение, секторните нужди и икономическата ситуация. Независимо от това, двугодишната програма за колективно договаряне на секторно ниво е норма в Белгия. В публичния сектор договарянето е много по-разпръснато и е обвързано с политическата ситуация.

⁴⁶ OECD/AIAS ICTWSS Database 2021



Договарянето на трудовите възнаграждения се характеризира с много високо ниво на вертикална координация от национално ниво до ниво компания. Няма конкретен механизъм за хоризонтална координация между секторите, но тъй като договарянето в основни линии се организира от страна на профсъюзите от ограничен брой секторни федерации (които са политически разделени), могат да бъдат открити модели. Полагат се усилия за координиране на договарянето в търговията на дребно и дистрибуцията и здравеопазването например. В промишлеността договарянето в производството на метали заема централно място.

Задължителният характер на секторния колективен трудов договор може да бъде разширен с кралски указ. В този случай споразумението е обвързващо за всички работодатели, обхванати от двустранната структура, в рамките на която е сключено споразумението, и индивидуалните трудови договори не могат да съдържат несъответстващи разпоредби. Тази процедура се иницира от секторния съвместен комитет или от организация, представена в комитета, и е широко разпространена и обичайна практика в белгийската система за колективно договаряне.

Продължителността на колективните трудови договори силно зависи от тяхното съдържание и всеки договор съдържа разпоредби относно срока на валидност. Социалните партньори са свободни да определят (или да не определят) продължителността на колективните трудови договори в съответствие с проблемите, уместността и динамиката на преговорите на всяко ниво. Общото правило е, че споразуменията имат неопределен характер, докато една от страните не поиска прекратяване (придружено от период за разрешаване на конфликта).

Дневният ред на колективното трудово договаряне е различен за различните сектори. Навлизащите нови теми, в т.ч. свързани с новите форми на труд, както и замразяването на възнагражденията, допринасят за нарастващ, но контролиран брой фирмени споразумения в допълнение към (а не вместо) секторни или национални инициативи. Продължаващото задържане на възнагражденията консолидира продължаващата тенденция за предоставяне на допълнителни стимули на ниво компания в по-силни сектори и по-големи компании. Основен инструмент е рамката, разработена в националния колективен трудов договор № 90 от 20 декември 2007 г. относно еднократните, обвързани с резултатите финансови стимули. Белгийският работодател може да предостави стимул на своите служители под формата на еднократен колективен бонус, обвързан с резултатите, но само когато е постигната предварително определена цел. Планът, с който се поставя целта, се утвърждава или с фирмения колективен трудов договор, или с акт за утвърждаване, одобрен от секторния съвместен комитет. В колективния трудов договор целта трябва да бъде ясно дефинирана и конкретно формулирана, методологията за мониторинг, целевият период и датата на плащането следва да са договорени и посочени. Един план може да съдържа няколко цели.

----- www.eufunds.bg -----



Примерите за цели включват: постигане на специфични продажби или ръст на приходите; реализиране на конкретен проект; получаване на официален сертификат за стандарт за качество; намаляване на отсъствията от работа. До определен размер подобни стимули са освободени от подоходен данък. Броят на служителите, получаващи финансови стимули, се е увеличил от 150 000 през 2008 г. на 600 000 през 2014 г.⁴⁷

Като цяло се приема, че задължението за мирно уреждане на възникващи въпроси е неизменна част от колективните договори и присъства имплицитно във всички тях. Това условие означава, че на участниците, подписали споразуменията (работодатели и служители), е забранено да предприемат действия, които противоречат на съдържанието на колективния договор през целия период на действие.

Фокус върху новите форми на труд

С изключение на Кодекса за здраве и безопасност и Социалния наказателен кодекс, основната част от трудовото законодателство в Белгия е установено в отделни федерални закони и изпълнителни кралски укази, основният от които е Законът за трудовите договори от 1978 г. Въпреки че повечето въпроси на трудовото право се разглеждат на федерално ниво, някои въпроси са делегирани на регионите (Брюксел, Фландрия и Валония). Социалните партньори – профсъюзите и работодателските организации, са компетентни при определяне на задължителните правила в националните и секторните колективни трудови договори. Тъй като тези споразумения обикновено се обявяват за универсално приложими, националните колективни трудови договори са важна част от белгийското трудово право.

През последните години, във връзка с навлизащите все по-широко нови форми на труд, отчасти и във връзка с рестриктивните мерки от началото на пандемията, в страната са извършени редица промени в трудовото законодателство. Те се отнасят до гъвкавото работно време (2012, 2016 и 2017 г.), работата чрез агенции за временна заетост (2013 г.), гъвкавите работни места в определени сектори (2015 г., 2017 г.), нощния труд за заетите в сферата на електронната търговия (2015 г., 2017 г.), ранното пенсиониране и пенсиите (2012-2015 г.), системата за творчески отпуск (2015 г.), мерките за увеличаване на устойчивата заетост (2012-2013 г.) и промяната на изпитателния период (2017 г.).

Друга голяма промяна е уеднаквяването на статута на служителите, извършващи физическа работа („сини якички“) и служителите, които не извършват физическа работа („бели якички“) във връзка с определени условия на трудовите им правоотношения (Закон от 26 декември 2013 г.).

Практикувани (макар и в някои случаи ограничено) в Белгия нови форми на труд са

⁴⁷ По данни на Федералната публична служба за заетост, труд и социален диалог (FODWASO).



споделянето на служители, временното управление, случайната работа, основаната на ИКТ мобилна/дистанционна работа, работата чрез дигитални платформи и съвместната заетост⁴⁸.

- *Споделяне на служители*

Популярна форма на споделяне на служители в Белгия е т.нар. стратегическо споделяне на служители. При него група работодатели формира мрежа, която наема един или повече служители, които изпълняват конкретни задачи за участващите в мрежата компании-работодатели. Структурата е подобна на агенциите за временна заетост, с тази разлика, че работниците се споделят между участващите работодатели и работят изключително за тези работодатели, като целта на самата мрежа в този случай не е печалба.

В Белгия законодателството от 2000 г. дава възможност на Министерството на труда да издава разрешения (първоначално за една година, след това за постоянно) за установяване на стратегическо споделяне на служителите, ако е изпълнен набор от условия. Компаниите, които имат интерес да установят система за споделяне на служители, следва да създадат отделно юридическо лице. То следва да бъде с нестопанска цел и с икономически интерес, чиято изключителна цел следва да бъде споделянето на служители. Това юридическо лице става работодател на споделените служители, изплаща им възнагражденията и фактурира на компаниите-членове съобразно действително отработеното от споделените служители време. Компаниите-членове са солидарно отговорни за финансирането и са представени в управителния съвет на юридическото лице с нестопанска цел. Всяка компания има еднакво право на глас и решенията се вземат с консенсус.

Споделянето на служители в Белгия може да включва само следните видове служители: 1) дългосрочно безработни с ограничени възможности на пазара на труда (особено нискоквалифицирани); 2) лица, получаващи минимална издръжка; 3) лица, получаващи социални помощи.

Споделените служители следва да бъдат наети на пълен работен ден, на постоянен трудов договор. Министерството на труда решава към кой секторен комитет спада споразумението за споделяне на служители, като по този начин го прави обект на специфични условия на работа, включително възнаграждения, социални придобивки, работно време, разпоредби за обучение - всички те уредени с колективни трудови договори между социалните партньори на секторно ниво. При междусекторни договорености за споделяне на служители са възможни различия в условията на работа за споделените и за основните служители на конкретни фирми. Законът гарантира на

⁴⁸ Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.



споделените служители същите трудови права и права за социална защита, както при всяка друга работа. Споделените служители обаче не са обхванати от работническите съвети на участващите в мрежата компании и за тях няма конкретни работнически съвети.

Споделянето на служители в Белгия не е широко разпространено. Изследователският център на групите работодатели (CRGEW) посочва едва четири групи, с общо около 60 компании (от които около 40 активно практикуващи споделянето на служители), и няколко училища (които наемат около 25 споделени служители). Основната причина за ограниченото споделяне на служители се състои в това, че то няма силна законодателна основа. В последните години обаче търсенето се увеличава, тъй като стратегическото споделяне на служители все повече се разглежда като възможен подход към реструктурирането на големи корпорации. Това води до създаването на работодателски групи, администрирани от трета страна, включително местната търговско-промишлена камара. През 2014 г. е извършена промяна в законодателството относно стратегическото споделяне на служители, за да се преодолеят основните ограничения на закона, които възпрепятстват по-широкото му прилагане, включително изискването за наемане на работници от специфични уязвими групи и предлагане на работа на пълен работен ден и постоянен трудов договор.

В Белгия стратегическото споделяне на служителите се счита за инструмент за насърчаване включването на уязвими групи на пазара на труда. Въпреки това, задължението за наемане на служители в неравностойно положение създава трудности, тъй като те често са недостатъчно квалифицирани или не са предпочитани от работодателите поради други съображения. Тези групи в неравностойно положение на практика се нуждаят от специфична подкрепа, която не може да бъде осигурена от повечето споразумения за споделяне на служители.

- *Случайна работа*

Случайната работа е форма, при която заетостта не е устойчива и продължителна, и работодателят не е длъжен редовно да осигурява работа на заетото лице, а има гъвкавостта да го извика при необходимост. В различните държави се срещат две основни форми на случайна работа: работа с прекъсвания и работа на повикване. В Белгия по-разпространената форма е работата с прекъсвания.

При работата с прекъсвания работодателят редовно или нередовно ангажира служителите за изпълнение на конкретна задача, често свързана с индивидуален проект или сезонна работа. Заетостта се характеризира с определен срок, който включва или изпълнение на задача, или отработване на определен брой работни дни.

Работата с прекъсвания в Белгия се практикува в сектора на туризма. Основава се на специфични краткосрочни договори, които ясно дефинират естеството и обхвата на работата. Тези договори навлизат широко от 2007 г. като част от плана на правителството

----- www.eufunds.bg -----



за съживяване на туристическия сектор (като компенсация за очакваните увеличения на административната тежест). Работодателят има право да прилага подобни договори за до 100 дни годишно и е длъжен да изплаща социалноосигурителни вноски с фиксиран размер на 7,50 евро на час (до 45 евро на ден), а не обвързани с реалната работна заплата. Служителите получават пълни социалноосигурителни права, което показва, че тази форма на заетост е силно субсидирана от правителството и е обект на стандартните трудови разпоредби за сектора. Всеки служител може да работи до 50 дни годишно в тази форма на заетост, по два последователни дни, следвани от период на прекъсване.

Счита се, че договорите за случайна работа помагат на определени категории служители, например млади хора или лица, загубили работата си, да навлязат на пазара на труда и да придобият ценен трудов опит. Приема се, че тази форма на заетост допринася за намаляване на недекларирания труд⁴⁹, въпреки че все още няма сериозни доказателства за това.

Профсъюзите се опасяват, че твърде много редовна работа е заменена от този нов вид договор. Те обикновено се противопоставят на тези форми на заетост поради изтощителния им ефект върху сигурността на работните места. Въпреки това изследванията не показват изтласкване или замяна на стандартните работни места със случайна работа. По-скоро се натрупват доказателства, че случайната работа действа като трамплин и наетите в тази форма служители впоследствие биват включвани в основния персонал, така че периодът на случайна работа е един вид изпитателен срок.

- *Основана на ИКТ мобилна/дистанционна работа*

През последните няколко години „виртуалният, невидим служител, работещ дигитално където и да е и навсякъде“⁵⁰ придобива все по-широко разпространение в резултат на напредъка в ИКТ и новите форми на организация на труда, в случая - работа извън помещенията на работодателя. Широкомащабното навлизане на мобилните технологии и комуникационните средства, и повсеместната интернет свързаност, са ключовите фактори, определящи нарастващата популярност на мобилната работа. В същото време нарастващата взаимосвързаност на участниците на пазара и произтичащото от това разделение на работата в глобален мащаб, нарастващата пазарна мощ на мултинационалните корпорации и нарастващият брой вътрешнофирмени трансакции между различни локации напълно променят организацията на производството и работата.

Въпреки значителното сходство, се прави разграничение между „мобилна“ и

⁴⁹ Andersson, P. and Wadensjö, E. (2004), Hur fungerar bemanningsbranschen [How does industry staff itself?], IFAU (Institutet för Arbetmarknadspolitisk Utvärdering), Uppsala.

⁵⁰ Popma, J. (2013), The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work, ETUI, Working Paper 2013.07, Brussels.



„дистанционна“ работа. Докато при традиционната форма на дистанционна работа служителят работи на конкретно, фиксирано място извън помещенията на работодателя, мобилната работа е напълно отворена по отношения на мястото, от където служителят извършва работата – той работи на различни места, дори на обществени места. Дистанционната/мобилната работа обикновено се извършва въз основа на стандартни трудови договори, в повечето случаи свързани с позиции на пълен работен ден без определен срок.

- *Работа чрез ваучери*

Работата чрез ваучери в системата на услугите е въведена от белгийското правителство през 2004 г. със Закона от 20 юли 2001 г. за насърчаване на услугите и работните места на местно ниво. Ваучерната система има няколко цели: 1) да създаде нови работни места, особено за нискоквалифицирани работници; 2) да стимулира трансформирането на недекларирания труд в сферата на услугите в редовни работни места; 3) да предложи на безработните възможност да преминат към регулиран статут на заетост; и 4) да подобри баланса между професионалния и личния живот за потребителите на услуги чрез улесняване на възлагането на домакинска работа на външни изпълнители.

Схемата е ограничена до предоставяне на услуги по почистване и гладене по домовете. Това ограничение е въведено, тъй като някои видове услуги се субсидират от държавата (например грижа в домашна среда), докато други се очаква да бъдат предоставяни чрез редовния пазар на труда (например градинарство и ремонти в домакинството).

Схемата се реализира чрез тристранна връзка между служителя, работодателя и клиента, при която клиент купува ваучери за услуги на единична цена от 9 евро от издаващата компания и избира организация за услуги чрез ваучери, която от своя страна наема работници за предоставяне на услугите⁵¹. Максималният брой ваучери за услуги на клиент е 500 броя на календарна година. Семейства с един родител, хора с увреждания, родители на непълнолетни лица с увреждания и възрастни хора, получаващи подпомагане, имат право да закупят до 2000 ваучера за услуги за една календарна година.

Писмено споразумение между предоставящата услуги организацията и клиента определя броя на работните часове, които следва да бъдат изпълнени всяка седмица от служителя. Организацията изпраща служителя на адреса на клиента, където за труда му бива заплатено с ваучери. Срещу един ваучер се предоставя един час труд. Служителят предава ваучерите на организацията-работодател, която ги връща на издаващата компания за изплащане. Изплащането е в размер на 22,04 евро на ваучер, като сумата включва 13,04

⁵¹ Politique Scientifique Federale (2009), Economie sociale et libéralisation des services: le cas des services de proximité [Social economy and liberalisation of services: The case of proximity services], Society and the Future programme, Politique Scientifique Federale, Brussels.



евро държавна субсидия и 12,04 евро за покриване на разходите за заплати и допълнителни разходи, напр. обучение. На работещите чрез ваучери служители се заплаща за всеки отработен час. Колективния трудов договор в сектора определя минимална часова ставка за работещите с ваучери от 1 февруари 2013 г. Часовата ставка варира според опита на служителя. В съпоставка с редовната брутна минимална почасова заплата в Белгия, равнищата на възнагражденията на работещите с ваучери са атрактивни, особено като се вземат предвид фактори като гъвкавостта на работата, липсата на изисквания за квалификация и вероятността за работа в близост до дома на служителя.

Да предоставят услуги срещу ваучери имат право: публични институции (например обществени организации за социално подпомагане), организации на социалната икономика (например центрове за заетост и образование на мигранти), организации, предоставящи лична помощ на местно ниво (съставляват около 24% от пазара на услуги с ваучери), търговски дружества (съставляват 46% от пазара на услуги с ваучери), самостоятелно заети лица (съставляват около 16% от пазара на услуги с ваучери), агенции за временна работа (съставляват около 1% от пазара на услуги с ваучери), частни организации с нестопанска цел, обикновено такива, които предоставят услуги за семейства (съставляващи около 12% от пазара на услуги с ваучери). Тези организации са регистрирани към Федералното министерство на труда и контролирани от Федералната агенция за обезщетения за безработица (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, RVA). Те на практика са държавно субсидирани организации, на които властите делегират тези услуги в съответствие със законовите разпоредби.

Организациите, предоставящи услуги с ваучери, могат да наемат служители на срочен или безсрочен трудов договор, на пълен или непълен работен ден. Съгласно колективния трудов договор обаче те са длъжни да предложат на служителя работа на непълно работно време за най-малко 13 часа на седмица след три първоначални месеца изпитателен срок, след изтичането на който договърът бива преобразуван в постоянен. Проучване, проведено през 2009 г., показва, че системата е широко възприета и повече от $\frac{3}{4}$ от белгийското население е наясно, че официално декларирана помощ в домакинството може да бъде наета чрез ваучери за услуги. Близко $\frac{1}{3}$ от респондентите съобщават, че използват системата от ваучери за услуги, за да наемат помощ в домакинството⁵² (Haigner et al, 2010).

*Таблица 12: Работа чрез ваучери, Белгия*⁵³

⁵² Haigner, S. D., Jenewein, S., Schneider, F. and Wakolbinger, F. (2010), Acceptance and perceived prevalence of the Belgium service voucher system, Gesellschaft für Angewandte Wirtschaftsforschung, Innsbruck, Austria.

⁵³ IDEA Consult (2013), Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en –banen 2012 [Evaluation of the service voucher system for neighbourhood services and jobs 2012], Brussels; Federal Unemployment Benefit Agency 2013.



| | 2006 | 2008 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Брой закупени ваучери (млн.) | 39.5 | 65.2 | 94.8 | 105.3 | 114.4 | 122.1 |
| Брой активни потребители | 316 101 | 557 482 | 760 702 | 834 959 | 899 558 | 946 601 |
| Брой регистрирани организации-доставчици | 1 136 | 1 892 | 2 576 | 2 708 | 2 753 | 2 448 |
| Брой служители | 61 759 | 103 437 | 149 827 | 149 827 | 151 137 | 130 314 |

Системата за работа чрез ваучери постига значителни резултати по отношение на създаването на работни места. От общия брой наети в системата служители през 2013 г., 97 156 са наети на пълен работен ден. Значителен дял (около 35%) от тях са били безработни преди да влязат в системата. Ваучерната система създава косвено още 4 595 допълнителни управленски работни места, като на едно наето лице с административни функции се падат средно 33 работници с ваучери за услуги. 26% от наетите за изпълнение на административни функции във ваучерната система също са били безработни преди да влязат в системата.

Наблюденията на ваучерната система в Белгия през последните години показват значително подобряване на условията на работа в нея (от гл.т. на възнагражденията, работното време, обучението и др.). Сключени са поредица от колективни трудови договори, обхващащи почти всички обичайни аспекти на индустриалните отношения. Изследванията показват, че качеството на работните места и удовлетвореността на заетите се повишава с всяка изминала година. Постепенно секторът на работа чрез ваучери за услуги се консолидира и все повече започва да се възприема като един от обичайните сектори в сферата на услугите.

5. ЧЕХИЯ

След период на устойчив растеж на чешката икономиката в годините преди пандемията от COVID-19, през 2020 параметрите бележат спад. Въпреки че ръстът на брутният вътрешен продукт през годините 2018 и 2019 слабо се забавя спрямо 2017, през 2018 г. ръстът на БВП на годишна база е 2,9%, а през 2019 г. - 2,4%. В сравнение с 2019 г., реалният БВП намалява с 6,2% през 2020 г. Коефициентът на безработица през 2018 г. е нисък (3,2%), а през 2019 г. допълнително намалява (2%). През 2020 г. коефициентът на



безработица се увеличава с 0,6 п.п., като промяната е най-съществена при младежите. В тази възрастова група коефициентът на безработица нараства с 2.4 процентни пункта.

През 2019 г. Чешката икономика изпитва недостиг на работна сила. За да отговори на ситуацията на пазара на труда, правителството реализира няколко конкретни мерки: Програма за квалифицирани работници от Украйна, Индия, Монголия, Филипините, Черна гора, Беларус, Казахстан и Сърбия, Програма за висококвалифицирани служители и Програма за ключов и научен персонал.

Социален диалог

Чешкият социален диалог се счита за добре установен и функциониращ както по формален, така и по неформален начин. Социалните партньори, особено на най-високо ниво, са проактивни и обсъждат с правителството широк спектър от актуални въпроси – цифровизация и автоматизация, електронно обучение, дистанционна работа, нови форми на работа и изменението на климата. Социалните партньори играят активна роля в разработването на протиепидемични мерки и икономическа политика, които подкрепят икономиката и бизнеса в контекста на пандемията от COVID-19, въпреки че не всички от тях смятат правителствените компенсационни програми за достатъчни (особено социалните партньори от най-пострадалите сектори, като хотелиерство и ресторантьорство, и туризъм). Колективното договаряне обаче все още е много консервативно - „новите“ теми почти никога не се отразяват в колективните договори както на секторно, така и на корпоративно ниво.

Тристранният форум на национално ниво, Съветът за икономическо и социално споразумение на Чешката република RHD ČR, е основната институция за социален диалог в страната. Функцията на Съвета е строго консултативна. Целта на тристранния форум е да се постигне съгласие чрез взаимно уважавани форми на диалог във фундаментални области на икономическото и социално развитие. Съветът се стреми преди всичко да поддържа социалния консенсус като предпоставка за положително развитие на икономиката и стандарта на живот на гражданите.

Най-висшият орган за преговори в тристранния форум е Пленарната среща, в която правителствената делегация е представена от осем членове, организациите на работодателите - от седем представители (от Конфедерацията на индустрията SP и Конфедерацията на сдруженията на работодателите и предприемачите KZPS) и профсъюзните конфедерации от седем члена (от Чешко-моравската конфедерация на профсъюзите ČMKOS и Асоциацията на автономните профсъюзи ASO). Критериите за участие са посочени в Устава на Съвета за икономическо и социално споразумение.

В европейска перспектива Чехия е една от държавите, в които тристранното

----- www.eufunds.bg -----



сътрудничество обхваща широк спектър от дейности. Въпросите, по които Съветът за икономическо и социално споразумение може да се произнася, са определени от собствения му устав и включват: икономическа политика, трудови отношения, колективно договаряне и заетост, социални въпроси, възнаграждения, в т.ч. в обществените услуги, публична администрация, здраве и безопасност на работното място, наемане на чуждестранни работници, развитие на човешките ресурси и образованието, и позицията на Чехия в ЕС.

Социални партньори – структура и представителство

Тринадесет регионални тристранни органа в Чехия се занимават с въпроси, подобни на тези, с които се занимава националният орган. Въпросите, които попадат в обхвата на компетенциите им, се определят от техните устави. В Чехия няма двустранна форма на социален диалог.

Таблица 13: Органи на тристранния диалог, Чехия

| | Форма | Ниво | Теми |
|--|------------|------------|--|
| Съвет за икономическо и социално споразумение на Чешката република (RHSD ČR) | Тристранна | Национално | Икономическа политика, трудови отношения, колективно договаряне и заетост, социални въпроси, възнаграждения, в т.ч. в публичния сектор, публична администрация, здраве и безопасност при работа, развитие на човешките ресурси, образование. |
| Регионални съвети за икономическо и социално споразумение | Тристранна | Регионално | Аналогични, дефинирани в устава на всеки Регионален съвет. |

Профсъюзите, организациите на работодателите и обществените институции играят ключова роля в управлението на трудовите отношения, условията на труд и структурите на индустриалните отношения. Те са взаимосвързани части в многостепенна система на управление, която включва европейско, национално, секторно, регионално (на ниво провинция и на местно ниво) и фирмено ниво.

Регулирането на условията на труд и индустриалните отношения попада в правомощията на Министерството на труда и социалните въпроси (Ministerstvo práce a sociálních věcí / MPSV). Основната роля на Министерството в областта на индустриалните отношения и



условията на труд е да създаде правна рамка както за индивидуалните, така и за колективните трудови отношения и да контролира нейното прилагане. Министерството на труда и социалните въпроси си сътрудничи с тристранния орган Съвет за икономическо и социално споразумение на Чешката република (Rada hospodářské a sociální dohody České republiky / RHSD ČR).

Прилагането на правата на заетите лица се гарантира от Националната инспекция по труда (Státní úřad inspekce práce / SÚIP) и нейните осем областни инспекции по труда - част от системата на Министерството на труда и социалните въпроси, както и от местните компетентни съдилища. В Чехия няма специализирани трудови съдилища; трудовото законодателство, включително трудовите спорове, попада в правомощията на общите съдилища. Националната инспекция по труда и областните инспекции по труда контролират спазването на трудовото законодателство от страна на работодателите и служителите по въпроси като условия на труд, здравословни и безопасни условия на труд, агенции за заетост, недеklarиран труд на чешки и чуждестранни граждани, фиктивна самостоятелна заетост и т.н. Националната инспекция по труда насърчава здравето и безопасността и предоставя консултации в сферата си на компетентност. Инспекцията може да глобява работодатели и служители в случаи на открити нарушения.

Контролът върху безопасността при работа, техническите средства, спазването на санитарните и протиепидемиологичните разпоредби се осигурява и от специализирани надзорни органи - Техническата инспекция на Чешката република (Technická inspekce České republiky /TR ČR), Държавната минна администрация (Český báňský úřad / ČBÚ) и регионалните органи за обществено здраве.

Министерството на труда и социалните въпроси и неговият подчинен орган - Службата по труда на Чешката република (Úřad práce ČR / ÚP ČR) упражняват контрол върху националната политика по заетостта. Службата по труда действа като посредник на пазара на труда, предоставя консултации, прилага мерки за активна политика по заетостта, изплаща обезщетения за безработица и управлява регистъра на търсещите работа, чуждестранните работници и свободните позиции.

Представителността на социалните партньори на централно ниво се разглежда само по отношение на членството в Съвета за икономическо и социално споразумение на Чешката република (Rada hospodářské a sociální dohody České republiky / RHSD ČR). Условието за участие на социалните партньори в Съвета е тяхната представителност, изразена чрез броя на наетите от техните членове служители. Критериите са определени в устава на Съвета.

Организациите на работодателите е необходимо да имат асоциирани компании с 400 000 служители. Членове на Съвета за икономическо и социално споразумение са Конфедерацията на индустрията на Чешката република (Svaz průmyslu a dopravy České

----- www.eufunds.bg -----



republiky / SP ČR) и Конфедерацията на сдруженията на работодателите и предприемачите на Чешката република (KZPS ČR).

Профсъюзите трябва да имат 150 000 членове, за да бъдат признати. Членове на Съвета за икономическо и социално споразумение са Чешко-моравската конфедерация на профсъюзите (Českomoravská konfederace odborových svazů / ČMKOS) и Асоциацията на автономните профсъюзи на Република Чехия (Asociace samostatných odborů / ASO).

Основните правни разпоредби на социалния диалог за синдикалните и работодателските организации се съдържат в Закон № 23/1991 - Харта на основните права и свободи. Хартата е неразделна част от конституционния ред на Чешката република и в чл. 27 относно коалиционната свобода предвижда право на сдружаване и обединяване.

Създаването и съществуването на синдикални организации и асоциации се предвижда в Закон № 89/2012 - Граждански кодекс, който урежда синдикалните и работодателските организации в подраздел 2, членове 214–302 и в членове 3025 и 3046.

В Чехия няма изчерпателна нормативна уредба относно синдикалните и работодателските организации и колективното трудово договаряне; тези отношения са уредени в няколко закона – Закон № 262/2006 - Кодекс на труда и Закон № 2/1991 - за колективното договаряне.

Служителят е свободен да се присъедини или да не се присъедини към профсъюз съобразно своите предпочитания. Следователно е несправедливо да се уволнява служител, защото е или не е член на профсъюз. Членството в профсъюзи е доброволно; служителят може да прекрати своето членство по всяко време. Синдикалните организации имат право да участват в трудовоправните отношения, включително в колективното договаряне при условията, предвидени в закона. От този закон са изключени само въоръжените сили.

Таблица 14: Профсъюзни организации - обхват и членство, Чехия⁵⁴

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Обхват на профсъюзите по отношение на активните служители | 11.9% | 11.9% | 11.6% | 11.5% | 11.2% |
| Членство в профсъюзи (хил.) | 500.0 | 510.5 | 506.6 | 506.0 | 495.7 |

В Чехия има три основни профсъюзни организации, структурирани на федеративен принцип: Чешко-моравската конфедерация на профсъюзите ČMKOS, Асоциацията на автономните профсъюзи ASO и Конфедерацията за изкуство и култура KUK. Тези

⁵⁴ 2010–2012 OECD/Visser 2013–2016. Национални данни (RILSA Prague). OECD/AIAS ICTWSS Database 2021.
----- www.eufunds.bg -----



конфедерации представляват около 79 % от членовете на профсъюзите в Чехия.

Таблица 15: Профсъюзни конфедерации, Чехия⁵⁵

| | Брой членове (2019) | Участие в колективно трудова договаряне |
|--|------------------------|--|
| Чешко-моравска конфедерация на профсъюзите (ČMKOS) | 287 360 | Да |
| Асоциация на автономните профсъюзи (ASO) | 75 300 | Да |
| Конфедерация за изкуство и култура (KUK) | 29 122 | Да |

Някои от най-големите профсъюзни федерации в Чехия са членове на ČMKOS. Към октомври 2019 г. това са:

- Федерация на чешките металурзи KOVO, 97 178 членове (в т.ч. и членове-пенсионери).
- Профсъюз на здравеопазването и социалните грижи на Република Чехия OSZSP, 25 552 членове.
- Чешко-моравски профсъюз на работещите в образованието ČMOS PŠ, 16 870 членове.
- Профсъюз на държавните органи и организации OSSOO, 19 822 членове.
- Профсъюз ECHO – обединява служители в секторите енергетика и химическа промишленост, 19 082 членове.

Към края на 2019 г. в най-голямата профсъюзна конфедерация ČMKOS членуват 31 синдиката. Третата по големина синдикална конфедерация – Конфедерацията на изкуството и културата KUK, към края на 2019 г. обединява 13 профсъюза в Чехия с 31 500 членове и един профсъюз в Словакия.

Съществува известна степен на координация между двете най-големи синдикални конфедерации - ČMKOS и ASO. Това включва обмен на мнения и консултации относно съвместни стъпки, особено във връзка с подготовката на пленарните сесии на Съвета за икономическо и социално споразумение. Иначе и двете конфедерации са автономни и сътрудничеството им не може да се определи като интензивно.

Интересите на работодателите в социалния диалог на национално ниво в Чехия се представляват от двете най-големи работодателски асоциации - Конфедерацията на индустрията SP и Конфедерацията на сдруженията на работодателите и предприемачите KZPS, които са част от органите на тристранното сътрудничество. И двамата социални

⁵⁵ По данни на ČMKOS, ASO и KUK към 31.12.2019.



партньори участват в преговорите в тристранната платформа в рамките на Съвета за икономическо и социално споразумение, когато пленарната сесия на Съвета – най-висшия тристранен орган – се състои от чешкия министър-председател, седем членове на правителството, седем синдикални представители и седем представители на работодателите.

Членството в горепосочените работодателски организации е доброволно. Членовете заплащат членски внос. Асоциациите на работодателите отстояват своите интереси в рамките на бизнес сектора като цяло и представляват работодателите в Съвета за икономическо и социално споразумение. Асоциациите на работодателите обсъждат законопроекти, участват в консултации или представителство при колективно договаряне, влияят върху икономическата и социалната политика чрез присъединяване към експертни екипи, участват в търговски делегации, придружаващи най-високите държавни представители при държавни и официални посещения в други държави и са активни като членове в работни групи в международни организации.

Подобна роля играе Търговската камара на Чешката република НК ČR, която в много отношения застава зад интересите на работодателите и бизнес сектора като цяло. Камарата обаче по своята правна същност не е обединение на работодатели и не е страна по националния социален диалог. Чешката търговска камара се състои от близо 16 000 членове (юридически и физически лица), 60 регионални и 127 браншови асоциации.

Таблица 16: Обхват на работодателските организации, Чехия⁵⁶

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------|------|------|------|------|
| Обхват на работодателските организации по отношение на активните служители | 63% | 61% | 61% | 60% | 60% |

Таблица 17: Основни работодателски организации, Чехия

| | Членове (2019) | Участие в колективно трудово договаряне |
|---|---|---|
| Конфедерация на индустрията в Чешката република (SP ČR) | 11 000 членове с 1 300 000 служители | Да |

⁵⁶ Национални данни за периода 2012–2019 г.: данни на трите най-големи работодателски организации: SP ČR, KZPS ČR and SO ČR; OECD/AIAS ICTWSS Database 2021.



| | | |
|--|---|----|
| Конфедерация на сдруженията на работодателите и предприемачите в Чешката република (KZPS ČR) | 22 000 членове с 1 300 000 служители | Да |
|--|---|----|

Представителите на служителите на работното място – профсъюзите, работническите съвети и отговорниците по здраве и безопасност, са задължени по закон да информират служителите за своите дейности и за съдържанието и заключенията на преговорите с работодателите. Представителите на служителите не следва да бъдат облагодетелствани или дискриминирани поради членството си в работническия съвет.

Профсъюзите играят значима роля в представителството на служителите не само заради компетентността си, но и поради наличието си на работното място, и участват в социалния диалог и колективното трудово договаряне. Единствено те могат да представляват служителите в трудовите отношения, в колективното договаряне при сключването на колективни трудови договори и в тристранните преговори в Съвета за икономическо и социално споразумение.

Служителите могат да бъдат представлявани от работнически съвет, който няма самостоятелна провосубектност и може да действа само като посредник между работодателя и служителите за улесняване на потока от информация и консултации в рамките на предприятието (тази форма е много рядко срещана на практика). Мандатът на член на работнически съвет или на отговорник по здраве и безопасност при работа е до три години.

Таблица 18: Представителство на служителите на работното място, Чехия

| | Регулация | Право на участие | Участие в колективно трудово договаряне на работното място | Условия |
|----------|--|--|--|---|
| Профсъюз | Закон № 262/2006 Кодекс на труда и Закон № 2/1991 за колективното договаряне | Всеки, с изключение на служители на въоръжените сили | Да | Може да бъде учреден от минимум трима служители. Работодателят няма право да забранява учредяването на профсъюзи и тяхната дейност. |



| | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------|--------|---|----|---|
| Работнически и съвет | Закон 262/2006 Кодекс труда | № - на | Служители, без ограничение по сектори или по друг начин | Не | Работодателят организира избора на работнически съвет въз основа на писмено предложение, подписано от най-малко 1/3 от служителите, не по-късно от 3 месеца от датата на връчването му. |
| Отговорник по здраве и безопасност | Закон 262/2006 Кодекс труда | № - на | Служители, без ограничение по сектори или по друг начин | Не | Зависи от общия брой служители, наети при този работодател и от рисковите, произтичащи от конкретната работа; 1 отговорник по здраве и безопасност отговаря за не повече от 10 служители. |

Индустриални отношения и колективно договаряне

Основен въпрос в трудовите отношения е колективното управление на работата и заетостта. В Чехия е възможно да се сключват както колективни договори на секторно ниво, така и колективни договори на ниво компания. Както колективните договори на секторно ниво, така и тези на ниво компания, са правно обвързващи. Най-често срещаното ниво на колективно договаряне в Чехия е корпоративното ниво. Колективно договаряне на национално ниво не съществува.

Колективното договаряне е относително стабилно; няма тенденция за централизиране, като профсъюзните конфедерации и асоциациите на работодателите са напълно автономни. Обхватът на договаряне на възнагражденията е малко над 30%: този процент е относително стабилен от 2006 г. насам.

Таблица 19: Обхват на колективното договаряне, Чехия⁵⁷

| | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------|------|------|------|------|

⁵⁷ Чешко-моравска конфедерация на профсъюзите ČMKOS (2019): Доклад за напредъка на колективното договаряне на по-високо (секторно) ниво и фирмено ниво през 2019 г.



| | | | | | | |
|-------------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Секторно ниво | Брой колективни трудови договори | 21 | 23 | 22 | 23 | 22 |
| | Брой работодатели с колективни трудови договори | Няма данни | Няма данни | Няма данни | Няма данни | Няма данни |
| | Брой служители, обхванати от колективно трудово договаряне | Няма данни | Няма данни | Няма данни | Няма данни | Няма данни |
| Корпоративно ниво | Брой работодатели с профсъюзна организация | 4 803 | 4 660 | 4 617 | 4 531 | 4 613 |
| | Брой колективни трудови договори | 3 910 | 3 849 | 3 767 | 3 770 | 3 690 |
| | Брой служители, обхванати от колективно трудово договаряне | 1 315 259 | 1 291 339 | 1 338 937 | 1 384 711 | 1 414 788 |

Колективните договори на секторно ниво служат като рамка за колективното трудово договаряне на ниво компания: те определят минимални стандарти по отношение на възнагражденията и работното време, които се запазват в колективните договори на ниво компания. Корпоративните трудови договори могат да определят по-високи стандарти, но не и по-ниски. Както секторните колективни трудови договори, така и тези на ниво компания, са правно обвързващи.

Чехия не поддържа регистър на сключените колективни трудови договори на ниво компания. Секторните договори се наблюдават от Министерството на труда и социалните въпроси.

Корпоративното ниво на колективно трудово договаряне в Чехия е най-важното ниво. Секторните колективни трудови договори обикновено се сключват между социални партньори в следните сектори: химия и енергетика; машиностроене, вкл. авиационна индустрия; минна и нефтена промишленост; строителство; дървообработване, горско и

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



водно стопанство; текстилна, шивашка и кожарска промишленост; банков и застрахователен сектор; търговия на едро, дребно и туристическа индустрия; пощенски, телекомуникационни и информационни услуги; селско стопанство; транспорт (автотранспорт); управление на автомобилния транспорт и ремонт на автомобили. Основната част от преговорите за сключване на нов колективен трудов договор (или изменение на съществуващ) започват през четвъртото тримесечие на годината. Най-често договорите се сключват в периода декември – януари следващата година. Това важи за договарянето на ниво компания и на ниво сектор. Докато преди години колективните трудови договори на секторно ниво обичайно са се сключвали за период от една година, в последните години е налице тенденция към заменянето им с многогодишни договори. Въпреки това частта, свързана с трудовите възнаграждения, все още се договаря с едногодишна валидност. Колективните договори на ниво компания обикновено се сключват за период от една година.

Разширяването на обвързващ секторен колективен договор към друг работодател е възможно при условията на Закон № 2/1991 за колективното договаряне. Министерството на труда и социалните въпроси има съответните правомощия да гарантира разширяването на споразуменията по предложение на двете страни, при спазване на определените от закона условия. Допълнителното включване на работодатели към секторните колективни трудови договори не е необичайна практика. От общо 22 секторни колективни трудови договора, сключени през 2017 г., 6 са разширени; през 2018 г. от общо 23 договора са разширени 4, а през 2019 г. - 5 секторни колективни трудови договора.

Фокус върху новите форми на труд

Основните регулации на трудовите отношения в Чехия се съдържат в Закон № 262/2006 - Кодекс на труда, Закон № 435/2004 за заетостта и Закон № 2/1991 за колективното договаряне. Кодексът на труда урежда начина на възникване, продължителността и прекратяването на трудовите правоотношения, трудовата дисциплина, условията на труд, работното време, почивките по време на работа, извънредния труд, нощния труд, отпуските за временна неработоспособност и др. Той урежда и трудовото възнаграждение и неговото изплащане, грижите за работниците и служителите, условия на труд на жените и младите работници, трудовите спорове, обезщетенията за вреди и др. Кодексът на труда урежда изискванията по отношение на здравето и безопасността при работа в трудовоправните отношения. Последното обширно изменение, хармонизиращо трудовите правила със законодателството на ЕС, влиза в сила през 2000 г., последвано от ново изменение през 2006 г.

Закон № 435/2004 за заетостта урежда изпълнението на държавната политика по

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



заетостта, чиято цел е постигане на пълна заетост, защита срещу безработица, гарантиране на справедливо третиране и забрана на дискриминацията срещу лица, които отстояват правото си на заетост дейностите на бюрата по труда и техните правомощия.

Закон № 89/2012 - Граждански кодекс, не съдържа преки разпоредби относно трудовите правоотношения (които се съдържат в Закон № 262/2006 - Кодекс на труда), но обхваща всички въпроси, които не са уредени от Кодекса на труда.

В Чехия няма изчерпателна нормативна уредба относно дейността на профсъюзите, организациите на работодателите и колективното договаряне. Тези правоотношения са уредени в няколко законови нормативни акта:

- Закон № 262/2006 - Кодекс на труда, който формира правната основа на колективното трудово договаряне на ниво предприятие и на по-високо ниво.
- Закон № 435/2004 за заетостта.
- Закон № 2/1991 колективното договаряне, който е значително изменен от 1 януари 2007 г. във връзка с приемането на новия Кодекс на труда и който продължава да регулира процеса на колективно договаряне на фирмено и по-високо (секторно) ниво и въпросите за уреждане на колективни спорове.

Закон № 2/1991 за колективното договаряне урежда въпросите, свързани с колективните преговори между профсъюзите и работодателските организации, в зависимост от случая - с участието на държавата, чиято цел е сключването на колективен трудов договор. Законът урежда условията на колективния трудов договор, реда за сключване на колективни трудови договори, колективните спорове, правото на протестни действия и др.

Чешкият пазар на труда търпи значителни трансформации през последните години. Разрастването на ИТ сектора, широкото използване на социалните мрежи и промените в ценностите постепенно водят до промени в пазара на труда, като работодателите и служителите очакват все повече гъвкавост, често поради различни причини. Стандартните форми на заетост продължават да преобладават в Чешката република, въпреки че договарянето на новите форми на труд се среща все по-често. Предвид общоевропейската тенденция на постоянно нарастване на използването на нови форми на заетост, се очаква тази тенденция все повече да характеризира и пазара на труд в Чешката република в бъдеще.

Тъй като новите форми на труд са разпръснати на пазара на труда, социалните партньори и държавата прилагат стратегии от по-общ характер или фокусират вниманието си върху тези нови форми, които са вече сравнително добре установени. Усилията за регулиране са свързани основно със споделянето на служители, споделянето на работни места, работата от разстояние и работата чрез онлайн платформи. Тези нови форми на труд в

----- www.eufunds.bg -----



публичния дискурс са почти винаги обвързани с бързото навлизане на информационните и комуникационните технологии в пазара на труда.

Усилия за създаване на мерки и регулации в отговор на развитието на цифровата икономика в Чехия се правят както на държано ниво, така и от професионални организации и организации, представляващи интересите на заетите. Като цяло, социалните партньори са резервирани към регулаторни подходи, които биха могли да доведат до недопускане на нови пазарни механизми, свързани с новите форми на труд и подкрепят само частични промени в регулаторната среда. Този въпрос е особено актуален по отношение на работата чрез дигитални платформи, за която е необходимо дори известно разхлабване на мерките, които регулират стандартните форми на заетост.

Традиционните участници на пазара на труда, които са в състояние да се адаптират към промените и да прилагат новите форми на труд, например с цел повишаване ефективността на своя бизнес (чрез споделяне на служители, временно управление и споделени работни места) или намаляване на разходите (работа чрез дигитални платформи), все още са малцинство. Макар че като цяло работодателите са склонни да проявяват интерес към новите форми на заетост, профсъюзите са все още предпазливи.

Асоциациите на работодателите в Чехия разглеждат въпроса за новите форми на организация на труда чрез участие в процедури за обществено обсъждане на законодателни мерки и в тристранни дебати. Работодателите като правило приветстват гъвкавостта по отношение на трудовите правоотношения, тъй като те им предоставят възможност да се приспособяват към обема на работата и да оптимизират управлението на своя човешки капитал. Същевременно, работодателите осъзнават предизвикателствата, които придружават навлизането на новите форми на труд. Компаниите, например, няма да могат да разчитат на постоянното наличие на висококвалифицирани специалисти, които да са на тяхно разположение на пълен работен ден. Друг аспект е системата от разнообразни работни взаимоотношения, които ще изискват определянето на подходящи подходи за изграждане на фирмена култура, мотивация и управление на персонала.

Като цяло, микропредприятията и малките фирми проявяват по-голям интерес към използването на новите форми на труд – тъй като за тях това често е необходимост. Предвид несигурността на външната среда и съпътстващата административна работа, стандартните служители, работещи на безсрочни трудови договори на пълно работно време, често са бремене за микро- и малките фирми. Затова те се опитват да използват нови форми на заетост, най-често случайна работа, мобилна работа, споделяне на работни места, съвместна заетост – дори когато това излиза извън пределите на „икономиката на светло“. Толерантността към сивата икономика е сравнително висока – всеки пети



респондент изразява готовност да приеме работа без договор⁵⁸. За разлика от малките фирми, големите предприятия виждат новите форми на труд преди всичко като полза. Аргументите им зад въвеждането на нови форми на заетост (най-често дистанционна работа и споделяне на работно място) най-често са свързани с търсенето от страна на служителите на тези нови форми на заетост.

Отношението на профсъюзите към новите форми на труд е значително по-резервирано, в сравнение с това на работодателите. Проблемът се възприема амбивалентно – профсъюзите оценяват положителните страни на новите форми на труд за работната сила и ситуацията на пазара на труда (гъвкавост, която позволява баланс между професионалния и личния живот; възможност за заетост на групите в неравностойно положение на пазара на труда; нови възможности за работа и др.), но виждат ролята си в търсене на механизми за ограничаване на недостатъците, свързани с промените във формите на организация на труда. Профсъюзите, начело с Чешко-моравската конфедерация на профсъюзите (ČMKOS) са наясно, че технологичните промени са необратими, но се опасяват, че последиците могат да включват загуба на социална сигурност, недостатъчна защита за служителите, разширяване на пропастта между богати и бедни и т.н.

Чешките профсъюзи са наясно, че наред с очакваните промени в естеството и организацията на работата, основана на цифровизацията на икономиката, те ще трябва да предприемат собствено реструктуриране и да въведат фундаментални промени в условията за комуникация и работа с тяхната съществуваща и потенциална членска маса. Традиционната секторна система ще бъде засегната и стандартните модели на заетост ще бъдат заменени от нови, по-гъвкави, но и по-уязвими форми на работа, които ще затрудняват прилагането на съвместен организиран подход по отношение на трудовите отношения.

В следващите параграфи ще разгледаме най-популярните нови форми на труд в Чехия.

- *Споделяне на служители*

В Чешката република възможността за назначаване на служители в друга компания за определен период време, когато има временен недостиг на работа, е въведено от 2012 г. с изменение в Закон № 262/2006 - Кодекса на труда. Споделянето на служители се разглежда главно като гъвкав инструмент за справяне със структурните проблеми на бизнеса във времена на икономическа криза. Първоначалният работодател няма право да печели от назначаването на служителя в друга компания. Приемащата компания има правомощията да възлага и управлява задачите на служителя. Трудовият договор между първоначалния работодател и работника се запазва. Това означава, например, че

⁵⁸ Kyzlinková, R., Pojer, P., Veverková, S. (2018), New forms of employment in the Czech Republic, RILSA (Research Institute for Labour and Social Affairs), Prague.



работникът има достъп до мерки за обучение и допълнителни стимули, предлагани от първоначалния работодател. Само първоначалният работодател има право да уволни работника и, ако това се случи, първоначалният работодател ще бъде отговорен за покриване на обезщетенията при прекратяване на трудовия договор. Приеманият работодател е отговорен за организацията на работата, осигуряването на подходящи условия на труд и мерки за здраве и безопасност, като те не следва да кореспондират на стандартите, приложими към основния персонал на приемащия работодател. Възнаграждението (което също следва да бъде съизмеримо с това на основния персонал в приемащата компания, въпреки че може да бъде по-ниско спрямо това при първоначалният работодател) се изплаща от първоначалния работодател, освен ако компаниите не договорят помежду си други условия. Приеманият работодател възстановява на първоначалния работодател разходите за изплатеното на споделяния служител възнаграждение.

Споделянето на служители в Чешката република е отворено за всички работодатели и служители, независимо от сектори, професии и длъжности. Въпреки това, споделянето на служители е обвързано с изискването за най-малко шест месеца работа на служителя при първоначалния работодател. За прилагане споделянето на служители, работодателите не следва да искат разрешение от компетентен орган. Инспекцията по труда следи спазването на Кодекса на труда по принцип, без да има конкретни условия, приложими към споделянето на служители.

Споделянето на служители в Чехия се практикува най-често в дейности със сезонни колебания (например селско стопанство) и професии, при които временното назначаване се прави с учебна цел (например здравеопазване). Практикува се сравнително рядко и не оказва въздействие върху общата заетост и пазара на труда. Въпреки че тази нова форма на труд се оценява както от работодателите, така и от служителите, на нея се гледа основно като на една от множеството мерки за избягване на безработицата в икономически трудни времена.

- *Споделяне на работно място*

Докато споделянето на работно място в някои европейски държави вече е популярна форма на заетост, в Чешката република то се практикува ограничено и без специални регулации, въз основа на общите разпоредби на пазара на труда. Използват се стандартни договори на непълно работно време, а споделянето на работата се договаря неформално между работодателя и служителите.

Споделянето на работно място е насочено към служители, които нямат желание или възможност да поемат работа на пълен работен ден (например поради полагане на грижа за дете или близък, ангажираност в образователен или обучителен процес, или намалена работоспособност). Работодателят и служителите се споразумяват помежду си относно

----- www.eufunds.bg -----



степената на принос на всеки служител, работните графици, механизмите за заместване и т.н. Най-често срещаните форми са: 1) две или повече длъжности на непълно работно време се създават от самото начало по искане на служителите или на работодателя; и 2) предишна работа на пълен работен ден се трансформира в споделена позиция, която се заема съвместно от двама или повече служители.

В Чешката република споделянето на работно място се използва най-често при работни места, които не изискват специализирани умения (например асистенти, рецепционисти)⁵⁹.

- *Мобилна / дистанционна работа*

Мобилната работа заема специфично място в спектъра на новите форми на заетост. Понятието „работно място“ се различава значително при заетите и при самостоятелно заетите лица. По данни от проведено през 2018 г. проучване, девет от десет служители извършват работата си основно (поне няколко пъти седмично) в помещенията на своя работодател⁶⁰. Работата на едно и също място е по-слабо застъпена сред самостоятелно заетите лица (70%), като при тях смяната на няколко работни места често се извършва в рамките на един и същи ден. 58% от самостоятелно заетите лица ежедневно или няколко пъти седмично извършват дистанционна работа, докато при служителите този процент е едва 17%. Комбинирана работа на място при работодателя и дистанционната работа е честа практика при служителите. Самонаетите често работят от разстояние и сравнително често комбинират тази работа с работа в собствения си офис/място на работа.

Закон № 262/2006 - Кодекс на труда не регламентира конкретно мобилната / дистанционната работа, но раздел 317 предвижда прилагане на Кодекса на труда се прилага при трудови правоотношения на служители, които не работят в помещенията на работодателя, а изпълняват договорената работа съгласно договорени условия и в рамките на работно време, което сами организират. С това на практика Кодексът на труда регламентира мобилната / дистанционната работа индиректно, като съществен момент е липсата на установено работно време.

През 2016 г. е направен опит за изменение на Кодекса на труда и въвеждане на регулации на работата от вкъщи. Предложението предизвиква напрежение между работодателските и профсъюзните организации и в крайна сметка на бива прието. Въпреки това обаче работодателите продължават да гледат на липсата на регулации особено по отношение на здравето и безопасността при работа за служителите, работещи извън работното място, като на нерешен проблем и опитите за неговото решаване

⁵⁹ Nekolová, M. (2010), Impact of new forms of employment in the Czech Republic and other EU countries on the development of labour legislation], RILSA (Research Institute for Labour and Social Affairs), Prague.

⁶⁰ Kyzlinková, R., Pojer, P., Veverková, S. (2018), New forms of employment in the Czech Republic, RILSA (Research Institute for Labour and Social Affairs), Prague.



продължават.

За множество работодатели основната мотивация за въвеждане на мобилна / дистанционна работа е спестяването на разходи (офис пространство и енергия), но големите компании често представят тази възможност на служителите си като придобивка⁶¹. Профсъюзите обаче изразяват противоположната позиция - работата извън работното място не е придобивка за служителите. Те твърдят например, че за работодателите значително по-надеждна практика е установяването на нормално работно време, вместо изискването служителят да бъде на повикване и да изпълнява работни задачи, когато е необходимо.

- *Работа чрез дигитални платформи*

Работата чрез дигитални платформи (или, както още се нарича – споделена икономика или икономика на споделянето) и възможностите, които тя генерира, е сред обсъжданите теми на пазара на труда в последните години. В средата на 2017 г. осем компании, работещи чрез дигитални платформи в Чехия, основават Чешката асоциация за споделена икономика (ČASE), която активно си сътрудничи с различните стратегически участници на пазара на труда. През 2018 г. ČASE участва в разработването на важен стратегически документ на Чешката търговска камара (HK ČR), озаглавен „Препоръки за развитието на споделената икономика“. Документът съдържа препоръки към регулирането на споделената икономика, като са идентифицирани три основни области, които следва да бъдат обект на регулиране: предприемачеството, данъчното облагане и защитата на потребителите.

Като цяло социалните партньори са против регулаторни подходи, които водят до ограничаване на работата чрез дигитални платформи. Икономисти и анализатори от финансовите среди споделят мнението, че е необходимо създаването на среда, осигуряваща справедливи и равни условия, и благоприятстваща лоялната конкуренция. Тези условия обаче не могат да бъдат постигнати чрез рестриктивно регулиране на споделената икономика. Евентуални ограничения биха довели единствено до извеждане на съответните услуги извън контрола на държавата.

⁶¹ Kyzlinková, R., P. Pojer and S. Veverková (2018), *New Forms of Employment in the Czech Republic*, Prague: VÚPSV



III. АНАЛИЗ НА ЗАКОНОВИТЕ И СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПРЕДПОСТАВКИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ/СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В БЪЛГАРИЯ

Основни социално-икономически фактори, оказващи въздействие върху развитието на индустриалните отношения/социалния диалог в България

Съществуват четири фактора, които оформят бъдещето на труда в глобален мащаб и съответно в България. Това са технологичното развитие, демографски промени, климатичните промени и глобализация.

Първо, ускорените технологични промени оказват дълбоко въздействие върху търсенето на уменията, организацията на работа и границата между заетостта и самостоятелна заетост. Това от своя страна изисква такъв социален диалог, който да определи как най-добре да се използва пълния потенциал на новите технологии, като в същото време социалните партньори се нуждаят да се адаптират към новата организация на работа.

Технологичната промяна е динамичен процес, включващ едновременно създаване на нови работни места, премахване на остарели и преобразуване на съществуващи работни места, особено по отношение на това как е организирана работата. Тези процеси имат широкообхватни въздействия: например размиването на границите между работно и свободно време и между работното място и дома; фрагментацията на производствения процес; и разпръскването на работното място. Всички тези промени поставят сериозни предизвикателства пред институциите и процесите на социалния диалог. Например разхвърлянето на работните места затруднява все повече синдикатите да достигнат до действителните и потенциалните си членове (нови и стари).

Доклад на МОТ⁶² идентифицира три важни въздействия на технологичните промени върху работните места:

- повишена поляризация между ниско и висококвалифицирани работни места, предизвикана от изчезването на средно квалифицирани работни места в развитите икономики и липсата на икономическата диверсификация в развиващите се;
- нуждата на работниците, компаниите и общностите от ефективно политическо и социално управление на процеса на промяна;
- разпределението на печалбите и добавената стойност, генерирани от производителността на технологиите между социално-икономически групи в свят, характеризиращ се с нарастващо неравенство. Последното ще се засили с навлизането на изкуствения интелект, който може да засегне дори креативни

⁶² Technological changes and work in the future: Making technology work for all, The Future of Work Initiative Issue Note Series, No. 1 (Geneva, ILO), 2016



дейности, които към момента се смятаха за недосегаеми от технологичните промени.

Въздействието на технологиите върху социалния диалог и защита ще принуди социалните партньори да променят защитите, които те осигуряват на своите членове. Например Съюзът на свободните работници в САЩ (Freelancers Union) действа като група за застъпничество и предоставя осигурителни схеми на нейните членове, които включват масови работници, както и традиционни фрилансъри. В Германия IG Metall стартира специална платформа за краудъркър. В България, все още подобен род генерални трансформации на работата и услугите на социалните партньори не е отчетена.

Второ, демографските тенденции означават, че системите за социална защита трябва да се подготвят да защитават работна сила, чийто състав ще бъде коренно различен в бъдеще. Демографските промени водят до застаряване на работната сила, навлизане на мигранти, предизвикателства пред младите, интеграция на неактивните на пазара на труда и увеличаване на заетостта сред жените. Някои от тези групи са слабо обхванати от традиционните мрежи на социалния диалог и членство (младежи, мигранти, неактивни, някои подгрупи жени например, такива, които се грижат за деца или роднини). Именно тези групи често заемат нови форми на труд като случайна работа, споделяне на работно място, работа по портфолио и други. Често те са и на сивия пазар на труда, което допълнително затруднява защита им в резултат на социалния диалог.

Трето, социалният диалог трябва да бъде в основата на дебатите и отговорите на глобалното предизвикателство на изменението на климата, като се гарантира справедлив преход за смекчаване на най-лошите ефекти, включително върху глобалното неравенство. Изменението на климата през прехода към климатична неутралност също както технологичната промяна ще изисква и нови, „зелени“ умения за адаптиране и развитие на работната сила.

Прехода към климатична неутралност на икономиката и обществото ще има различно въздействие върху ниско и висококвалифицираните работни места. Очаква се политиките за климата да засегнат най-вече нискоквалифицираните работни места. Ще има загубени работни места за нискоквалифицирани работници, които работят в традиционни индустрии и имат по-ниска адаптивност. За разлика от това, въпреки че става въпрос за по-малки абсолютни числа, ще има нетна печалба от работни места в средно- и висококвалифицирания сегмент на пазара на труда, така че тези работници потенциално

----- www.eufunds.bg -----



могат да се възползват повече. В този контекст социалният диалог е необходим за облекчаване на несъответствията между секторите и за насочване на инвестициите в образование и обучение, за да се запълнят възникващите пропуски в уменията на по-ниско квалифицираните работни места. Нещо подобно се случва в момента в България, свързано с евентуално реструктуриране на заетите в комплекса Мини Марици Изток в района на Стара Загора. Положителното е, че и синдикалните и работодателските организации са готови и искат да играят активна роля в планирането на териториалните планове за справедлив преход, които са насочени именно към смекчаване на отрицателните последици от процесите на декарбонизация, вкл. подобряване на преквалифицирането и подобряване на уменията на работната сила, която ще бъде засегната.

И четвърто, засилването на глобализацията, особено чрез глобалното предлагане и веригите на доставки прогресивно измества мястото на вземане на икономически решения далеч от националното ниво, например към мултинационалните компании и международни институции. Социалният диалог трябва да се адаптират към тази нова реалност, включително чрез насърчаване на основни принципи и права на работното място за всички работници, включително тези, които са част от глобалните вериги за доставки.

Докато много развиващи се страни страдат от висок риск за нарушаване на трудовото право на работни места, които се разкриват от мултинационални компании, то в България този проблем след влизането в ЕС беше минимизиран до инцидентни случаи. В същото време през последните години навлезе друго подобно явление, а именно платформената работа и краудсорсинга. И двете форми водят до засилен риск и ниска степен на социална защита на работещите, особено, когато става въпрос за международни платформи, които оперират на чужди пазари. Все още този глобален феномен не е регулиран от законодателството и социалните партньори не успяват да създадат ефективни инструменти за обхващане на работещите по тези платформи и съответно осигуряване на социална защита и „достойна“ работа.

Икономически дейности и колективното трудово договаряне в България в контекста на новите форми на труд

Колективното трудово договаряне е една от основните форми на социален диалог, които има потенциал да обхване и някои от новите форми на труд. Това се дължи на някои негови характеристики като:

- висока степен на децентрализация, която се забелязва и при някои от новите форми на труд;



- възможност за разпростиране на неговата защита и върху работници и служители, които са извън членската маса на синдикатите.

Каква е ситуацията с по икономически дейности с колективното трудово договаряне в България. Последният доклад на Националния институт за помирение и арбитраж дава данни за 2021г.

На фигурите по-долу е показана структурата на действащите КТД и наетите лица, за които те са в сила, на равнище на договаряне „предприятие“ средно за периода 2011-2021 г. по икономически дейности на КИД 2008, номенклатура А21 на НСИ. Средно за годините от изследвания период най-много действащи КТД има в дейностите Р „Образование“, въпреки че за последните години в тази дейност се отчита значим спад, Q „Хуманно здравеопазване и социална работа“ и С „Преработваща промишленост“, съставляващи 70.4% от общият средногодишен брой. При наетите лица в обхвата на действащите КТД средно за периода на първите три места са С „Преработваща промишленост“, О „Държавно управление“ и Р „Образование“, с дял от 49.4% от всички наети в обхвата на действащите КТД. Данните показват, че докато 602 действащи КТД към 31.12.2021 г. в образованието са в сила за 40 280 души, то 103 действащи КТД в преработващата промишленост обхващат 57 133 наети работници и служители.



Сега към тези данни ще добавим някои резултати от изследването, проведено от екип на Естата ЕООД през 2021 г по договор за „Определяне на пилотни сектори / професии, в които се очакват значителни промени в броя на заетите лица“ по проект BG05M9OP001-
www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



1.025 „Бъдещето на труда“. Допълнителна обработка на първичните данни даде възможност за анализирание на резултати по икономически сектори на ниво КИД 21.

Секторите с най-висока степен на проявление на някои от новите форми на труд са:

- Мобилна работа в сектор J Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения – 40%; сектор L Операции с недвижими имоти – 30%; сектор R Култура, спорт и развлечения – 28%; М. Професионални дейности и научни изследвания – 27%; сектор N Административни и спомагателни дейности – 26%
- Случайна работа в сектор F Строителство – 31%; R Култура, спорт и развлечения – 25%;
- Споделяне на служители в сектор Образование 31%.

Макар и с по-малки относителни данни важен е и сектор С Преработваща промишленост, който е един от най-многобройните и в абсолютно изражение имаме съпоставими и дори по-висок брой заети в новите форми на труд в сравнение с други сектори с по-високи относителни дялове.

| | Във Вашето предприятие/сфера на дейност прилагали се | | | | | | |
|--|--|-----------------------------|-------------------------------|------------------|-----------------|----------------------|-------------------|
| | Споделяне на служители? | Споделяне на работно място? | Временно (срочно) управление? | Случайна работа? | Мобилна работа? | Работа по портфолио? | Онлайн платформа? |
| Всички (1616 фирми респонденти) | 9% | 9% | 4% | 15% | 17% | 7% | 3% |
| А. Селско, горско и рибно стопанство | 13% | 7% | 4% | 25% | 4% | | 3% |
| В. Добивна промишленост | 40% | 40% | 60% | 40% | 40% | 20% | |
| С. Преработваща промишленост | 8% | 8% | 4% | 13% | 10% | 5% | 2% |
| Е. Доставка на води; Канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване | 3% | 8% | 5% | 23% | 14% | | |
| Г. Строителство | 13% | 13% | 6% | 31% | 4% | 6% | 2% |
| Д. Търговия; Ремонт на автомобили и мотоциклети | 4% | 12% | 1% | 14% | 3% | 4% | 3% |
| Н. Транспорт, складиране и пощи | 9% | 14% | 4% | 16% | 15% | 3% | 6% |
| И. Хотелиерство и ресторантьорство | 2% | 16% | 2% | 10% | 3% | 7% | 2% |
| Ж. Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения | 15% | 9% | 10% | 16% | 40% | 7% | 5% |
| К. Финансови и застрахователни дейности | | | | | 14% | 7% | |
| Л. Операции с недвижими имоти | | 10% | | 10% | 30% | 10% | 7% |
| М. Професионални дейности и научни изследвания | 8% | 8% | 4% | 13% | 27% | 15% | 4% |
| Н. Административни и спомагателни дейности | 13% | 11% | 2% | 13% | 26% | 10% | 5% |
| Р. Образование | 31% | 15% | | 15% | 19% | 4% | |
| Q. Хуманно здравеопазване и социална работа | 10% | 9% | 3% | 13% | 10% | 3% | 4% |
| R. Култура, спорт и развлечения | 13% | 14% | 4% | 25% | 28% | 11% | 4% |
| S. Други дейности | 6% | 6% | 4% | 19% | 15% | 2% | 1% |

*Резултатите на Добивна промишленост няма да бъдат анализирани, защото общия брой респонденти е едва 6 поради по-малки брой компании, които има в сектора и съответно са попаднали в извадката.

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



На основата на представените данни за КТД и разпространението на новите форми на труд по сектори на ниво КИД 21 можем да направим следния анализ:

- Сектор Образование е в челните позиции и в двете класации, което предполага възможност за обхващане на работещите в някои от новите форми на труд от действащи и бъдещи КТД;
- Сектор Култура е на шеста позиция по брой КТД и на 9 позиция по покритие на заетите, обхванати от КТД, което също предполага потенциал за покриване на по-висок брой от работещите в новите форми на труд.
- На противоположен полюс са някои други сектори, които имат относително висок дял работещи в новите форми на труд, но са по-слабо представени при обхвата на действащите КТД. Такива сектори са J Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения; сектор L Операции с недвижими имоти; сектор M Професионални дейности и научни изследвания; сектор N Административни и спомагателни дейности; F Строителство. За тези сектори очакването е, че мнозинството от работещите в някоя от новите форми на труд няма да бъдат обхванати от съществуващи или бъдещи КТД.

Нормативна уредба в областта на индустриалните отношения/социалния диалог

Социалният диалог представлява важен стълб в социално-икономическото развитие на България и останалите страни по света. Отразявайки спецификите на страните, няма универсално съгласуван модел на социален диалог. Вместо това, специфичните механизми на социалния диалог, които се използват (консултации, обмен на информация, преговаряне и договаряне) и ролята, която те играят много зависи от конкретния национален контекст на трудовите отношения.

Основен източник на правото по отношение на социалния диалог в България е Кодексът на труда (обн. ДВ, бр. 26 от 1.04.1986 г., посл. изм. и доп., бр. 14 от 10.02.2023 г.). Сътрудничеството между държавните институции, представителите на работниците и служителите, както и представителите на работодателите заляга още в чл. 1, ал. 3 от Кодекса на труда, който гласи:

„Този кодекс цели да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.“



Социалният диалог е средство за постигане на социално и икономически напредък. Процесът на социален диалог сам по себе си олицетворява основния демократичен принцип, от който засегнатите чрез решения страни трябва да имат глас в процеса на вземане на тези решения. Социалният диалог има много форми и колективното договаряне е в основата му. Консултации, обмен на информация и други форми на диалог между социалните партньори и правителствата са изключително важни.

Социалният диалог в България в своята съвременна форма възниква в началото на 90-те заедно с началото на прехода към пазарна икономика и демокрация и неговото развитие продължава и днес. По същество социалният диалог представлява въвличане на основните социални партньори – работодателските и синдикалните организации - в дискусиите и дефинирането на главните направления за развитие на трудовите отношения и на икономическото и социално развитие на национално и регионално равнище.

Социалният диалог намира проявление чрез четири основни форми у нас:

- Тристранно сътрудничество между - изпълнителна власт и организации на работниците и работодателите;
- Колективно трудово договаряне;
- Участие на работниците и служителите на ниво предприятие;
- Доброволни форми за уреждане на колективни трудови спорове чрез непосредствени преговори, арбитраж и посредничество.

Основните принципи на социалния диалог се уреждат чрез Кодекса на труда както и други закони, уреждащи трудовото законодателство и социално икономическото развитие на страната като Закона за насърчване на заетостта, Закона за безопасни и здравословни условия на труд, Закона за регионално развитие и други. Струва си да се отбележи, че той не е понятие от Конституцията. Изявите на такъв диалог са проява на гражданското общество по смисъла на чл. 4, ал. 1 от Конституцията. В съвременната държава те са богати и многостранни, но различните механизми за съгласуване и консултации със социалните партньори не са конкретизирани на конституционно равнище и следователно не са конституционна норма.

В българското законодателство заляга разбирането за социален диалог, определено в чл. 2 от Кодекса на труда:

„Държавата регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от

----- www.eufunds.bg -----



страните.“

Социалният диалог в България приема няколко форми. **Двустранното сътрудничество**, регламентирано в чл. 2а от Кодекса на труда, установява т.нар. бипартитни отношения. Двустранното сътрудничество се развива на няколко нива:

- между работодателя и организации на работниците и служителите в едно предприятие;
- между организации на работодателите и организации на работниците и служителите;
- между отделни работодатели и представители на работниците и служителите в предприятията, избрани по установения законов ред.

Резултатите от този вид сътрудничество намират израз в процедурите по колективно трудово договаряне. Ролята на държавата в тази форма на социален диалог е да създава условия и да насърчава сътрудничество между двете страни (социалните партньори). Самите представители на работниците/служителите и на работодателите имат вменено задължение за:

- 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.

Ролята на държавата не е активна в рамките на двустранния диалог. В този процес се разгръща капацитета за сътрудничество между работодателите и работниците/служителите, които самостоятелно без наличието на „арбитър“ да договорят въпроси, свързани с трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпроси на жизненото равнище.

Чл. 3 от Кодекса на труда регламентира **тристранното сътрудничество** (тристранен диалог). Държавата осъществява регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Обхватът на въпросите на жизненото

----- www.eufunds.bg -----



равнище, предмет на консултации, се определя с акт на Министерския съвет по предложение на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Спрямо законовите разпоредби, държавата осъществява регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Изрично се посочва, че обхватът на въпросите на жизненото равнище, предмет на консултации, се определя с акт на Министерския съвет по предложение на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Друг способ на социален диалог е **колективното трудово договаряне**, чрез което се сключва колективен трудов договор. Според чл. 50 от Кодекса на труда, с колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, а този договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.

Колективният трудов договор се оформя като способ за подобряване на взаимоотношенията работодател – работник/служител при зададен критичен минимум от страна на държавните институции чрез законодателството.

Участието на работниците и служителите на ниво предприятие заляга в чл. 7 от Кодекса на труда, като се регламентира, че работниците и служителите участват чрез избрани от общото събрание на работниците и служителите представители в обсъждането и решаването на въпроси на управлението на предприятието само в предвидените от закона случаи. Участие в управлението може да се осъществи чрез информиране и консултиране, и при изработване и прилагане на стандарти за корпоративна социална отговорност, етични правила и други вътрешни актове подобряващи условията на труд.

Доброволните форми за уреждане на колективни трудови спорове чрез непосредствени преговори, арбитраж и посредничество е специфичен подход, който обединява различни практико-приложни варианти за взаимодействие между работодателите и работниците и служителите. Доброволните методи потенциално могат да включват непосредствени преговори, посредничество и доброволен трудов арбитраж, а способите за уреждане чрез сила и натиск включват различните видове стачка, символична стачка, различните форми на протестни демонстрации и локаут.

На практика социалният диалог служи като инструмент за своевременна корекция на **недостатъците в разработените проекти на нормативни и ненормативни актове**, за

----- www.eufunds.bg -----



постигане на съгласие при провеждане на реформи на приемлива от неправителствените партньори цена, за икономическа обстановка, предпазена от основания за конфликти, за развитието на консенсусна култура в социалните взаимоотношения. По този начин се контролира процеса на създаване на правната уредба на държавата за регулиране на посочените по-горе обществени отношения. Така, нормотворческият процес се осъществява след извършени предварителни консултации и диалог с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Тези консултации би трябвало да се провеждат в условията на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните. Основен принцип на социалния диалог е, че отделните участници трябва да отстояват интересите на тези, които представляват, при зачитане на интересите на останалите страни.

Правила, процедури, институции/организации за провеждане на социален диалог

Както беше посочено по-горе, една от формите на социалният диалог в България се проявява чрез т.нар. тристранното сътрудничество. То се осъществява посредством консултации на държавата с организациите на работниците и служителите и организациите на работодателите както и участието на тези организации в управлението на надзорни и управителни органи.

Консултациите между държавните органи и социалните партньори се изразяват в провеждане на съвместни дискусии и обсъждания, за да се постигне възможно по-пълно и всестранно изясняване на въпросите, предмет на разглеждане.

Интересите на трите страни в процеса на подготовката на нормативните актове много често не съвпадат, но смисълът и предназначението на консултациите в тристранното сътрудничество е да съдейства за отчитане на всеки от тези три различни интереса и за тяхната балансираност помежду им. По този начин се създава реална възможност за приемане на социално по-справедливи решения, а оттук и предотвратяване на нежелано социално напрежение и осигуряване на социален мир.

При провеждането на консултациите по чл. 3, ал. 1 КТ, участващите в тях са равни помежду си в свободата да изразяват и защитават своите позиции. Между тях няма власт и подчинение от едни представители на други, налагане със сила на отстояваните становища.

Консултациите, които се провеждат, са предварителни – те предхождат приемането на решения по обсъжданите въпроси. Тяхното основно предназначение е да подготви, подобри и най-важното – да създаде по-широко обществено съгласие при окончателно приемане на нормативни решения от съответните компетентни държавни органи. По този начин се осигурява и по-широка обществена подкрепа при прилагането на

----- www.eufunds.bg -----



конкретния нормативен акт.

Провеждането на консултациите в тристранното сътрудничество е задължително. Задължителността на предварителните консултации следва пряко от закона – чл. 3, ал. 2 КТ. Приемането на крайните и юридически задължителни решения, облечени в съответния нормативен акт /постановление, наредба, правилник, инструкция/ си остава суверенна компетентност на държавата. Но ако съответният нормативен акт по въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и жизненото равнище е приет от компетентен държавен орган /правителството, отделни министри, или други компетентни държавни органи, на които законът е делегирал правото за приемането му/, без обсъждането му от съответния орган на тристранно сътрудничество - национален съвет, браншов или отраслов съвет, то този нормативен акт само на това основание е незаконосъобразен и неговата незаконосъобразност може успешно да бъде атакувана пред Върховния административен съд. В практиката на ВАС вече има отменени такива незаконосъобразни нормативни актове.

Практиката показва, че във всяко становище на отделните социални партньори - представителните синдикални и работодателски организации на национално, отраслово и браншово равнище - изразено в националния или отраслов или браншов съвет за социално сътрудничество има рационални идеи и предложения, които заслужават подобаващо внимание. Тяхното отразяване и възприемане в окончателния текст на приемания нормативен акт или конкретно юридическо решение допринася безусловно за неговото подобряване.

Тристранното сътрудничество, една от най-важните форми на социалния диалог, се осъществява от институционализирана национална функционална система от органи. Тя е национална, защото обхваща органи и дейности, които се разпростират на територията на цялата страна. Структурата, организацията и дейността на тази система са правно уредени в чл. 3а-3е от Кодекса на труда и в изданията от Националния съвет за тристранно сътрудничество, на основата на чл.3е, ал.1 КТ, Правилник за организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество /ПОДСТС/. Нито уредбата, съдържаща се в КТ, нито тази в ПОДСТС установява някаква организационна, йерархическа или управленска зависимост или подчиненост между съветите за тристранно сътрудничество на различните нива. Всеки един от тях работи самостоятелно в рамките на определената му от закона компетентност.

Тристранното сътрудничество в България се осъществява от редица органи, както на национално, така и на отраслово, браншово, областно и общинско ниво.

Социалният диалог на национално равнище се осъществява чрез Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС).

----- www.eufunds.bg -----



НСТС се състои от по двама представители на Министерския съвет, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Министерският съвет определя своите представители, а представителите на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите се определят от техните ръководства съгласно уставите им.

Към НСТС се създават постоянни комисии по въпросите на: доходите и жизненото равнище; осигурителните отношения; трудовото законодателство; социалните последици от реструктурирането и от приватизацията; бюджетната политика.

Форми на тристранно сътрудничество има и в няколко консултативни съвета, създадени за консултации в специфични теми и надзорните съвети на няколко институции. В надзорните съвети на Националната здравноосигурителна каса, Националния осигурителен институт, Националния институт за помирение и арбитраж и Фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите“ също има представители на социалните партньори, но работата им не е пример за типичен социален диалог и не би могла да се отнесе към действително тристранно сътрудничество. Тези надзорни съвети са управленски органи, създадени със закон и работата им има изцяло оперативен характер. Отделно, в надзорните съвети социалните партньори са различна част от състава на органа, а в някои случаи има и четвърта страна.

На местно ниво въпросите по компетентност на социалния диалог се осъществяват по отрасли и от отраслови, браншови, областни и общински съвети за тристранно сътрудничество. Последните се състоят от по двама представители на съответното министерство, друго ведомство, областна или общинска администрация, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

Отрасловите, браншовите, областните и общинските съвети за тристранно сътрудничество обсъждат и дават мнение при уреждането на специфичните въпроси по трудовото законодателство и жизненото равнище, но в рамките на съответния отрасъл, бранш, област или община. Мненията и решенията на областния и общинския съвет за тристранно сътрудничество се предоставят по тяхно желание или по искане на областния управител и на кмета на общината или на председателя на общинския съвет според компетентността за приемане на окончателен акт по обсъжданите въпроси. Най-общо областните и общинските съвети дискутират и излизат със становища по темите от местно /общинско/ значение.

Социалният диалог на териториално ниво също се характеризира със своето многообразие. Той включва участие в регионалните съвети за развитие на ниво NUTS 2, работните групи на районите за планиране и програмите за трансгранично сътрудничество; участие в тристранни органи на областно ниво – областни съвети за тристранно сътрудничество, областни съвети за развитие и комисиите по заетост към тях,

----- www.eufunds.bg -----



областни съвети по условия на труд; участие в тристранни органи на общинско ниво – общински съвети за тристранно сътрудничество и съвети за сътрудничество към дирекции „Бюро по труда“ на Агенция по заетостта.

Основна форма в дейността на съветите за тристранно сътрудничество са техните редовни заседания. Тези заседания се считат за редовни, ако на тях присъстват представители и на трите участващи в тях страни, без да се поставя изискване за броя на присъстващите членове. За редовни се считат и заседанията, на които не присъстват някои от участниците на представителните синдикални и работодателски организации, ако те предварително са уведомени по надлежен ред. Решенията на съветите за тристранно сътрудничество се приемат по общо съгласие. „Общото съгласие“ означава единодушие. Единодушието се изчислява от кворума, т.е. от присъстващите на съответното заседание членове. Приеманите решения от органите за тристранно сътрудничество се довеждат до знанието на съответните държавни и общински органи, които имат определената в закона компетентност да приемат окончателните решения по въпросите от трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище.

За подготовката и подпомагането на дейността на органите за тристранно сътрудничество се създават помощни органи. За Националния съвет за тристранно сътрудничество помощни органи се явяват неговия секретариат и постоянните комисии към него, които са общо 5 на брой. При отрасловите, браншовите, областните и общинските съвети като помощни органи се изграждат специализирани комисии или работни групи на паритетни начала, т.е. с равен брой представители и от трите участващи в съветите страни.

Информирание и консултиране

Друга форма на социалния диалог са процедурите за информирание и консултиране. Кодекса на труда определя общи правила за информирание и консултиране. Специфичен закон в същия контекст е „Закон за информирание и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества“.

Според КТ, работодателят е длъжен да предостави на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите в предприятието изискващата се от закона информация, както и да проведе консултации с тях. Работодателят предоставя информация, провежда консултации и съгласуване в предвидените от закона случаи само със синдикалните организации или само с някои посочени в КТ представителите, когато в предприятието няма синдикални организации или няма избрани представители или някой от тях откаже да участва в процедурата по информирание и/или консултиране. Синдикалните организации и представителите на работниците и служителите са длъжни да запознаят работниците и служителите с получената от работодателя информация,

----- www.eufunds.bg -----



както и да вземат предвид тяхното мнение при провеждане на консултациите. Работниците и служителите имат право на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на работодателя, която е от значение за трудовите им права и задължения. С колективен трудов договор или със споразумение работодателят и представителите на работниците и служителите посочени от КТ могат да договарят и други практически мерки за информиране и консултиране на работниците и служителите освен посочените в закона.

На практика тези разпоредби за информиране и консултира могат да обхванат и работници и служители, които са заети в някои от новите форми на труд. В същото време остава риска те да бъдат пропускани в този процес, когато не са избрани представители или не са били уведомени от избраните представители на работниците и служителите, поради спецификите на тяхното работно място, време и други.

Въпроси, които се регулират от държавата в сътрудничество и след консултации със социалните партньори

Кодексът на труда посочва конкретно темите, които подлежат на социален диалог.

- **Трудови отношения** – предмет на социалния диалог са въпросите на заплащането на труда, работното време, почивките, отпуските и преквалификация, изплащане на различните видове обезщетения във връзка със осъществяването и прекратяването на трудовите отношения, осигуряването на безопасните и здравословни условия на труд и др. Към този кръг отношения се отнасят и обществените отношения, които макар и да не са трудови, са непосредствено свързани с тях. Такива са примерно отношенията, свързани със сдружаването на работниците и служителите и работодателите, професионалната квалификация, социално-битовото обслужване на работниците и служителите в предприятието, контрола по спазване на трудовото законодателство и търсенето на административно-наказателна отговорност на нарушителите на трудовото законодателство;
- **Осигурителните отношения** - временна неработоспособност и трудоустрояване, раждане и отглеждане на малко дете, пенсионно осигуряване, категоризиране на труда при пенсиониране, дължимите осигурителни вноски, въпросите свързани с доброволното пенсионно и здравно осигуряване, различните видове осигурени социални рискове, включително и осигуровката „безработица“ и др.
- **Жизненото равнище** – тези отношения обхващат въпросите, свързани с отношението между доходи, разходи и цени. Доходите включват заплати, пенсии, помощи. Тук се включват и въпросите за периодичното осъвременяване на минималната работна заплата, пенсиите, минималния доход, заплатите,

----- www.eufunds.bg -----



осигурителните обезщетения, в зависимост от увеличаване на производителността на труда и индекса на инфлацията и др.

НСТС обсъжда и дава мнения по проекти на нормативни актове, уреждащи въпросите на: трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения; здравословните и безопасните условия на труд; заетостта, безработицата и професионалната квалификация; общественото и здравето осигуряване; доходите и жизненото равнище; въпроси, свързани с бюджетната политика; социалните последици от реструктурирането и приватизацията. В допълнение НСТС координира работата на национално равнище по програми, отнасящи се до въпросите на социалния диалог, с национално и международно финансиране, в които участват всички представени в НСТС страни.

Отрасловите, браншовите и общинските съвети за тристранно сътрудничество, наричани по-нататък "съветите", са органи за осъществяване на консултации и сътрудничество при уреждането на въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и на жизненото равнище, които са специфични за съответния отрасъл, бранш и община.

Регионалните съвети за тристранно сътрудничество на ниво NUTS 2 имат следните функции: (i) Обсъжда и одобрява проекта на регионалната схема за пространствено развитие за района от ниво 2 и на регионалния план за развитие; (ii) Обсъжда и съгласува проектите на регионалните схеми за пространствено развитие и областните стратегии за развитие на областите, включени в обхвата на съответния район от ниво 2; (iii) Обсъжда и одобрява докладите за наблюдение на изпълнението на регионалния план за развитие; (iv) Обсъжда и предлага инициативи и схеми за ресурсно осигуряване изпълнението на регионалния план за развитие; (v) Обсъжда инвестиционни намерения за територията на района и съответните области по предложение на министрите, ръководителите на ведомства и областните управители; (vi) Координира и контролира изпълнението на Регионалната схема за пространствено развитие на района от ниво 2; (vii) Осъществява регионална координация при изпълнението на оперативните програми, съфинансирани от фондовете на Европейския съюз, оказващи въздействие върху развитието на района; (viii) Участва в процеса на наблюдение на изпълнението на оперативните програми чрез определени от него представители в комитетите за наблюдение на Споразумението за партньорство и на оперативните програми, съфинансирани от фондовете на Европейския съюз; (ix) Разглежда резултатите и приема становища по изпълнението и въздействието на програмите, съфинансирани от фондовете на Европейския съюз, върху развитието на района; (x) Осъществява взаимодействие със съответните областни съвети за развитие, с другите регионални съвети за развитие и с централните органи на изпълнителната власт; (xi) Дава предложения на компетентните органи за промени в секторните стратегии за

----- www.eufunds.bg -----



развитие във връзка с развитието на района; (xii) Изпълнява и други функции, възложени с акт на Министерския съвет или на министъра на регионалното развитие и благоустройството; (xiii) При разработването на интегрираните териториални стратегии за развитие на регионите за планиране от ниво 2 въпросите, свързани с развитието на публичната инфраструктура, повишаването на конкурентоспособността, развитието на човешките ресурси и опазването на околната среда в регионите за планиране, се обсъждат в съответните регионални съвети за развитие.

Областните съвети за тристранно сътрудничество обсъждат и дават мнение по въпросите отнасящи се до (i) трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения; (ii) здравословните и безопасни условия на труд; (iii) безработица, заетост, професионална квалификация и образование; (iv) здравно и обществено осигуряване; (v) доходи и жизнено равнище; (vi) бюджетна политика; (vii) социални последици от реструктуриране и приватизация на икономиката; (viii) дейността на общинските съвети за тристранно сътрудничество.

Сътрудничеството и консултациите, както и воденето на преговори на общинско ниво се осъществяват в рамките на общински съвети за тристранно сътрудничество. Според Правилника за организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество, те са органи за осъществяване на консултации и сътрудничество при уреждането на въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и на жизненото равнище, които са специфични за съответната община.

Въпроси, които могат да се регулират само чрез механизмите на колективното трудово договаряне и споразумения между представителните организации на работниците и служителите и работодателите

Колективните трудово договори се регулират в глава четири на Кодекса на труда. С КТД се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. КТД не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан. КТД се сключват по предприятия, браншове, отрасли и по общини. На равнище предприятие, бранш и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор.

КТД в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация.

КТД по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите. КТД на отраслово или браншово ниво по споразумение между страните може да обхваща една или няколко дейности от Класификацията на икономическите дейности. Характерна особеност на отрасловите и



браншовите колективни трудови договори е възможността за тяхното разпростиране, уредена в чл. 51б, ал. 4 КТ. Разпростирането представлява разширяване на приложеното поле и действието на сключения отраслов или браншов колективен трудов договор по отношение на всички предприятия от отрасъла/бранша. Съгласно последните изменения в чл. 51б, ал. 4 КТ от м. декември 2020 г., министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша, само при наличието на определени предпоставки – наличието на общо искане на страните по колективния трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище до министъра на труда и социалната политика, след изразено писмено съгласие на всички организации на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни на национално равнище (чл. 51б, ал. 4 КТ, изм. ДВ бр.107 от 18 декември 2020 г.).

КТД може да има и на ниво общини за дейности, финансирани от общинския бюджет, като те се сключват между представителните организации на работниците, служителите и на работодателите.

Тематичния обхват на КТД включва:

1. Синдикални организации, страна по КТД, договорени условия за присъединяване към КТД, договорено автоматично продължаване срока на действие на КТД.

2. Трудови възнаграждения

- Основни трудови възнаграждения (вкл. МРЗ)
- Допълнителни трудови възнаграждения (ДТВ) (за стаж, образование, извънреден труд и други)

3. Заетост и квалификация.

- Договорености при съкращение на персонала
- Договорености за закрила при уволнение
- Договорености за обучение и квалификация

4. Работно време и отпуски

- Договорености по отношение на работното време
- Договорености относно отпуски
- Допълнителен платен отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения
- Допълнителен платен годишен отпуск за отглеждане и грижа за деца
- Други видове платен отпуск



5. Обезщетения

- При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.222, ал.1 КТ.
- При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.222, ал.2 КТ (при болест)
- Обезщетения по чл.222, ал.3 КТ (трудов стаж до и над 10 г.)
- Обезщетения при прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя по чл.331 КТ.
- Обезщетения по чл.218 КТ (при бедствия)

6. Здраве и безопасност при работа и осигуряване

- Безплатна храна за работа при специфични условия на труд
- Тонизиращи напитки за работа при специфични условия на труд. с. 277
- Застраховки
- Допълнително осигуряване

7. СБКО и социална политика

- Социално-битово и културно обслужване
- Социална политика

8. Социален диалог, взаимоотношения между страните и уреждане на спорове

- Социален диалог
- Процедури относно уреждане на колективни трудови спорове

Фокус върху новите форми на труд

Основният фактор за провеждането на социален диалог и прилагането на неговите форми по отношение на новите форми на труд в България е наличието на дефиниции и тяхната съпоставимост/приложимост спрямо разпоредбите на законодателството. Като отправна точка за провеждането на социален диалог се приема, че всички участници в процеса следва да бъдат наясно за обхвата на тези нови форми на труд, както и за приложимите към тях действащи регулации. Установяването на отношенията работник/служител – работодатели и тяхната правна форма са основна предпоставка за прилагане на механизмите за защита на интересите на двете страни.

Според Кодекса на труда, работна сила се предоставя на базата на трудово

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



правоотношение. Трудови са правоотношенията породени при предоставянето и използването на наемната работна сила предоставяна от едно физическо лице, работник или служител, на друго физическо или юридическо лице, работодател. Тези отношения се характеризират с определени основания при възникването на отношенията, постъпването на работа, полагането на труда и приключването на трудовото правоотношение. Отчита се регламентирана специфика на тяхното съдържание по отношение на работно време, почивки, отпуски, трудово възнаграждение, трудова дисциплина и т.н. Юридическата форма, в която се оформя това правоотношение, е трудовият договор. Той винаги се сключва в писмена форма, а страни по него са работодателят и работникът преди постъпването на работа. В нормативния порядък тези отношения имат личен характер. В рамките на това отношение се идентифицират и двете страни, които изпълняват функциите по наемане на труд (работодател) и предлагане на труд (работник/служител).

Нормативната уредба има предимно общ характер за различните видове традиционни трудови правоотношения. По отношение на някои от новите форми на труд се отчита частична правна регулация, която прави възможно приложението им в страната. За други форми на труд, които се отличават с временен характер и подходящи предимно за свободни професии се отчита, че няма наличие на специфично законодателство. За основата на разграничението на новите форми на труд може да се приеме това дали отношенията между работодател – работник/служител имат характеристиките на трудово правоотношение или се изпълняват чрез други способности (граждански договори и др.). Новите форми на труд и техните вариации, които имат по-голяма близост до традиционните трудови правоотношения следователно могат да бъдат обхванати по-лесно в рамките на социалния диалог и установения модел. За формите на труд, които са твърде отдалечени от класическото трудово правоотношение, този модел следва да се адаптира или изцяло промени.

В действащото трудово законодателство могат да бъдат открити норми, които да се приложат, макар и частично, към **споделянето на служители**. Спрямо залегналата дефиниция, при споделянето на служители един служител полагат труд за двама или повече работодатели. В чл. 111 от служителят може да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство), освен ако не е уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение. Вторият договор обаче може да бъде само допълнителен, като двата договора не се разглеждат като равнопоставени.

По отношение на **временното (срочно) управление** също може да се намери релевантна норма в Кодекса на труда. В чл. 68, ал. 1, т.2 от КТ се посочва, че „Срочен трудов договор се сключва до завършване на определена работа“. В такъв вид срочен договор

----- www.eufunds.bg -----



задължително условие е посочването на предмета, т.е. за какъв вид работа се сключва той. Не са регламентирани ограничения по отношение на това за изпълнението или довършването на каква работа се наема служителя. Това дава възможност страните по договора да се споразумения за обхвата на работата, срока, вида, уменията и квалификацията и т.н. Тази по-свободна форма за уреждане на трудовите отношения създава необходими условия за прилагане на временното (срочно) управление.

За формата на труд **„случайна работа“** основната характеристика се състои в това, че работодателят няма ангажимент да осигурява и гарантира на работника/служителя постоянна работа, а има право да го повика, само когато му е необходим допълнителен труд. При тази форма няма регулярност на полагането на труд. Тази особеност влиза в пряко противоречие с нормата на чл. 127, ал. 1 от Кодекса на труда, която регламентира, че „работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил...“. Поради това към настоящия момент законодателството не дава пряка възможност за прилагане на формата. Възможните подходи за използване на настоящите възможности е употребата на режим на работно време. В чл. 139, ал. 5 от КТ се посочва, че „За някои длъжности поради особения характер на работата може да се установява задължение за дежурство или за разположение на работодателя през определено време от денонощието. Редът за установяване задължение за дежурство и за разположение на работодателя, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му се определят с наредба на Министерския съвет.“

Мобилната работа и нейните отличителни характеристики имат пряко отражение в Кодекса на труда. Отчита се, че в налична регламентация:

- Чл. 107б, ал. 1“ „В трудов договор може да се договори изпълнение на трудовите задължения във връзка с изработка на продукция и/или предоставяне на услуга в дома на работника или служителя или в други помещения по негов избор извън работното място на работодателя срещу възнаграждение с негови и/или на работодателя оборудване, материали и други спомагателни средства.
- чл. Чл. 107з, ал. 1: „Работата от разстояние е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя“. По този начин няма ограничения или дефицити по отношение на дефинирането в законодателството.

По този начин няма ограничения пред прилагането на механизмите за защита на труда, както и включването на мобилната работа във формите на социален диалог.

За **споделяне на работното място** няма специфична регулация в българското

www.eufunds.bg



законодателство. При тази форма работодателят наема поне двама служители за изпълнението на една и съща работа, като те са назначени на една и съща длъжност. Въпреки това към формата може да се приложи алтернативен подход. Без да е налице специално дефиниране в законодателството, споделянето на работното място може да се реализира в България чрез приложението на срочен или безсрочен трудов договор за непълно работно време. На отделните служители/работници могат да бъдат възложени задължения, които са идентични.

Работата чрез ваучери в друга нова форма на труд, която няма регулация в българското законодателство. По отношение на тази форма гъвкавото използване на съществуващите възможности на законодателството е по-трудно и не обхваща всички аспекти на труда. В чл. 114а е разписано, че „Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа може да се сключва между работник и регистриран земеделски стопанин или тютюнопроизводител за работа за един ден, като това време не се признава за трудов стаж“. Тази регламентация е недостатъчна, тъй като не може директно да обхване всички аспекти на работата чрез ваучери, конкретизира типа работа, който може да се извършва по този начин и икономическия сектор, в който може да се приложи. По този начин регламентацията е крайно недостатъчна за приложение на формата в широк мащаб.

За новите форми на труд **работа по портфолио, работа чрез онлайн платформа, съвместна заетост и краудсорсинг** няма регламентации в трудовото законодателство. Тези форми, както беше посочено, засягат основно лица със свободни професии или краткосрочно извършване на работа. Те не могат да бъдат приравнени към настоящия Кодекс на труда, тъй като нямат характеристиките на трудово правоотношение. В следствие на това механизмите за уредба на въпросите за социалния диалог не може да се приложи към момента.

SWOT анализ

На базата на анализа на законовите и социално-икономическите предпоставки за развитие на индустриалните отношения/социалния диалог в България могат да бъдат открити следните силни и слаби страни, възможности и заплахи.

| Силни страни | Слаби страни |
|---|---|
| - мобилната работа, споделянето на служители, временното (срочно) | - за работа по портфолио, работа чрез онлайн платформа, съвместна |



управление, споделянето на работно място могат да бъдат пряко реализирани на трудовия пазар в съответствие с действащото законодателство

- случайната работа под формата на режим „на разположение на работодателя“ може да се приложи на пазара на труда
- към мобилната работа, споделянето на служители, временното (срочно) управление, споделянето на работно място могат да бъдат включени във всяка от формите на социален диалог;
- случайната работа може да бъде частично приложена под формата на режим „на разположение на работодателя“
- законодателството дефинира социалните партньори като равни помежду си в свободата да изразяват и защитават своите позиции; това създава формална възможност новите форми на труд да бъдат обхванати при наличие на активност от някои от социалните партньори
- консултациите, които се провеждат между социалните партньори, са предварителни и предхождат приемането на решения по обсъжданите въпроси; това дава възможност за предварително задълбочаване на диалога и сътрудничеството между всички страни дори в случаите,

заетост и краудсорсинг няма регламентации в трудовото законодателство

- към формите на труд работа по портфолио, работа чрез онлайн платформа, съвместна заетост и краудсорсинг не може да се приложат формите на социален диалог спрямо настоящия модел ефективно без адаптация
- предоставените възможности от законодателството по отношение на новите форми на труд не са еднозначно регламентирани
- въпреки че в законодателството дефинира социалните партньори като равни помежду си в свободата да изразяват и защитават своите позиции, в практиките могат да се зародят пороци при обхващането на новите форми на труд, ниска ангажираност, нежелание за участие на някоя от страните и др.
- макар в законодателството да е регулирано задължението за започване на колективни трудови преговори, то не е заложено задължение за приключването им в оборзим срок; в контекста на новите форми на труд това обстоятелство може да блокира процеса



когато могат да възникнат противоречия между тях в контекста на новите форми на труд;

- колективното трудово договаряне дава възможност да бъдат надградени общите минимума, зададени от законодателството; дори при наличието на условни дефицити по отношение на новите форми на труд, налице е възможност чрез този подход да бъдат договорени по-добри условия;
- социалният диалог се осъществяват по отрасли и от отраслови, браншови, областни и общински съвети за тристранно сътрудничество, които дават възможност в социалния диалог да се отразят специфики (териториални/секторни/браншови) по отношение на разпространението на отделни нови форми на труд и спецификите на работата
- в рамките на информирането и консултирането могат да бъдат обхванати работещите по нови форми на труд, тъй като могат да се договарят и други практически мерки за информиране и консултиране
- членството в синдикална организация е индивидуално, като членовете им получават



| методическа, юридическа, експертна и консултантска помощ; | |
|--|---|
| Възможности | Заплахи |
| <ul style="list-style-type: none">- ускорените технологични промени оказват дълбоко въздействие върху търсенето на уменията, организацията, така че новите форми на труд да се полагат от по-голям брой хора и да се създадат нови работни места, а в следствие от това да се създаде социално-икономическа среда и потребности за ускорено включване на новите форми на труд в социалния диалог- при случайната работа под формата на режим „на разположение на работодателя“ може да се приложи на пазара на труда и да попадне в обхвата на социалния диалог чрез адаптация- нуждата на работниците, компаниите и общностите от ефективно политическо и социално управление на процеса на промяна може да засили социалния диалог и неговата ефективност по отношение на новите форми на труд- социалният диалог в контекста на новите форми на труд има потенциал да развие практиките при настоящия модел на индустриални отношения, като надгради минималните | <ul style="list-style-type: none">- промените в социално-икономическата среда могат да доведат до премахване на остарели и преобразуване на съществуващи работни места, които да засегнат работещите в условия на слабо застъпване на новите форми на труд в социалния диалог- правата на работниците и служителите, както и на работодателите при полагането на труд чрез портфолио, работа чрез онлайн платформа, съвместна заетост и краудсорсинг не могат да бъдат гарантирани чрез настоящия модел- липсата на законово установен механизъм за специфична регламентация може да доведе до развитие на недобросъвестни практики на пазара на труда и до недеклариран труд- повишена поляризация между ниско и висококвалифицирани работни места при новите форми на труд, предизвикана от изчезването на средно квалифицирани работни места в развитите икономики и липсата на икономическата диверсификация изисква добре развит социален |



изисквания, зададени от законодателството

- социалните партньори могат да включат нофите форми на труд активно в социалния диалог и да използват възможностите на законодателството към момента и да разширят защитите, които осигуряват
- предоставените и към момента възможности от законодателството могат да бъдат използвани оптимално при ефективно информиране на социалните партньори, отделните работодатели и населението

диалог и тристранно сътрудничество

- дефицитите по отношение на законодателството и невъзможността работодателите и работниците/служителите да използват пълноценно настоящия модел на социален диалог могат да породят неравенства между работещи по традиционни и по нови форми на труд
- социалните партньори могат да не успеят да се адаптират към настоящите ограничения на законодателството и да ограничат защитите, които осигуряват
- при информирането и консултирането има риск работещите по нови форми на труд да бъдат пропускани, когато не са избрани представители или не са били уведомени от избраните представители на работниците и служителите, поради спецификите на тяхното работно място, време

IV. ИЗСЛЕДВАНЕ НА МНЕНИЯТА, ОЦЕНКИТЕ И ПРОГНОЗИТЕ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ/СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ

Изследването на мненията, оценките и прогнозите се провежда чрез групови дискусии (фокус групи) и полу-структурирани интервюта. Целевата група на качествените методи, част от провеждането на качествените методи за набиране на информация, са:

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



- представители на организации на работодателите и на работниците и служителите, признати за представителни на национално равнище;
- представители на отраслови/браншови представителни организации на работниците и служителите и отраслови/браншови представителни организации на работодателите както в публичния, така и в частния сектор.

Съгласно Техническата спецификация и предложението за изпълнение на поръчката, екипът на ЕСТАТ ЕООД проведе 8 фокус групи с представители на:

- организациите на работодателите, признати за представителни на национално равнище;
- организациите на работниците и служителите, признати за представителни на национално равнище;
- организации на работниците и служителите на отраслово/браншово ниво в публичния сектор;
- представителни организации работниците и служителите на отраслово/браншово ниво в частния сектор;
- организации на работодателите на отраслово/браншово ниво в публичния сектор
- представителни организации на работодателите на отраслово/браншово ниво в частния сектор.

Проведените интервюта са 163 с представители на:

- всички организации на работодателите и на работниците и служителите, признати за представителни на национално равнище;
- отраслови/браншови представителни организации на работниците и служителите и отраслови/браншови представителни организации на работодателите както в публичния, така и в частния сектор.

1. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНИ ФОКУС ГРУПИ

Представителите на организациите на работниците и служителите и на работодателите направиха оценка на разпространението и приложимостта на разглежданите нови форми на труд, както в България, така и в отделни сектори на икономиката. Тези общи нагласи и оценки на новите форми на труд имат преки въздействия върху индустриалните отношения в страната към момента на изследването, но и представят критични елементи

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



от развитието на социалния диалог в бъдеще.

Очертаването на настоящата ситуация в страната по отношение на употребата на нови форми на труд има важно значение за всеки способ за провеждане на социалния диалог, актуалността и значимостта на проблематика. Социалните партньори са основен източник на информация в тази област. Приложимостта на всяка от формите към момента, възможността за употребата в отделни сектори на икономиката, утвърдените практики за работа и взаимодействие между организациите на работниците и служители, както и на работодателите задават характеристиките на средата, в която социалният диалог трябва да бъде реализиран.

На всички участници, независимо дали са ангажирани със защитата на интересите на работодателите или на работниците и служителите, бяха зададени едни и същи въпроси относно оценките, мненията и прогнозите им за състоянието и развитието на социалния диалог в контекста на новите форми на труд, основните социално икономически фактори, които оказват влияние върху индустриалните отношения, нормативната уредба в страната в областта на трудовите отношения и социалния диалог и потенциалните възможности за регулиране на области и въпроси от страна на държавата в сътрудничество и след консултации със социалните партньори.

Оценки, мнения и прогнози на представители на организациите на работодателите

Оценки, мнения и прогнози за развитието на социалния диалог в контекста на новите форми на труд

Представителите на организациите на работодателите направиха оценка на разпространението и приложимостта на разглежданите нови форми на труд, както в България, така и в отделни сектори на икономиката. Тези общи нагласи и оценки на новите форми на труд имат преки въздействия върху индустриалните отношения в страната към момента на изследването, но и представят критични елементи от развитието на социалния диалог в бъдеще.

Очертаването на настоящата ситуация в страната по отношение на употребата на нови форми на труд има важно значение за всеки способ за провеждане на социалния диалог, актуалността и значимостта на проблематика. Работодателските организации са едни от социалните партньори - основен източник на информация в тази област. Приложимостта на всяка от формите към момента, възможността за употребата в отделни сектори на икономиката, утвърдените практики за работа и взаимодействие между организациите на работниците и служители, както и на работодателите задават характеристиките на

----- www.eufunds.bg -----



средата, в която социалният диалог трябва да бъде реализиран.

Преобладаващото мнение сред всички участници от тази целева група на проучванията е, че по-познати и по-прилагани са нови форми на труд, които са близки до традиционните трудови правоотношения. Тази т.нар. „близост“ се основава на критериите за продължителност на работния ден, формата на договор между престиращия работна сила и работодателя, сигурността на работното място.

Според работодателските организации на национално и на браншово/отраслово ниво най-разпространеното мнение е, че **мобилната работа** има най-голямо приложение. Приложимостта на работата от дистанция се дължи до голяма степен на пандемията от Ковид-19 и наложените здравни и социални ограничителни мерки. Това събитие се явява своеобразен „катализатор“ на въвеждането в практиката. Гъвкавостта, която се предоставя, както на служителите, така и работодателя, прави мобилната работа възможност за преодоляването на извънредни ситуации. Представителите на работодателските организации споделят, че наличието на регламентация на работата от разстояние в Кодекса на труда улеснява приложението на тази форма на труд.

„Работата от разстояние е най-популярна. Тя изпреварва много от другите нови форми на работа.“ - представител на национално представителна организация на работодателите

В условията на ограничения от различен вид, налагащи социална дистанция, работодателите заедно със своите работници възприемат различни практични варианти за полагане на труд спрямо особеностите на ситуацията. Споделя се, че разпространението на тази практика в най-голяма степен зависи от **характера на извършваната дейност и конкретните професии**. Споделените позиции показват, че дори мобилната работа или нейните разновидности да не се прилага в отделни браншове, мнозинството от наемащите труд имат културата и разбирането за същността на този вид работа и нейните основни разновидности. Представителите на работодателските организации застъпват тезата, че и сред самите **работници и служители тази нова форма на труд е позната и разбираема**. Доминира мнението, че и извън организациите в практиките отделните физически лица разбират и познават естеството на тази нова форма на труд.

Представителите на национално представителните организации на работодателите и представителите на организации на работодателите на отраслово/браншово равнище споделят в по-голямата си част мнението, че дори и след пандемията от Ковид-19 мобилната работа продължава да се разпространява. Макар и вече обстоятелствата да не



налагат използването на тази форма, то в секторите с висока степен на употреба на информационно-комуникационни технологии, при създаване и разпространение на информация и творчески продукти, административни и спомагателни дейности, както и при голяма част от свободните професии все повече се разпространява дистанционната работа.

„Най-разпространена е хибридната форма на труд – съчетаване на работа от разстояние и работа в помещение на работодателя.“ – представител на национално представителна организация на работодателите

„България не беше толкова засегната от пандемията, но в чужбина почти всички мултинационални компании преминаха в този режим на работа (дистанционно). Сега даже има проблем с връщането на работните места. Има специални програми за представяне на работното място като отново атрактивно.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

За останалите разглеждани нови форми на труд работодателските организации на различните нива не се обединяват около общо мнение. В зависимост от отделните характеристики на секторите, спецификите на полагането на труда и нужните професии в отделните сектори се наблюдават разлики. Познати са и формите **споделянето на служители и споделяне на работното място**, като сред мненията в тази целева група доминира разбирането, че и към момента съществува законова регулация в Кодекса на труда, която позволява приложението на тези форми без трудности, макар и като вариации. Въпреки това тези форми на труд не се приемат за популярни в страната.

„Споделянето на служители е хубава практика, но е толкова маргинална в България, че никой не би се наел да коментира.“ – представител на национално представителна организация на работодателите

Сред част от представителите на целевата група се споделя виждането, че **работата чрез платформа** има потенциал за по-голямо приложение в България през следващите години. Макар и мнението да не е ясно доминиращо, все пак се разчита, че работата чрез използването на съвременните технологични възможности и всички нейни вариации ще стават все по-разпространени сред определени професии.



„Работата чрез платформа набира все по-голяма популярност в страната.“ - представител на национално представителна организация на работодателите

Прави впечатление, че **работата чрез ваучери** е слабо оценена от представителите на работодателските организации по отношение на приложимост в България. До голяма степен и същността на тази форма на труд не е добре позната. В хода на дискусиите се споделят различни виждания към същността и смисъла от наличието на отделни специализирани агенции, които да се ангажират с наемането на работници/служители и които да осъществяват тази връзка между предлагачите и търсещите труд. Наличието на посредник в тези отношения по-скоро не е прието единодушно като положителна тенденция в развитието на отношенията работник/служител-работодател.

„Преди няколко години за отраслите, където има необходимост от работата буквално няколко дни (растениевъдство, бране на селскостопанска продукция и др.) се предложи да се въведе ваучерна форма на заплащане. Поради някои обструкции от страна на профсъюзите се стигна до допълнение на Кодекса на труда и въвеждането на едnodневните трудови договори. Тези бланки на едnodневните договори сами по себе си представляват ваучери за заплащане от работодателя.“ - представител на национално представителна организация на работодателите

Най-непознатата форма за участниците от тази целева група безспорно е **краудсорсингът**. Дори по отношение на определението и съдържанието тази нова форма на труд се констатира значително непознаване. В българската практика също не се разпознава приложимостта на тази форма.

„Без краудсорсинга, технически почти всички тези нови форми на труд от пандемията от Ковид-19 насам започнаха да се прилагат в търговския сектор и даже в някои производствени предприятия.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодатели в частния сектор

Разчитат се известни различия в позициите на работодателските организации, свързани в частния сектор и тези от публичния сектор. В публичния сектор се изтъква характерът и организацията на труда. Основните характеристики на работата в публичния сектор се отличават с постоянен характер на дейността и рутинност, ограничават възможностите за гъвкавост. За работодателите от публичния сектор новите форми на труд не са разпознати



като особено приложими. Поради тази причина и не се възприемат като „атрактивни“.

Тези представители на работодателски организации също разбират съдържанието на част от новите форми на труд и какви потребности от труд могат да удовлетворят те. За този сектор участвалите в дискусии представителите на целевата група се насочват в по-голяма степен към изграждането на вътрешен капацитет от специалисти (работници/служители) и в по-малка степен възприемат положително новите форми на труд, които се отличават с непостоянен характер на заетостта.

В публичния сектор **мобилната работа** намира приложение главно поради отминалата пандемия от Ковид-19. След преодоляването на здравните рискове, мобилната работата не се приема за привлекателен вариант за полагане на труд. Повече представители на работодателски организации от публичния сектор изтъкват като основен мотив, че работата им е свързана с пряк контакт с хора, координация на множество участници, обезпечаване на непрекъсваеми дейности. Поради тази причина приложението на формата не се оценява като подходящо за сектора.

Новите форми на труд **споделяне на служители и споделяне на работното място** се разпознават повече като временна възможност за справяне с проблеми с наличието на кадри, а не като основен способ за наемане на служители. Основните аргументи са, че по този начин могат да бъдат компенсирани дефицити, но не и да се изгради постоянен модел на работа.

„Ние също споделяме длъжности в 2 или повече училища. Дефицитни в системата на образованието са медицинските специалисти, медицински сестри, учители по някои направления. Кодексът на труда дава възможност учители да работят на втори трудов договор в друго училище“ – представител на отраслова организация на работодателите в публичния сектор

„Дистанционно работихме всички по време на пандемията. Това беше неизбежно, но в сферата на образованието например, като цяло работата ни не е срочна и тези по-модерни форми на работа при нас не са приложими. – представител на отраслова организация на работодателите в публичния сектор

Независимо от общото познаване на част от новите форми на труд и разпознаването им в отделни практики в някои от икономическите сектори, то общата позиция на представителите на работодателските организации е, че **новите форми на труд към момента все още не са значително и масово навлезли в България**. Новите форми се разглеждат като възможност, която се избира в зависимост от потребностите и естеството

----- www.eufunds.bg -----



на работа в отделни сектори. Работодателите оценяват положително всички нововъведения, които създават повече гъвкавост при взаимоотношения и дават свобода за избор както на работодателите, така и на работниците и служителите. Въпреки това, новите форми на труд **не се разглеждат като алтернатива на традиционната заетост** от страна на работодателите, а по-скоро като допълнителна възможност за преодоляване на временни ограничения, недостиг на работна ръка или други трудности пред бизнеса.

„Темата за новите форми на заетост много отдавна се обсъжда в нашето пространство. Повече между работодателите и по-малко между работниците. Потребността я има. Имаме западен опит, който е положителен. Смятам обаче, че новите форми на труд на този етап не могат в много голяма степен да заменят традиционните.“ – представител на браншова/отраслова организация на работодателите в частния сектор

Мнозинството от представителите на работодателските организации на различни нива определят новите форми на труд в контекста на модела на индустриалните отношения като **прогрес в трудовите правоотношения**. Нито един представител на тази целева група не споделя мнение, че те са регрес. Работодателите от публичния сектор също разглеждат темата за новите форми на труд и тяхното приложение в страната като добра практика и възможност за оптимизиране на дейности, но не и в техните сектори. Техните опасения са свързани предимно с неприложимостта им към естеството на работа в публичния сектор.

Основните аргументи за разглеждането на новите форми на труд като напредък в областта на трудовите отношения са следните съображения:

- Предоставяне на гъвкавост за работодателите и за работниците и служителите;
- Оптимизиране на разходите в предприятията;
- Възможност за работниците и служителите за по-добро съвместяване на трудовия и личния живот;
- Ограничаване на зависимостта на работниците/служителите от един конкретен работодател;
- Набавяне на необходимата работна ръка в кратки срокове;
- Възможност за запълване на дефицити по отношение на наличните човешки ресурси с по-малко ограничения (напр. географски ограничения и др.);
- Използване на добри практики от чуждестранния опит.

----- www.eufunds.bg -----



„Според мен са прогрес, защото в бъдещето голяма част от тях ще се случат и ще се разпространят и в България“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите в частния сектор

„Новите форми на труд са прогрес, но в публичния сектор ще бъде много трудно приложимо наред с останалите форми на труд. Те са подходящи повече са бизнеса и частния сектор.“ – представител на отраслова организация на работодателите в публичния сектор

„Новите форми на труд със сигурност са прогрес от гледна точка на бизнеса, но тъй като нашият сектор е цикличен процес и всяка година има едни и същи предизвикателства, трудно могат да намерят място в нашата система. Те са приложими по-скоро за различни сектори на услугите или производството, където могат да се приложат по-лесно.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите в публичния сектор

Представителите на работодателските организации оцениха и **нивото на социалния диалог в България към момента**, както и влиянието на новите форми на труд върху индустриалните отношения. Преобладават мненията, че и към настоящия момент нивото на социалния диалог не е достатъчно добро. Изказват се нагласи, че социалният диалог не създава необходимите предпоставки за ефективно сътрудничество, комуникация и взаимодействие между представителите на различни интереси – независимо дали става дума за работодателски организации или организации на работниците и служителите.

„Механизмът, който са наложили към момента, не е ефективен според мен. Това е една спирала, която няма да доведе до нищо.“ - представител на браншова/отраслова организация на работодателите

По отношение на мненията за това кои са водещите проблеми в областта на социалния диалог се наблюдават разлики в позициите на отделните представители. Често посочван проблематичен елемент е **законодателството**. Наред с това, не всички представители на целева група разпознават като възможно от гледна точка на нормативната уредба прилагането на повечето нови форми, с изключение на мобилната работа и споделянето на служители. Наличието на несигурност у тях за това как тези форми ще залегнат като

----- www.eufunds.bg -----



съдържание в българския модел на трудово и осигурително законодателство, бъди притеснения.

„Социалният диалог все още е диалог, който не е изпълнен със съдържание. Резултатът трябва да дойде в законодателната рамка и тези нови форми“. – представител на браншова/отраслова организация на работодателите

„Има страшно много неща, които са отживелица във законодателството. Правени са в съвсем други времена и би трябвало в някакъв момент да претърпят промяна, за да може пък работодателите да стъпим на тях и тогава да внедряваме новите модели за работа.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

За част от тях настоящият модел на индустриални отношения има недостатъци, както като процедура и законова регламентация, така и по отношение на **„меките правила“ и практиките**. В следствие на това, се изказват опасения, че настоящите проблеми в тези процеси за традиционните форми на заетост ще се възпроизведат и по отношение на социалния диалог в контекста на новите форми на труд. Споделено е виждането, че потребността от актуализация на законодателството касае в по-голяма степен традиционните форми на заетост, а не новите форми на труд.

Други от представителите на работодателските организации виждат **държавата чрез нейните институции** като основен фактор за състоянието и развитието на индустриалните отношения. Създаването на среда за поддържането на този диалог се припознава като основна функция на компетентните институции. За друга част от работодателите, нивото на социалния диалог варира в зависимост от разглеждания икономически сектор и типа работа.

„Това, което е по-проблематично от тази гледна точка са взаимоотношенията с държавата и актуалната политическа обстановка, липсата на правителства, липсата на възможности за решаване на голяма част от проблемите на сектора, които изискват и законодателни промени.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Според мен повече неща, които се коментират на Националния съвет за тристранно сътрудничество касаят повече държавните служители, а не фирмите, които

----- www.eufunds.bg -----



директно се договарят със служителите. То всичко се договаря на индивидуално ниво – и работната заплата, отпуска, работното време. Според мен тристранното сътрудничество на национално ниво е напълно в страни от реалните проблеми.“ - представител на браншова/отраслова организация на работодателите

„Нивото варира спрямо сектора – в някои сектори е много добре развито, в други сектори направо липсва. Освен това политическата конюнктура влияе съществено на тези взаимоотношения и не бих казал, че са изключително здрави.“ - представител на браншова/отраслова организация на работодателите

Оценка на социалния диалог в контекста на новите форми на труд

По отношение на развитието на социалния диалог в контекста на новите форми на труд основните позиции са свързани с **несигурност**. Част от участниците от тази целева група споделят, че все още новите форми на труд нямат такава масова употреба и има различни практики при прилагането им. Посочва се, че представителните организации на работодателите отчитат въпроса за разпространението на новите форми на труд и ключовите въпроси, които имат потенциал за повлияят на социалния диалог.

Една от тези водещи причини е **законодателството**. Част от представителите на работодателските организации смятат, че няма достатъчно ясна и общоприета дефиниция за всяка от новите форми на труд. Липсва разбиране сред работодателите, работниците и служителите дори на базово ниво. По този начин употребата на понятията е различна и има различни представи. За да може да се осигури ефективна комуникация и оптимално да се проведат всички форми в рамките на социалния диалог, за тях следва първо да се уточнят определения, обхват и съдържание. На следващо място материалната форма, при която те да се прилагат. Единното разбиране на новите форми на труд се явява основа и за успешното социално сътрудничество.

„На този етап е рано да се каже как новите форми на труд ще се отразят на социалния диалог. Ако има глобални промени, вероятно ще достигне и до България, но към момента това не е водещо.“ – представител на национално представителна организация на работодателите

„Основният проблем в социалния диалог в контекста на новите форми на труд е, че те изобщо не са регламентирани и не е ясно какво представляват нормативно, какво обхващат, каква е отговорността.“ – представител на отраслова/браншова

----- www.eufunds.bg -----



организация на работодателите

Употребата на новите форми на труд все пак се вижда и като **възможност за подобряване на социалния диалог**. Промените не се разглеждат като заплаха от страната на част от работодателските организации, участвали в дискусиите. Отчита се наличието на нагласи за положително въздействие на новите форми на труд върху социалния диалог. Изказани са мнения, че те представляват възможност за подобряване на сътрудничеството и взаимодействието между всички участници. Отчита се потенциалната необходимост от време и практика, докато социалните партньори се адаптират към спецификите на новите форми на труд. Гъвкавостта в отношенията, която съпровожда полагането и наемането на труд чрез новите форми ще се отрази и на формите за социално сътрудничество. Част от представителите на тази целева група смятат, че информирането и консултирането, колективното трудово договаряне и механизмите за съвместно вземане на решения също ще станат по-гъвкави и ще се засили употребата на нови технологии (като платформи за консултации, онлайн способи за диалог и др.) в социалния диалог.

„Има нужда от възстановяване на социалния диалог, един нов импулс на това колективно трудово договаряне и може би с тези нови форми на труд ще успеем да направим нещо ново за изграждане на колективния екип.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

Инициране на навлизането на новите форми на труд и роля на държавата

Категоричната позиция на всички представители на работодателските организации е, че **работодателите иницират навлизането и употребата на новите форми на труд**. Динамиката на частния сектор и бизнес инициативата поражда иновации от различен характер и внедряването на добри практики от други страни. Проблемите на пазара на труда и затрудненията при намирането на работници/служители за специфични дейности или такива със специфични професии, умения и знания подтиква работодателите да търсят по-гъвкави форми за труд.

„Работодателите иницират навлизането, защото са притиснати от липсата на работна ръка. Търсейки работници, искаме-не искаме търсим различни начини да си намерим такива.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите



„Моите наблюдения са, че работодателите инициират навлизането на новите форми на труд“. - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

Ролята на държава пък е видяна предимно като консултационна. Строгото регулиране на новите форми на труд като цяло и на социалния диалог в този контекст би влошил качеството на тези взаимоотношения. Според представителите на работодателските организации **държавните институции трябва да стимулират**, а не да санкционират. Доброволните механизми за въздействие са предпочитани от работодателите. Подробното и утежнено регулиране от страна на държавата е видяно като допълнителна тежест и трудност.

„Колкото може по-малка трябва да бъде ролята на държавата в социалния диалог. Другите страни като искат да си говорят, могат да го правят и без държавата. Не е необходимо толкова държавата да се намесва. Всички знаем, че най-добре върви този бизнес, където държавата има най-малка намеса. По-малко държава в бизнеса, малко повече свобода на работодателите при спазване на закони, правила и всичко, което е необходимо. Ние нашата работа така или иначе я вършим.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Това, което държавата най-лесно може да направи, е да провежда политика със стимули, а не със санкции.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

Основни социално-икономически фактори, оказващи въздействие върху развитието на индустриалните отношения/социалния диалог в България

Целевата група се обединява около позицията, че основните фактори, които влияят на социалния диалог са пряко свързани като цяло с факторите, които въздействат върху пазара на труда по принцип.

Основният фактор, който оказва влияние върху социалния диалог е **държавната политика** в областта и **законодателството**. Според част от работодателските организации, наличието на пропуски в трудовото законодателство и неяснотата сред тях по отношение на регулирането на новите форми на труд може да породи затруднения в процесите по съвместно сътрудничество от една страна, с организациите на работниците и служителите, а от друга – с компетентните държавни институции.

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



„Социално-икономическа среда се формира от политиките. Законодателната инициатива е в държавните институции и не е нито при работодателите, нито при синдикатите. Така на първо място, влияние върху социалния диалог има законодателната рамка и политиките на държавата в областта на трудовите отношения.“ – представител на национално представителна организация на работодателите

Според други представители на целевата група социалният диалог се основава на взаимното **доверие**. В този смисъл, социалният диалог може да бъде регулиран формално, но в практиката на преден план излизат „меките правила“, културата за диалог и сътрудничество. Появява се необходимост от въвеждането на повече информационни кампании и убеждаване.

„Най-важен фактор е доверието. Ако страните в диалога имат доверие помежду си, то те могат да постигнат много и най-различни резултати. През последните години доверието е силно подронено. Държавата има своя принос за това, вкл. опитвайки се да прокарва законодателство, с което да изземва базови функции на колективното договаряне.“ - представител на национално представителна организация на работодателите

Сред факторите, които оказват основно влияние според работодателите се нарежда и **нивото на образование** на работната сила. Образованието и квалификацията имат своята роля за реализацията на пазара на труда, но работодателските организации отчитат, че има пряка връзка и с познаването на възможностите за сдружаване, способите за защита на интересите, културата на участие. При наличието на дефицити в това отношение има негативно влияние както върху работния процес, така и върху диалога между социалните партньори.

„Работната ръка е основен фактор. Тя вече липсва изобщо като физическа такава. Работодателите вече даже не търсим достатъчно компетентности.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

На следващо място като фактор са открити навлизането на **иновации в бизнеса**. Потворените към промени сектори и предприятия демонстрират по-висока култура за

----- www.eufunds.bg -----



използване на възможностите и за промени в трудовите отношения и наемането на работна ръка.

Политическата обстановка и стабилност е друг основен фактор, посочен от представителите на работодателските организации. Липсата на сигурност и предвидимост оказва влияние върху забавянето на нужни промени в актуализирането на законодателството, провеждането на разговори между държавните институции, работодателските организации и организациите на работниците и служителите по важни за трудовите отношения въпроси, както и политиката в областта на пазара на труда. Според част от представителите на целевата група, ако на политически ниво новите форми на труд не са приети като значими за социално-икономическите отношения и не са приоритет в областта на социалния диалог, то и за всички останали участници в тристранното сътрудничество ситуацията се утежнява.

На следващо място влияние върху социалния диалог и качеството му имат самите **работодателски организации и организации на работниците/служителите**. Те влияят върху комуникацията, изградените връзки и техники за размяна на мнения и позиции, нагласите за сътрудничество и зачитане на интересите на другата страна.

„Комуникацията между всички страни държава, работодатели, синдикати е важна. Има много проблеми.“ - представител на браншова/отраслова организация на работодателите

„Моето мнение е, че е изключително важно тези синдикати да бъдат истински представители на интереса на работниците. Смятам, че там е разковничето и там са проблемите във всеки един сектор. Това са хора, които по един или по друг начин са се откъснали от реалните процеси и играят ролята на тип медиатори дори и без да осъзнават същината на това, което трябва да бъде постигнато.“ – представител на браншова/отраслова организация на работодателите

„Синдикатите в един момент започват да се превръщат в администратори и медиатори, отколкото да са представители на работещите в определен сектор. Това влияе не толкова добре върху социалния диалог, защото се измества фокуса от реалните проблеми на работещите към някакви по-скоро въображаеми и имагинерни проблеми.“ - представител на браншова/отраслова организация на работодателите



Оценка на нормативната уредба, правила и процедури на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на всички равнища в областта на индустриалните отношения/социалния диалог

Представителите на организациите на работодателите оценяват предимно **положително нормативната уредба**, както и правилата и процедурите представителните организации. Представителите на работодателите смятат, че и към момента са налице регламентации на социалния диалог. Тези норми дават достатъчна основа за провеждане на всички процедури за диалог между работодатели и работници/служители.

Сред участниците, които поддържат тази теза, се изказват и мнения, че специална **регулация и специфично законодателство за социалния диалог при новите форми на труд не са необходими**. Прогнозата на тази група е, че при въвеждането на още и допълнителни норми социалният диалог само ще бъде затруднен и ще се влоши в следствие на законодателството, а не в следствие на спецификите на новите форми на труд. За повечето нови форми на труд като мобилна работа, споделено работно място, споделяне на служители, работа чрез онлайн платформа и др. работодателите смятат, че могат да бъдат уредени и чрез настоящия модел, вкл. и да бъдат обхванати от модела на социален диалог.

„Имаме добро законодателство в тази посока, което дава доста възможности.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Кодексът на труда е дал достатъчно възможности за договаряне на ниво работодател. Всички нови форми на труд могат да бъдат уредени в настоящия модел без да има някакви допълнителни усложнения и нови организации.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„На този етап нормативната уредба е адекватна. Винаги има какво да се направи, винаги може да се облекчат взаимоотношенията.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Аз не смятам, че трябва специфична регулация за новите форми на труд, тъй като те все още не са толкова социално значим феномен. Те не влизат в противоречие със съществуващата нормативна уредба. Всички въпроси така или иначе биха влезли в регулацията, ако се наложи промяна.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

----- www.eufunds.bg -----



„Чисто законодателно не сме изследвали дефицити в законодателството по отношение на механизмите за договаряне. Не бих дала конкретна оценка на законодателството и необходимостта от промени.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Нормативната уредба като всеки жив организъм има нужда от подобрене от време на време. Когато говорим конкретно за новите форми на труд не смятам, че има някакви нормативни проблеми или пречки, които да стоят пред тях.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

Работодателските организации са **скептични към други елементи на нормативната уредба** и процесите при нейната промяна. Промените според тях се случват бавно и много трудно. Намирането на консенсус и общи решения и към момента е затруднено. Изготвяни предложения от различни представителни организации има и към момента, но те не се приемат еднакво положително от всички социални партньори. Посочва се, че слабостите на нормативна уредба към момента не са свързани толкова с новите форми на труд, а с други дефицити за сдружаване на отделни групи работници/служители и ефективността на социалния диалог.

„Основата не е лоша. Голяма част от разделите на Кодекса на труда са дописани и допълнени именно заради работата от разстояние. Подобен пример има в Полша. Нормативната база не е толкова лоша, има своите достойнства. За последните 10 години при наличието на толкова предложения и писане на предложения за подобряване на социалния диалог, в сила за влезли само 4 предложения с промяна на 4 члена в Кодекса на труда. Това е преброяно специално.“ – представител на национално представителна организация на работодателите

„Други са необходимостите от промени в нашата нормативна уредба и те със сигурност не са свързани с новите форми на труд, а по-скоро със съществуващите форми, възникването и прекратяването на трудовите правоотношения. Това са въпроси, които се дискутират вече доста години и се надяваме поне малко да се модернизира Кодекса на труда през следващите години.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

----- www.eufunds.bg -----



„Проблемите в социалния диалог не винаги ги създава нормативната база за индустриалните и трудово-правните отношения. Има отрасли, където съвсем специални закони създават проблем. В Полицията (системата на МВР) не би трябвало да може да се сключи колективен трудов договор, защото Кодекса на труда се казва, че за да има отраслов колективен трудов договор, трябва да участват представителните организации. За да е представителна една организация, то тя трябва да членува в национална представителна организация. Законът за МВР изрично забранява на полицейските профсъюзи да участват в национални синдикати. Има такъв парадокс.“ - представител на национално представителна организация на работодателите

„Би следвало да има базово законодателство за всички нови форми на труд, а с развитието им ще се види къде има празноти, както още има да се допълва и доразработва. Това е процес и взаимоотношения, които се развиват и на тази база ще се развива и законодателството.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

Правила и процедури на представителните организации

Представителите на организациите на работодателите **не констатира**т пропуски в правилата и процедурите на представителните организации. Нужда от потенциални промени виждат по-скоро при работата и дейността на синдикалните организации.

„Не виждам при нас какво можем да подобрим, за да подсилим социалния диалог. Мисля, че той съществува и ако нещо трябва да се подобрява, то това трябва да бъдат организациите на работниците. Там нещо трябва да се направи. Имаме силни работодателски организации, които са наясно напълно с пазарната обстановка, пазара на труда и са склонни да правят компромиси, да договарят и да подобряват, защото и за тях е изключително важно. Работникът е на първо място.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Национално представителните организации и техните членове (браншовите организации) са създадени, за да участват в тези индустриални отношения. Такава им е целта. Ставайки член на национално представителна организация или създавайки браншова организация, тези участници се нагърбват с тежка, но полезна

----- www.eufunds.bg -----



задача да участват в социалния диалог. В огромната си част функциите на работодателските организации са свързани с трудово-правните отношения. Не е проблем в нашите правила, нито в желанието на работодателите. Новите форми на работа ще изискват донагаждане на настройките, но проблемът не е правилата и в работодателите.” - представител на национално представителна организация на работодателите

Оценка на обхвата на въпросите, които се регулират от държавата в сътрудничество и след консултации със социалните партньори

Оценките на обхвата на въпросите и темите, които държавата следва да регулира съвместно със социалните партньори се обособяват две групи мнения на представители на работодателските организации. Първата група смята, че **държавата не би трябвало да създава специални нови правила за регулиране** на въпросите за новите форми на труд и обхващането им в социалния диалог. Предлага се всичко това да се случва чрез настоящия модел. Подобни промени биха оказали негативно влияние. Тази част от представителите на работодателските организации смята, че социалните партньори могат сами да се договорят помежду си за по-важни теми при защитата на интересите си без да има централизирана национална регулация.

Тази позиция е подкрепена и с аргумента, че на отраслово и браншово ниво се очертават специфики в работата на труда и приложимостта на всяка от новите форми на труд. Също така качеството и традицията са социално сътрудничество в различните сектори е на различно ниво. Посоката на опростяване на въпросите и темите, които държавата регулира, е видяна като по-ефективна за част от представителите на тази група. Тези фактори следва да се отчитат при вземането на решения по отношение на новите форми на труд.

Въпроси като заплащане, почивки и отпуски, работно време са въпроси, които могат да се решат изцяло в сътрудничество между социалните партньори или на ниво работник/служител – работодател. За тези въпроси не би следвало да има допълнителни нови регулации извън вече съществуващите.

„Държавата не бива много много да се меси чрез пряко регулиране от страна на държавата. Всяка форма на труд трябва да подлежи на същите процедури, независимо дали е нова или стара. Всичко трябва да се договаря на тристранно равнище, а не да се регулира едностранно от държавата. Когато въпросите се поставят в Националния съвет за тристранно сътрудничество, ще се намери как да се организират практиките спрямо настоящото законодателство.” - представител

----- www.eufunds.bg -----



на национално представителна организация на работодателите

„По-скоро трябва да се опростят регулациите и въпросите, които държавата регулира. Колкото по-сложно става, толкова по-зле.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Трудовото възнаграждение изобщо не трябва да се намесва държавата. Има пазар, който определя на какво ниво на заплащане двете страни ще си стиснат ръцете. Също и за работното време, квалификацията и отпуските може да се уточни между двете страни.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

Втората оформила се група от представители на работодателските организации споделят, че има такива **теми и въпроси, които са с по-голям приоритет към момента** и които не могат да останат в страни от социалния диалог и законодателството. По отношение на всички нови форми на труд. Тези въпроси са заетост и квалификация, трудово възнаграждение, работно време, здравословни и безопасни условия на труд. Определянето на ролята на работодателя и кой е работодател при част от новите форми на труд (работа чрез ваучери, споделяне на служители) също е основен въпрос за част от представителите на работодателите. На следващо място за тях е правната форма, чрез която отношенията между работник/служител и работодател следва да се оформят. И към момента нормативната уредба дава възможности тези нови форми да бъдат използвани чрез сключването на трудови договори, граждански договори и др. Важен детайл е дали и в бъдеще ще се използва тази юридическа форма или държавата ще реши да въведе нови специфични форми на договорни отношения.

„Според мен заетост и квалификация, трудово възнаграждение, работно време, отпуски са най-важните. Здраве и безопасност са на следващо място, а обезщетенията са на следващо място. Останалите теми въпроси могат и на по-късен етап да се доизчистят.“ — представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Според мен държавата ще се намеси по отношение на здраве и безопасност на работа на първо място. Понякога работодателят не може да прецени сам или да не е

----- www.eufunds.bg -----



толкова добросъвестен. Социалното и здравното осигуряване, както и обезщетенията са следващи по важност. При останалите въпроси държавата може и изобщо да не се намесва.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Това изцяло е свързано със законодателството. Ако в момента имаме настоящо законодателство, в момента няма значение как ще ги подредим, защото държавата всички ги регулира. Ние не сме на голо поле, в което да се разпределя тепърва. Трудовото възнаграждение – имате минимални работни заплати, класове и т.н. Работното време също – колко часа на ден се работи, междудневни почивки и т.н.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Работното време е фиксирано и сега, а всичко останало е овъртайм и се смята по различна формула. Те са законово регламентирани. За безопасните и здравословни условия на работа има различия в зависимост от това в кой бранш се работи. Има минимума. Трудовото възнаграждение също е регулирано и сега и то е пряко приложимо при част от новите форми на труд. Всички въпроси, които и сега ги регулира държавата, могат да бъдат регулирани и за новите форми на труд.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

Представителите на целевата група не могат да идентифицират теми, които да бъдат регулирани само **чрез колективни трудови договори и чрез механизмите на колективното трудово договаряне и споразумения между представителните организации на работниците и служителите и работодателите**. Според тях, организациите на работниците и служителите и на работодателите имат пълна свобода да договорят допълнителни въпроси, които оценяват като важни за взаимоотношенията си. Необходимо е само държавата чрез законодателството да зададе критичен минимум правила, а в последствие практиката ще покаже какво е необходимо да се договори между социалните партньори.

„Всички въпроси могат да се решат така. Достатъчно е да се зададе база от страна на държавата.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Държавата трябва да зададе критичен минимум, пък работодател и работници ще

----- www.eufunds.bg -----



се разберат. И сега големите работодатели имат социална политика и дават бонуси и стимули за работниците и служителите. Държавата няма работа изобщо е тези отношения.” - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

Включване на работещите по нови форми на труд в социалния диалог

Мненията на представителите на работодателите относно включването на работещите по нови форми на труд в социалния диалог са разнопосочни. Една част от тази целева група се обединява около мнението, че следва **да се прави разграничение между новите форми на труд, които предполагат трудов договор** (като мобилна работа, споделяне на служители, споделяне на работно място) и тези от тях, които са **подходящи и предимно прилагани от хора със свободни професии** (краудсорсинг, работа чрез онлайн платформа). При работещите на трудов договор не констатират проблем с включването им в социалния диалог и възможностите да създадат или участват във вече съществуваща синдикална организация.

За друга част от работодателите следва и при социалния диалог да се въведат нови съвременни способности за участие. Представено е предложение **за онлайн социален диалог** и използването **на платформи** за сдружаване и комуникация между страните. По този начин те виждат възможност да се идентифицират хората, които работят чрез някоя от новите форми на труд и по-лесно и ефективно до тях да достигне информация както от работодателите, така и от организациите на работниците и служителите. Намалява се анонимността, отдалечеността от процесите в трудовите екипи, дистанцията между колегите и работодателя и др.

„Със сигурност при някои от новите форми на труд биха могли да бъдат включени. Трябва да се прави разграничение между свободните професии и тези, които са на трудов договор. Не може да има един конкретен отговор на обща основа. Формите, които и към момента могат да се включат в социален диалог, са работещите работата от дистанция, споделяне на работно място.” - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Можем да намерим тези хора чрез платформите. Ако има такава платформа без да сме на определена маса или да са част от някаква организация ние можем да говорим с тях.” - представител на отраслова/браншова организация на работодателите



За други представители на работодателите и **към момента за работещите по нови форми на труд има достатъчно възможности да участват** в социален диалог и са налице предпоставки за синдикализация. Част от споделящите тази позиция заявяват, че по-голямо значение има мотивацията и активността за участие и дали самите лица, които работят по новите форми на труд виждат смисъл да участват в социалния диалог. Ако тяхната мотивация е ниска, то каквито и правила и норми да се въведат – те няма да постигнат желанния ефект. Основната пречка пред включването на тези категории работници/служители по нови форми на труд **е желанието им, културата за участие и информираността, а не правилата и формалните процедури.**

„Ние не делим работниците и служителите на базата на основанието на възникване на трудовия договор. И всеки работник без значение дали е на пълен работен ден, на половин, по съвместителство, по заместване или на граждански договор може да членува в съответната синдикална организация. Нормално е всички работници и служителите, заети в едно предприятие, да членуват в една и съща организация и тя да защитава правата на различните групи работници.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Мисля, че нашето общество още не е узряло за нещо такова. Това, че ние ще дадем глас на всички тези служители по новите форми на труд, не знам какво точно ще донесе на нас и на работещите? Не мисля, че ще бъдат достатъчно съпричастни тези работещи. Това е свързано и с риска за лоялността на тези работещи.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Много е трудно да се самоорганизират работещите в различни браншове и сектори, както и свободните професии по принцип, за да могат да участват в социален диалог. Нивото на повечето и тяхната заинтересованост по-скоро са ниски.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

Оценки, мнения и прогнози на представители на организациите на работниците и служителите

Оценки, мнения и прогнози за развитието на социалния диалог в контекста на новите форми на труд

Представителите на **организациите на работниците и служителите** направиха оценка на

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



разпространението и приложимостта на разглежданите нови форми на труд, както в България, така и в отделни сектори на икономиката. Тези общи нагласи и оценки на новите форми на труд имат преки въздействия върху индустриалните отношения в страната към момента на изследването, но и представят критични елементи от развитието на социалния диалог в бъдеще.

Преобладава мнението, че значителна част от новите форми на труд вече са познати на организациите на работниците и служителите, а някои от тях се наблюдават и в практиката. Най-популярна безспорно е **мобилната работа** и нейните разновидности, при които трудът се полага в помещение/място, избрано от работника/служителя.

На следващо място се нареждат формите на труд, за които и към момента има различни механизми за прилагане в Кодекса на труда. Като пример са посочени **споделянето на служители** (работа по втори трудов договор при друг работодател). **Работата чрез платформа** набира популярност в следствие на тенденциите на ниво ЕС и развитите практики.

Встрани от дейността на организациите на работниците и служители са новите форми на труд, които стоят най-далеч от традиционните форми или са приложими в най-голяма степен към хора със свободни професии. Такава е **съвместната заетост**. **Работата чрез ваучери** също е позната, но е определена като слабо използване в България.

„Безспорно най-приложимата е дистанционната работа, която стана популярна покрай пандемията от Ковид-19. Тя всъщност остана и до ден днешен, тъй като показва, че работодателите могат да спестяват разходи за наемането на офиси и други подобни, свързани с работата на персонала. Споделянето на служители зависи как се тълкува. В България имаме възможност за допълнителен трудов договор при втори работодател, въпреки че може и да не е точно същото като тази форма. Но все пак имаме на практика възможност за осъществяване.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Повече нови форми на труд са познати. Изключение е само краудсорсингът, който не е срещан. Част от тези форми се прилагат в България. Съвместната заетост е по-скоро извън погледа на синдикатите, тъй като визира съвместната дейност на самостоятелно заетите лица. Тези лица нямат трудов договор и няма как да имат отношение към синдикатите. Вероятно може и да има такива отношения в практиките, но синдикатите нямаме отношение към тях.“ - представител на национално представителна организация на работниците и служителите



„Част от новите форми на труд са познати – по-специално се фокусират върху работниците, които работят чрез платформа. На ниво ЕС се подготвя инициатива за гарантиране на трудовите права и труда на работника като трудово правоотношение, а не като самостоятелна заетост. В България също може да се каже, че работата през платформа предполага и възникване и поддържане на практика в България – неформален труд. Част от платформите (например за детегледачки и т.н.) свързват само работника с работодателя. Платформата е катализатор за възникване и поддържане на недеklarиран труд сред определени групи от населението, предимно млади работници без опит, които тепърва навлизат на пазара на труда.“ - представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Чувала съм за работата чрез онлайн платформа, дистанционна работа, работа чрез ваучери“. – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

Оценка на социалния диалог в контекста на новите форми на труд

Позициите относно нивото на социалния диалог и неговата ефективност като цяло дори по отношение на традиционните трудови отношения е по-скоро негативно. Макар да има зададена нормативна рамка, част от представителите на организации на работниците и служителите смятат, че на практика **не се използва пълния капацитет на законодателството за провеждане на социален диалог.**

Сътрудничеството между социалните партньори според повече участници от тази целева група се основава на **културата за водене на диалог** и мотивацията да се разрешат проблемите на двете страни, както и да се зачетат законовите им интереси. Участниците споделят, че по отношение на тези елементи не винаги срещат достатъчна мотивация за взаимодействие и комуникация.

Някои от формите за социално сътрудничество като **информирание и консултиране** се определят като неработещи на практика. Макар да има регламенти и изисквания за тези дейности, представителите на организациите на работниците и служителите срещат значителни трудности при провеждането им.

Отчита се също така, че провеждането на **социалния диалог е тежък и бавен процес** и към момента. Това забавя разрешаването на основни проблеми в областта на трудовите отношения. Има негативно влияние върху подобряването на трудовата среда и защитата на интересите на работниците и служителите. Според някои от представителите на работниците и служителите, работодателите създават значителни трудности за

----- www.eufunds.bg -----



започването на сътрудничество заедно с тях.

Споделени с и позиции, че българското **законодателство предоставя инструментариум** за социален диалог, но той не е разгърнат в пълния си мащаб и не се прилага, според разпоредбите на Кодекса на труда.

„Социалният диалог в България не само липсва, но той е извратен. Кодексът на труда регламентира, че държавата, работодателите са длъжни да съдействат и да канят синдикалните организации, когато се касае до въпроси на трудово-осигурителните отношения и синдикатите да участват в консултиране или съгласуване. Има редица подзаконовни нормативни актове, които също регламентират, че е задължително. Това обаче не се прави.“ – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„За мен така и така в момента социалният диалог не е работещ. Ние нямаме тристранен диалог в никакъв случай. Там, където рядко го има, той бива толкова продължителен и тягостен, че в повече случаи изобщо не е диалог.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Към днешна дата не съществува социален диалог или поне не във формите, в които е описан в законодателството. Не съм убедена, че предлагайки и приемайки нови форми на труд нещо ще бъде подобро в социалния диалог.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

Оценките на **влиянието на новите форми на труд** върху ефективността на социалния диалог също са **негативни**. Посочва се, че основен въпрос е как ще бъдат регулирани тези нови форми на труд от гледна точка на юридическото им оформяне като вид договори. Синдикалните организации изразяват притеснения по отношение на това, че могат да бъдат активни и да защитават интересите само на работници/служители, назначени на трудов договор. За всички останали категории, които и към момента са описани в законодателството, те не могат да приложат **синдикалната защита**.

Основно негативно влияние се идентифицира по отношение на възможностите за синдикализация. Голяма част от представителите на работниците и служителите смятат, че при новите форми на труд този процес или ще е много тежък, или изобщо няма да бъде възможен. При повече нови форми на труд синдикалните организации няма да имат възможност да идентифицират лицата, които полагат труд по някой от тези начини. Също

----- www.eufunds.bg -----



така, счита се, че мотивацията за сдружаване и участие в защитата на интересите на работниците и служителите по нови форми на труд ще бъде ниска – особено за тези от тях, чийто труд е с временен характер. Новите форми на труд биха довели до отдалечаване на работника/служителя от колектива.

На следващо място, **идентифицирането от работодателите** на лицата, работещи чрез нови форми на труд и тяхната отговорност към наемния труд допълнително ще създаде трудности за ефективното сътрудничество между работодателски организации и организации на работниците и служителите. При споделяне на служители, както и при работата чрез ваучери тези неизяснени към момента въпроси също допълнително затрудняват диалога.

При формите на труд, прилагани за свободни професии, **трудно би бил установен колектив**. В следствие на това и защитата на интересите на работещите не може да бъде ефективна.

Някои други негативни последици, които биха възникнали при работата от разстояние, са свързани с **автономността на служителите**. Работещите по този начин потенциално взимат повече решения самостоятелно, а това може да доведе до повече грешки в работата им. Наличието на автономност, съчетана с липса на подкрепа и съвети при работата на тези служителите, има потенциал да създаде негативен ефект.

На следващо място тези служители имат **изолация**, защото при дистанционна работа работниците са изолирани от своите колеги. Това е причина за слаба комуникация и ограничаване на достъпа до вътрешно фирмената информация, събития и т.н. В тези условия социален диалог почти не може да се реализира.

„Новите форми на труд влияят изключително негативно на социалния диалог. Това е така, защото до голяма степен изключват работещите и ограничават възможностите за синдикализация. Когато няма синдикализация – няма и социален диалог.“ – представител на национално представителна организация на работници и служителите

„За да е възможно да се случат тези нови форми на труд е необходимо да бъдат обединени усилията не само на българските синдикалисти, а изобщо на синдикалистите в Европа, за да може процесът да стане прозрачен и ясен за управление. За да може да се реализира плавен преход. В същото време, ние като синдикат, се вълнуваме много от процеса на синдикално сдружаване. Това право на синдикално сдружаване трябва да остане и да бъде гарантирано.“ - представител на национално представителна организация на работници и служителите

----- www.eufunds.bg -----



„Искаме да заявим категорично, че ще се противопоставим на всички опити за съкращаване на работни места в условията на този преход без да има договаряне какво ще се прави и как ще се прави. В условията на новите форми на труд и този преход трябва да има универсална гаранция за труда на всички работници, независимо от техните договорни отношения или трудовия статус. Този процес трябва да бъде споделен с цялото общество. Това е много важно и настояваме да се случи – коя форма в каква степен кои права засяга.“ - представител на национално представителна организация на работници и служителите

„Тези нови форми или по-голямата част от тях ще попречат на социалния диалог. Съвместната заетост е насочена към свободните професии. Няма как те да бъдат синдикални членове и засяга различни браншове. От една страна, те са група. От друга, те са с отделни професии и няма колектив. Дали работодателят ще е един или не, също усложнява. Всички тези неща показват, че няма как да се реализира един социален диалог такъв, какъвто се реализира дълги години у нас в големи групи.“ – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

Новите форми на труд се разглеждат от **регрес в трудовите отношения** от по-голяма част от представителите на работниците и служителите. Основните аргументи за тази позиция са, че при всички нови форми на труд се създават условия за развитие на недобросъвестни практики.

Чрез тях се **избягват голяма част от законодателните регулации**, задълженията на работодателите и има възможност за нарушаване на правата на работниците. Поради това те носят със себе си доста рискове за самите работниците и служителите. Полза от тях имат по-скоро работодателите в някои отношения като – ангажимент за осигуряване на работа, безопасни и здравословни условия на труд, обезщетения, отпуски, заплащане, осигуряване на условия на труд (технически и др.), културно и социално обслужване и др.

Друг аргумент за позицията е негативното **влияние върху синдикализацията** и всички възможности за защита на интересите. При повечето форми липсва постоянен характер на взаимоотношенията между работодател – работник/служител и поради тази причина намалява и отговорността към полагащите труд.

„Това зависи от конкретната форма на труд. Голяма част от тях се искат от работодателя с оглед заобикаляне на редица регулации, които им създават трудности – заобикаляне на социалното осигуряване, лесно освобождаване от

----- www.eufunds.bg -----



работа и т.н.“ – представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Регрес. Няма да има възможност за синдикална дейност най-вероятно и за социален диалог. Ние няма да имаме възможност да проследяваме целия процес в самите трудово-правни отношения между работодател и работник.“ – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Всяка нова форма на труд се гледа с доза подозрение от синдикатите и се коментира от гледна точка на това как кореспондира с традиционната заетост и какво не е обхванато. Новите форми са по-скоро заплахи и рискове. Формите са много нови и още няма каквато и да е статистика – колко хора работят във всяка една форма, присъстват ли тези форми и т.н.“ - представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Регрес, точно защото има липса на комуникация между хората, не можем да ги мотивираме за синдикална дейност, да защитим правата им.“ – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

Инициране на навлизането на новите форми на труд и роля на държавата

Преобладават мненията, че новите **форми на труд навлизат заради желанието на работодателите**, а не по желание на работниците и служителите. Представителите на организациите на работниците и служителите виждат стимули за оптимизиране на разходите и ограничаване на отговорностите на работодателите чрез използването на новите форми на труд. Поради тази причина определят като по-заинтересовани работодателите, отколкото работниците и служителите.

За новите форми на труд **случайна заетост и споделяне на работното място** се посочва и наличието на отделни категории лица, които имат интерес на работят чрез тях. Такива форми на труд са подходящи за млади хора, които все още са процес на обучение и имат възможност да съчетаят образованието си с работа. Също така, за майки с малки деца или хора, които се грижат за член на семейството тези форми биха били подходящи.

Своята **роля в процеса** на навлизане на новите форми представителите на работниците и служителите виждат основно в регламентирането им, идентифициране на рискове за служителите/работниците и права, които трябва да бъдат отстоявани. В рамките на социалния диалог заедно с останалите социални партньори следва да изградят добра

----- www.eufunds.bg -----



комуникация и в това отношение. Организацията на работниците и служителите посочват, че тяхната роля може да се свърже с иницирането на дебати и обсъждания, както и даване на предложения.

По отношение на ролята на **държавата в тези процеси не се постига единна позиция**. Някои от участниците смятат, че държавните институции трябва да поемат инициативата за регулиране на новите форми на труд и активното им застъпване в социалния диалог. Други представители на тази целева група изразяват скептицизъм, че държавата може да обхване промените в индустриалните отношения.

„Категорично новите форми на труд навлизат заради работодателите по простата причина, че там ще има вратички за оптимизиране на разходите чрез неспазване на законодателството.“ – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„По-скоро синдикатите сме тези, които подемат инициативи особено що се отнася до трудовото законодателство, защитата на трудещите се хора. Обикновено са наши инициативите. Доколкото са правени промените в Кодекса на труда, свързани с надомната работа и работата от разстояние, основната движеща сила в законодателството бяха синдикатите.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Тристранните съвети на национално ниво трябва да бъдат водещи и от тях трябва да тръгне инициативата. Там водеща е държавата. Те трябва да водят процеса.“ – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Наистина от страна на синдикатите винаги ние поемаме инициативата да променим нещо, да въведем, да подобрим. Не мисля, че държавата е инициатор на нещо. По-скоро приема това, което се дава. Не знам дали пречи държавата. Работодателите почти винаги имат противоположна позиция на нашата – и относно заплащане, и относно осигуряване. По темата за безопасно и здравословно работно място всички сме на едно мнение. Но имаме противоречия. В контекста на новите форми на труд предполагам, че за всяка една НФТ отделно ще има специфики. Всяка страна ще иска нещо. Трябва да има някакво обединение поне в началото на процеса, за да могат тези форми да бъдат възприети и използвани правилно.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите



Основни социално-икономически фактори, оказващи въздействие върху развитието на индустриалните отношения/социалния диалог в България

Основните социално икономически фактори, които оказват въздействие върху социалния диалог са свързани с **дигитализацията** в световен мащаб. Голяма част и от новите форми на труд са възможни, именно поради широкото разпространение на информационните и комуникационните технологии, както и от масовите умения за работа с тях. В следствие на това и в рамките на социалния диалог се налага да бъдат разглеждани въпроси, които са нетрадиционни до навлизането на технологиите.

На също така се посочва, че състоянието на **пазара на труда** оказва съществено влияние. Промените в квалификацията и образователното равнище на хората, застаряващото население, обезлюдените райони, вътрешна и външна миграция на населението изостря съществуващите социално-икономически отношения между работодател – работници/служители.

Друг фактор, който оказва влияние върху социалния диалог е **държавната политика в областта и законодателството**. Според част от тази целева група, наличието на пропуски в трудовото законодателство и неяснотата сред тях по отношение на регулирането на новите форми на труд може да породи затруднения в процесите по съвместно сътрудничество от една страна, с организациите на работодателите, а от друга – с компетентните държавни институции.

„Нови форми на заетост навлизат, защото са породени от съвременните условия. Както по време на пандемията се наложи много хора да си останат вкъщи и да работят дистанционно. Преди това беше непознато.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Животът ни го наложи като практика и ние трябва да се съобразим с него. Не можем да спрем това развитие. Въпросът е така какво се променя пазара на труда и навлизат нови форми на заетост, ние да бъдем достатъчно гъвкави и отговорни да урегулируме така трудовите отношения в тези нови форми, че наистина хората, заети в тях, да бъдат максимално защитени при упражняването на техния труд. Обикновено, когато нещо ново навлиза в живота ни има повече негативи, но с течение на времето с прилагане на правилен подход могат да се видят и ползите.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите



Оценка на нормативната уредба, правила и процедури на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на всички равнища в областта на индустриалните отношения/социалния диалог

Оценките на нормативната уредба също са **смесени**. Различни представители на организациите на работниците и служителите представят различни аргументи за степента на регулация и практическото прилагане на нормите, които съществуват и към момента. Споделя се позицията, че **Кодексът на труда и в момента обхваща повечето** от новите форми на труд, като има разминавания по отношение на дефинициите. Чрез възможностите за сключване на различни по вид договори е възможно да се установят законови отношения между работник/служител и работодател, независимо точно какво име на новата форма на труд се поставя. На тази основа новите форми на труд **могат да бъдат предмет на социален диалог** между социалните партньори. Препоръчва се уеднаквяване на използваните наименования на новите форми на труд и в законодателството, за да е по-ясно и разбираемо за всички работодатели, работници и служители, а и за техните организации.

Друго мнение е, че новите форми на труд към момента **не са толкова разпространени** и не налагат спешни и извънредни промени. Отчита се, че в бъдеще вероятно би се появила по-голяма необходимост. Затова подготовката на този преход на законодателството и регламентация на социалния диалог в този контекст трябва да бъде плавен, широко дискутиран и започнат своевременно.

Друга част от представителите на организациите на работниците и служителите не виждат проблем в нормативната база по отношение на социалния диалог по принцип и в частност за обхващането на новите форми на труд. **Проблематично според тях е приложението** на законодателните регулации и изисквания. От една страна, те отчитат често неспазване на задължения за сътрудничество от страна на работодателите или недостатъчното познаване на тези изисквания към тях. От друга страна, самите работниците и служители също не познават достатъчно добре правата си, залегнали в трудовото законодателство. При тях има и ниска степен на желание за участие в синдикат и сдружаване.

Посочва се, че в момента не е налице реален и работещ контролен механизъм върху изпълнението на задълженията на работодателите, договорени в рамките на социалното сътрудничество, както и на законодателството в някои отношения. Наложително според част от представителите на работодателите и работниците е да се изгради **ефективен механизъм за контрол и мониторинг** на процесите за колективно трудово договаряне, информиране и консултиране, както и на механизмите за съвместно вземане на решения. Споделени са мнения и за налагането на санкции и ограничения към работодателите, които възпрепятстват социалния диалог.

Друга група от представителите на организациите на работниците и служителите

----- www.eufunds.bg -----



апелират за въвеждане на **добри практики от ЕС**. Една от тях е по-широко разпространение на колективни трудови договори в минимум 80% от предприятията. Сключването на колективен трудов договор е регламентирано в България, но реалният ангажимент на работодателите е да започват участие в такъв процес. За протичането на колективното договаряне и неговият край не са определени обозрими срокове и санкции при неспазването им.

За по-добро обхващане на новите форми на труд чрез законодателството в рамките на социалния диалог се препоръчва **по-активното използване на останалите инструменти** за представителство и категории представители на работниците и служителите. Синдикалните организации не изчерпват тези възможности. Отчита се, че тези инструменти в момента не се отличават с ефективност и съществен принос за защитата на интересите на работниците и служителите, но са потенциална възможност в бъдеще.

„През последните 2-3 години много силно се акцентира на новия модел на работа и на живот, както и дигитализацията, изкуствения интелект. Българското законодателство предлага една разнообразна база за избор под каква форма човек да сключи договор и би могъл да работи. Трябва да уеднаквим това, което имаме вече към тези нови форми. Имаме някои тях под друго име или близка дефиниция. Към момента тези новите форми на труд не са много широко разпространени.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Често пъти биваме пропускани – работодателят просто не спазва изисквания, дали и от непознаване на нормативната уредба. Ние често влизаме в конфликти, че не сме били информирани, че не сме поканени да участваме в консултации. Много често синдикалната организация инициира промяна в правила за вътрешния трудов ред, изготвяне на планове за безопасни и здравословни условия на труд, ние подсещаме работодателя, че трябва да се купят нови предпазни дрехи и обувки и т.н. В никой случай синдикатите не са лошата част от целия социален диалог, а по-скоро имаме ролята на активатори, иноватори, предлагаме и респективно стигаме до там, че идеите ни са страхотни, но те много често не биват приети от работодателя, защото го вкарват във финансови разходи, които той не желае да прави.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Много важно е какви механизми ще бъдат въведени, така че да контролират законоустановените норми и дали те се спазват. Ние искаме да има контрол върху спазването на законодателството от гледна точка на данъчното право,

----- www.eufunds.bg -----



осигурителното право. Не може да въведен едно нова форма на труд като просто напишем закон, той да бъде приет, но в следствие няма да има последващ контрол. Това ще доведе в следствие до разрастване на сивата икономика. Така че всички тези процеси трябва да ги следим. Важно е всичко това да бъде облечено в рамки, които да регулират целия процес и да не се стигне до неспазване на законодателството.” - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Наскоро се дискутираше директива на ЕС за сключване на колективни трудови договори в минимум 80% от предприятията. Доколкото това ще има приложимост в България е друг въпрос. Ако това нещо се случи, тогава ще можем да кажем, че имаме възможност да реализира по-ефективно социален диалог. Друг е въпросът дали няма да възникнат множество „работодателски синдикати“, които да са зависими от работодателя и да игнорират истинските синдикати. Относно новите форми, ще трябва първо те да се детайлизират и да бъдат описани в нормативната уредба, защото тези 10 нови форми не се припокриват една с една, има различия, има прилики, но със сигурност ще трябва да бъдат отделно упоменати в законодателството.” - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Българското трудово законодателство определя няколко категории представители на работниците и служителите. Не са само синдикалните организации и не е само колективният трудов договор на местно ниво. Има редица подзаконови нормативни актове, които казват, че работодателят консултира или съгласува било условия на труд, работно облекло, вътрешни правила за работна заплата, правила за вътрешния трудов ред със синдикални организации на местно ниво.” - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Факт е, че в презумпцията за сдружаване идеята е че е свободно и всеки би могъл да го прави, но всъщност имаме ограничения в тази насока. За информирането и консултирането искам да кажа следното – пропуск не съм срещала в нормативната уредба, вероятно не защото няма такива, а защото от страна на работодателя ние срещаме абсолютно неинформиране, незадължение и неконсултиране. Ние не сме влизали в такива ситуации, за да кажем дали нормативната уредба е работеща и дали има пропуски в нея.” - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите



Правила и процедури на представителните организации

Повечето представители на организациите на работниците и служителите **не констатира**т пропуски в правилата и процедурите на представителните организации. Споделя се отново позицията, че част от причините за трудности в процеса на социален диалог не са породени от формални норми, а от практиките, мотивацията за участие в подобни организации, ангажираността към защитата на интересите.

Във връзка с новите форми на труд по-скоро се изказват мнения, че промените в отношенията между работодател и работник/служител все още не са изменени масово и не са преминали в значителна степен към новите форми на труд. Поради тази причина за момента не се налага и промяна по отношение на тези правила и процедури.

„Нашите идеални цели не се противопоставят на това да няма социален диалог. Друг е въпросът за тези нови форми - доколко синдикатите ще бъдем допуснати да реализираме, така че по-скоро ние няма да сме пречката за това да се осъществи социален диалог. Друг е въпросът дали ще остане такъв и дали ще го има изобщо за тези работници, които работят по нови форми на труд. Не е необходимо нищо да се променя, когато и нищо не се е променило в момента.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

Сред участниците, които все пак констатира

т проблеми, се посочват изискванията за представителност и представителството на персонала. Препоръчва се оптимизиране и намаляване на изискванията за брой лица, участващи в организация.

„От една страна, Кодексът на труда дава право на всеки свободно да избира синдикална организация, в която да членува. Имайки предвид, че масово предприятия са микро и малки предприятия, няма. Там работят по 3-4-5 служители. Дори 1 да е избрал свободно синдикална организация, ако тази организация няма учредена структура с минимум 5 члена, то тази организация не може да бъде брое

на. Т.е. аз имам право да си избира свободно синдикална организация, но ако в моята фирма сме 3 души, мен не ме броят за член.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

Оценка на обхвата на въпросите, които се регулират от държавата в сътрудничество и след консултации със социалните партньори

По отношение на оценките на обхвата на въпросите, които следва да бъдат регулирани за новите форми на труд също се обособяват две групи позиции. Първата от тях разглежда

----- www.eufunds.bg -----



основните теми като заетост и квалификация, трудово възнаграждение, работно време; отпуски, обезщетения, здраве и безопасност при работа, социално и здравно осигуряване като неизменно свързани. Поради тази причина се смята, че те трябва едновременно и общо да бъдат регламентирани в законодателството.

Правото на сдружаване също е тема, която следва да получи специално внимание. Отделно детайлизиране на нормите е наложително, поради различния характер на всяка от новите форми на труд. За мобилната работа, работата чрез платформа, споделянето на служители, споделяне на работното място могат да се използват съществуващите норми за социалното сътрудничество и синдикализация. За други форми като съвместно сътрудничество, краудсорсинг, случайна работа не могат да бъдат ефективно приложени настоящите регламенти.

„Приоритетно трябва да бъдат регулирани всички едновременно: заетост и квалификация; трудово възнаграждение; работно време; отпуски; обезщетения; здраве и безопасност при работа; социално и здравно осигуряване.“ - представител на национално организация на работниците и служителите

„Най-лесно е да се каже, че всичко трябва да се регулира, защото иначе хората в тези нови форми на труд ще бъдат оставени на случайността и на добрата воля на работодателя.“ - представител на отраслова/бранишова организация на работниците и служителите

„Много зависи за кой сектор се коментира – дали са държавни служители или не. По-скоро би било полезно във всеки един бранш да се разгледат възможностите. Всички области от Кодекса на труда трябва едновременно да се регулират, иначе е работа на парче.“ - представител на отраслова/бранишова организация на работниците и служителите

„Трябва да добавим и правата на сдружаване и начина, по който тези права ще бъдат гарантирани. Доста е трудно във всички НФТ работодателите да допуснат сдружаване при тези форми. При работещите по тези форми няма нито една организация на работници/служители.“ - представител на национално организация на работниците и служителите

Друга група представители на организациите на работниците и служителите вижда

----- www.eufunds.bg -----



възможност регламентацията да е постепенна и да не обхваща всички области на Кодекса на труда. Водещи са тази група са областите трудово възнаграждение, здраве и безопасност при работа, работно време, заетост и квалификация и социален диалог, взаимоотношения между страните и уреждане на спорове. На теми като социалната политика и корпоративната социална отговорност не се приписва такава значимост към момента.

„Могат да останат малко повече в периферията само квалификацията и социалната политика на предприятията. Корпоративната социална отговорност е допълнителна и надграждаща над базовите изисквания към работодателя. Първо следва да се регулират базовите, за да се стигне до надграждане. Квалификацията е важна, но много по-важно е регламентирането на заплащането, работното време, отпуски и т.н. Доколкото е възможно да се регулират обаче – не е ясно и по-скоро не могат.“ - представител на национално организация на работниците и служителите

„Много са важни механизмите, които ще бъдат въведени за контрол и как ще бъде изработено законодателството. Също, ако синдикатите ако не бъдем допуснати в тези форми и има десиндикализиране, както при свободните професии, възможността ние да участваме е твърде минимална“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

Въпроси, които могат да се решат **само чрез колективно трудово договаряне и механизми за съвместно вземане на решения** не са посочени. Общата позиция е, че тези механизми за социален диалог надграждат вече зададените рамки и минимални прагове в законодателството. Поради тази причина е наложително да се определи какви регулации се приемат за базови при всяка една от формите на труд. Отделно от това, дефицитите на социалния диалог в страната към момента също се оказват влияние върху приложението на новите форми на труд и лицата, които работят чрез тях. Поради тази причина не следва да се предвиждат важни въпроси, които да се решават единствено по този начин без минимални зададени прагове от страната на държавните институции чрез законодателството.

„Ако въобще е възможно да имаме колективно трудово договаряне при НФТ, би следвало да се надграждат нещата от социалната политика на самото предприятие – допълнително здравно осигуряване, карти за спорт, бонуси и т.н. Останалото трябва да има рамки и да бъде регулирано с даден минимален праг.“ - представител

----- www.eufunds.bg -----



на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

Включване на работещите по нови форми на труд в социалния диалог

Изказани са опасения, че отдалечаването от традиционните трудови отношения чрез новите форми на труд със сигурност ще повлияе негативно върху включването на работещите в организации на работниците и служителите, а в последствие – и върху самия социален диалог. Описан е рискът групи от работници/служители да бъдат **лишени от синдикална защита и какъвто и да било друг формат за защита на законните си интереси.**

„Синдикализмът е традиционно установена форма на обединяване на работници, която работи и всяко модифициране на труда, което излиза извън трудовия договор и погледа на институциите затруднява синдикализацията.“ - представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Всичко това в каква юридическа форма ще бъде – постоянен трудов договор или договор за извършване на определена работа и т.н. Каква ще му бъде формата на договора за взаимоотношения с работодателя е много важен. При договорите за изпитателния срок например не е прието хората да влизат в синдикална организация, защото не са постоянни служители/работници на компанията. Ако има постоянно текучество на хора, синдикалната организация може да ги включи, но няма как да приложи синдикалната защита спрямо тях.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

Други представители на целевата група споделят, че най-ефективният начин да се включват в социалния диалог е при **приближаване на новите форми на труд до традиционните.** При някои от тях като мобилната работа, споделяне на работно място, споделяне на служители, работа чрез платформа това би било по-лесно и реалистично. За тези форми могат да се приложат настоящите норми на Кодекса на труда и останалото законодателство в областта. За други форми, които са типични за лица, упражняващи свободни професии приравняването няма да бъде възможно. За тези групи е констатирана нужда от регулация, макар участниците да са силно негативни за практическата приложимост на подобна регулация.

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



„Най-доброто решение е работещите по нови форми на труд да се доближат до работещите по традиционните форми в контекста на социалния диалог. Проблемът е, че те са направени така тези НФТ, че да не са близки до традиционните работници.“ - представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Кодексът на труда предлага достатъчно обширна гама и сега. Защо да вкарваме нови модерни дефиниции на нещо, което вече имаме под една или друга форма. Имаме много опции, които просто не се ползват. За мен дадем ли такава нова дефиниция и нещо започне да се променя, тогава съвсем социалният диалог ще бъде изгубен.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

Възможност за включването на работещите чрез нови форми на труд би имало при наличието на ясна **дефиниция за работодател**. При форми на труд като работа чрез ваучери, работа чрез платформа, споделяне на служители има неяснота, която трябва да бъде регулирана и отразена и в договорите, които двете договарящи се страни подписват. В последствие защитата на правата на тези групи работници/служители може да се отстоява само пред отговорното физическо/юридическо лице.

„Работещите по нови форми на труд ще могат да бъдат включени в социалния диалог, на първо място, ако може да се идентифицира кой е работодателят, който им задава задачите и от когото могат да търсят отговорност по отношение на заплащане, отпуски, обезщетение и т.н. На второ място, доколкото се създава възможност за колективна комуникация между служителите, работещи по нови форми на труд.“ - представител на национално представителна организация на работниците и служителите

Като пречки пред включването на работещите по нови форми на труд са описани потенциалната **ниска ангажираност и информираност на работниците/служителите**. Непознаването на нормативната уредба влияе на адекватността и избора на способности за защита на интересите на престоирания труда си. Отправена е препоръка за провеждане на широкомащабна кампания към представителните организации на работниците/служителите, на работодателите, към всички отделни работодатели и населението в страната. Такава кампания може да запознае всички със законодателството и неговите изисквания и възможности, така че всяка страна да може да защитава правата

----- www.eufunds.bg -----



и интересите си ефективно. Това би имало силно положително влияние върху социалния диалог като цяло, независимо дали става дума за традиционни или нови форми на труд. Отделно, кампанията е необходима, за да могат повече хора да бъдат информирани с разнообразностите на новите форми на труд, техните положителни страни, недостатъците им и рисковете. В следствие на това и работниците/служителите, и работодателите могат да направят информиран избор за полагането/наемането чрез нови форми на труд.

„Много е важно да има две страни, за да има социален диалог. Тези работници и служители по новите форми на труд имат интерес да участват в социален диалог. Когато всеки се договаря по отделно, то той е слаба страна и не може да доведе до подобряване на условията на труд, на заплащане и т.н. При работата в онлайн платформа много често заплащането е „жълти стотинки“, но тези работници/служители не са обединени в никакъв колектив.“ - представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„90% от хората не знаят, че могат да се сдружават и без да има синдикална форма. Ето колко познаваме правата си като работници и служители и колко се борим за това нещо. Служителите няма да бъдат мотивирани да участват в такива процеси. Работникът няма да има нужда от синдикализиране.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Огромна проблем не само за новите форми на труд е и фактът, че българските работници не познават трудовото и осигурителното законодателство и не познават правата си. Годици наред в докладите на НОИ се посочва, че има належаща нужда от провеждане на национална кампания за разясняване на социалните права на работниците. Тази кампания трябва да бъде направена от държавата.“ - представител на национално представителна организация на работниците и служителите

2. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНИТЕ ИНТЕРВЮТА

В изпълнение на методологията на проучването на оценките, мненията и прогнозите на социалните партньори се проведеха 163 интервюта с представители на организациите на работодателите и на работниците и служителите, както следва:



- представители на всички организации на работодателите, признати за представителни на национално равнище: 20 бр.
- представители на работниците и служителите, признати за представителни на национално равнище: 20 бр.
- представители на отраслови/браншови представителни организации на работодателите както в публичния, така и в частния сектор: 58 бр.
- представители на отраслови/браншови представителни организации на работниците и служителите както в публичния, така и в частния сектор: 65 бр.

Освен качествена информация, големият брой на проведените интервюта позволява допълнително набиране и количествено обработване на постъпилите данни. Големият брой на лицата, формиращи базата на проучването, дава възможност за очертаване на зависимости и тенденции в нагласите на всички представители на целевата група на проучването, както и по вид група.

Оценки, мнения и прогнози за развитието на социалния диалог в контекста на новите форми на труд

Всички участници са попитани за общата им нагласа към социалния диалог и как той би се развил в контекста на новите форми на труд като цяло. Средната оценка на участниците показва раздвоеност. Почти равен е броят на лица, които споделят, че новите форми не биха създали трудности в процеса на социално сътрудничество и тези, за които новите форми се очертават като риск пред социалното сътрудничество между работодателските организации, организациите на работниците и служителите, както и държавните институции.

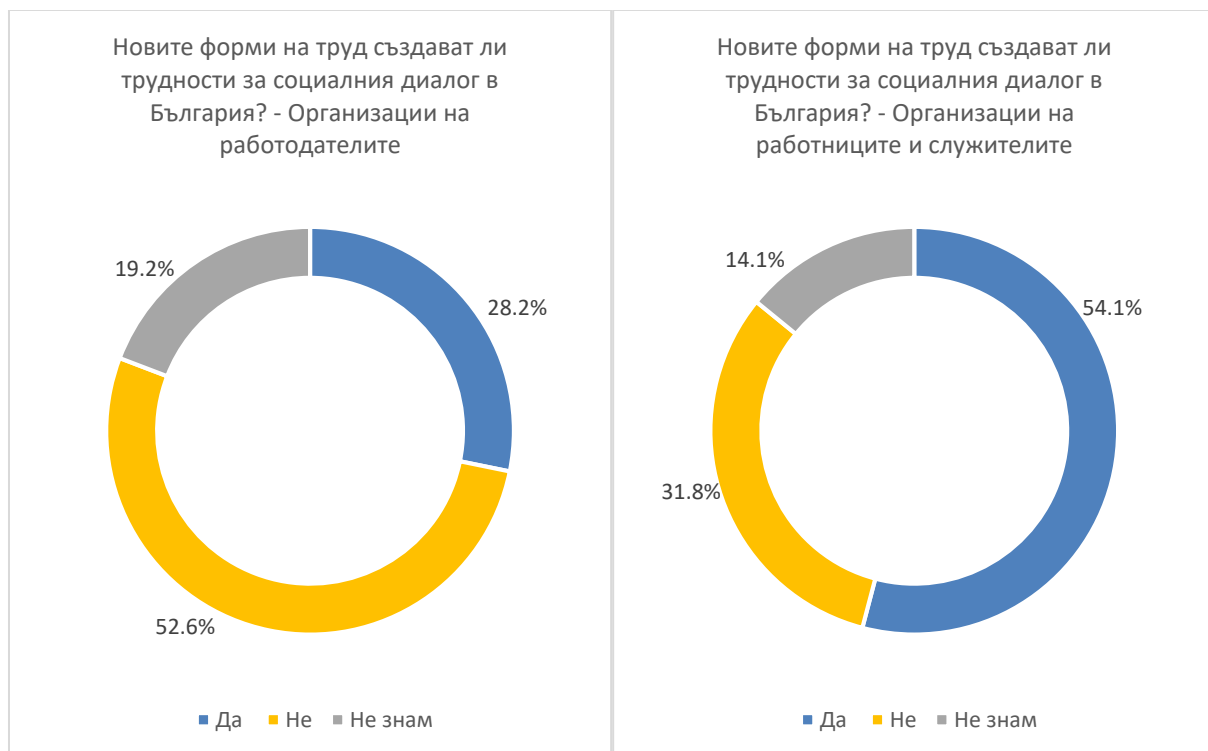
Въпреки това ясно се оформя зависимост между позицията и вида организация, която представляват участниците. Организациите на работодателите в много по-голяма степен смятат, че разглежданите нови форми на труд няма да се отразят негативно върху социалния диалог. Над половината от тях (52,6%) застъпват тази позиция, докато само 28,2% смятат, че има потенциал тези нововъведения да затруднят процеса. Следва да се отбележи, че национално представителните организации на работодателите са много по-убедени в тези позиции в сравнение с браншовите/отраслови организации на работодателите.

Очерталата се картина сред представителите на организации на работниците и служителите в страната е обратната. Сред тази група 54,1% заявяват, че новите форми на

----- www.eufunds.bg -----



труд със сигурност ще породят пречки пред социалния диалог, докато 31,8% - споделят, че не виждат такава опасност. Прави впечатление, че при национално представителните организации на работниците и служителите положителните отговори се избират малко по-често в сравнение с отрасловите/браншовите организации на работниците и служителите.



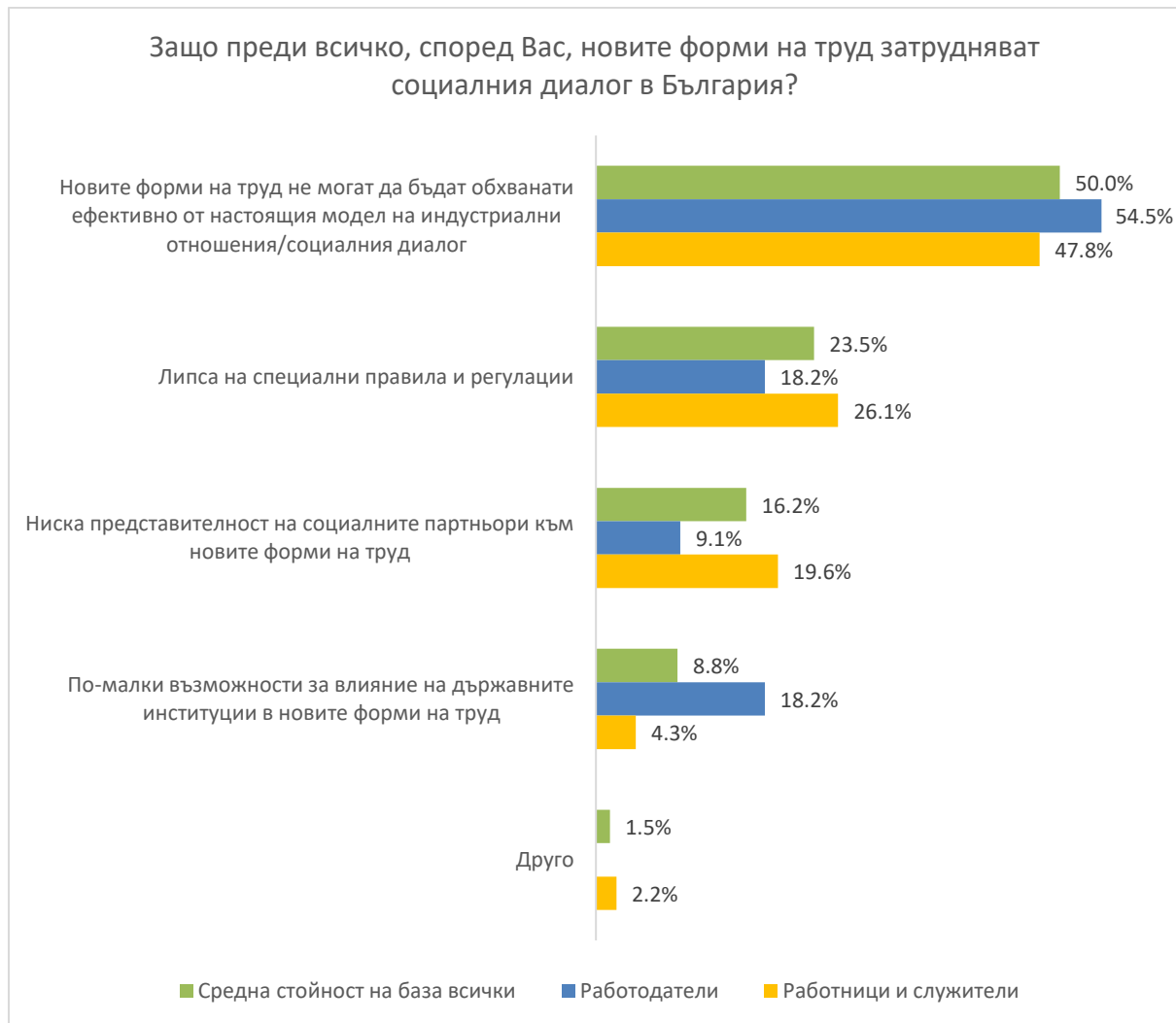
Лицата, които споделят позицията, че новите форми на труд затрудняват социалния диалог бяха помолени да аргументират позицията си. Водещата обща позиция и сред двете разглеждани групи е, че настоящият модел на индустриални отношения не може да обхване ефективно полагането на труд по някоя от новите форми. Този аргумент не отхвърля наличието на възможности в Кодекса на труда за използването на новите форми на труд и към момента, а по-скоро представя несигурността по отношение на защитата на интересите и разпределението на отговорностите между работодател-работник/служител в определени ситуации.

54,4% от работодателите, които споделят мнението, че новите форми на труд затрудняват социалния диалог, смятат, че това се дължи на самия модел за провеждане на социален диалог. Други посочени аргументи от тях са свързани с липсата на специални регулации на самите нови форми на труд в законодателството (18,2%) и ограниченото влияние на държавните институции (18,2%).

В групата на организациите, представляващи интересите на работниците и служителите,



отново водещото мнение е, че трудностите се пораждат от модела (47,8%), но голямо значение е придадено и на недостатъчната регламентация на новите форми на труд (26,1% от тях) и рискът от ниска представителност на социалните партньори (19,6%). Споделена е заплахата за ограничаване на практическите възможности за синдикализация на работниците и служителите, както и ниската мотивация у тях за сдружаване.



Сред групата на представителите на социалните партньори, които подкрепят позицията, че новите форми на труд не създават трудности за социалния диалог изпъкват няколко основни аргумента. Водещото мнение е, че активността на социалните партньори и поставянето на фокус на потенциалните проблеми би предотвратило зараждането на проблеми по отношение на сътрудничеството между държавата, представителите на работодателите и на работниците/служителите. 25,0% от тези участници заявява, че и към момента нормативната уредба позволява прилагането на нови форми на труд и дава



механизми за включването им в социалния диалог. Още 20,6% изобщо не виждат нужда от промяна на модела на индустриалните отношения.

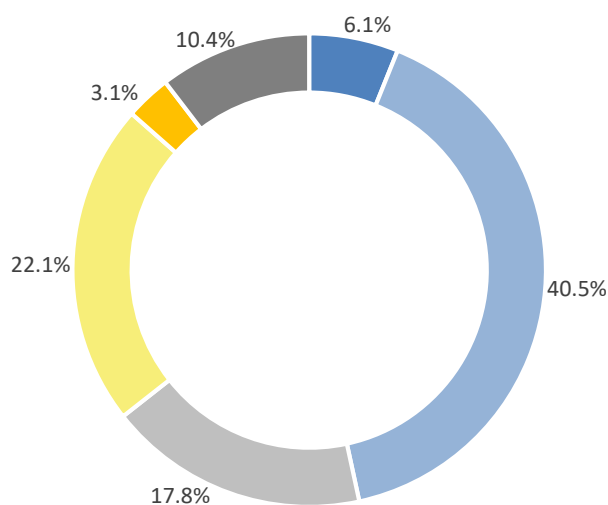


Участниците направиха и обща оценка на приложимостта на съществуващия модел на индустриални отношения към новите форми на труд. По-голяма част от участниците поддържат тезата, че моделът и към момента може да обхване новите форми. Общо 6,1% са на мнение, че категорично моделът е напълно приложим, а 40,5% - че е по-скоро приложим. Само 3,1 категорично отхвърлят възможността новите форми да се обхванат от съществуващия модел на индустриални отношения, а 22,1% - че моделът по-скоро не е приложим. Прави впечатление, че голяма част от участниците не могат да определят и оценят в цялост. Разколебаната позиция и невъзможността да се изкаже мнение показва, че все още е налице неяснота както по отношение на използването на новите форми.

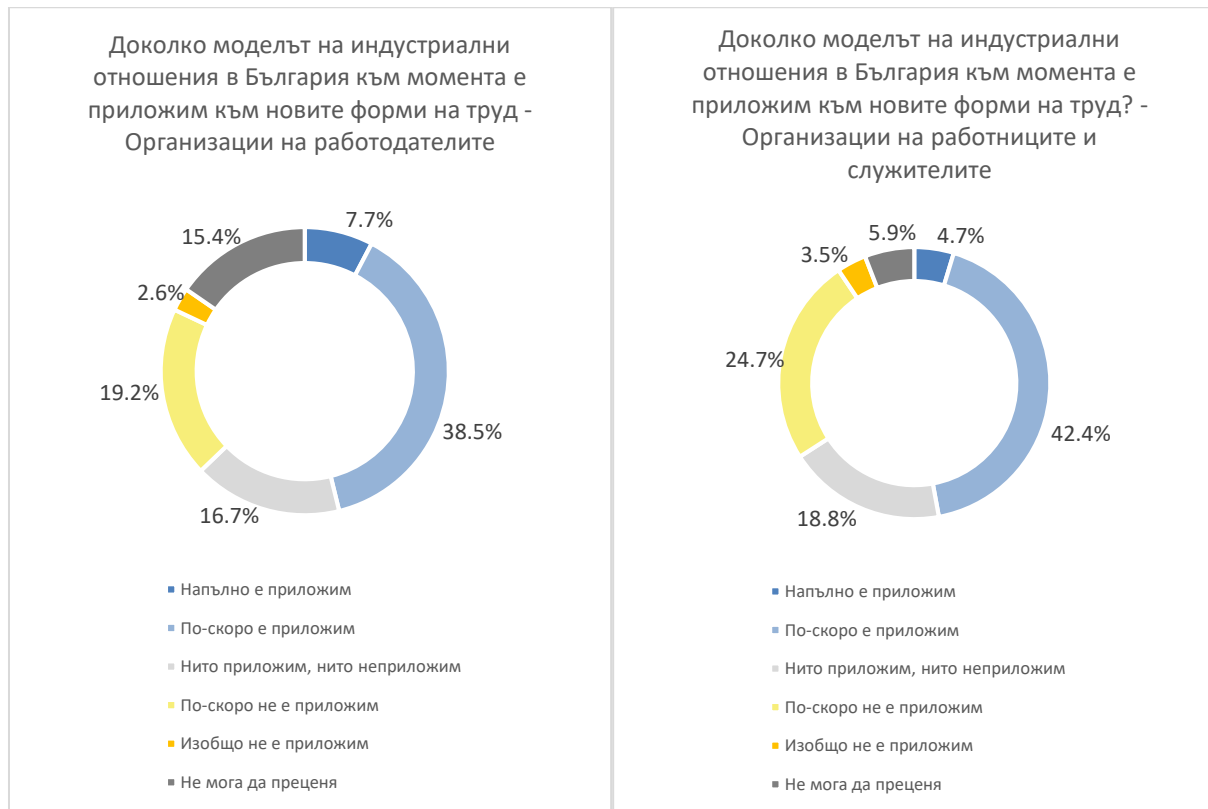


Не се отчитат значими разлики в тези позиции между представителите на работодателите и представителите на работниците и служителите. Това е по-скоро обща позиция, която се споделя и от двете групи.

Доколко моделът на индустриалните отношения/социалният диалог в България към момента е приложим към „новите форми на труд“? - средни стойности на база всички



- Напълно е приложим
- По-скоро е приложим
- Нито приложим, нито неприложим
- По-скоро не е приложим
- Изобщо не е приложим
- Не мога да преценя



Участниците бяха помолени да оценят ефективността на настоящия модел на индустриални отношения към особеностите на новите форми на труд в България като цяло по скалата от 1 до 7, където 1 означава „Напълно неефективен“, а 7 „Напълно ефективен“. Данните показват отново умерени позиции и сред двете целеви групи. Работодателските организации поставят средна оценка от 4,1 от 7, а организациите на работниците и служителите – 3,8 от 7.

Най-висока оценка от всички поставят представителите на национално представителните организации на работодателите (4,8 от 7), а най-ниска от всички – национално представителните организации на работниците и служителите (3,6 от 7). На отраслово/браншово ниво позициите са значително по-балансираны, както при работодателите (средна оценка 3,9), така и при работниците и служителите (3,8).

Тези нагласи показват, че и към момента са налице трудности пред провеждането на диалог, който да удовлетворява и двете страни. Разпознават се възможности за обхващане на новите форми на труд, които са заложили в законодателството, но се наблюдава не сигурност по отношение на това доколко обхващането им може да бъде успешно. По този начин се насочва внимание и към културата за провеждане на социалния диалог и практиките, които не се влияят от създадените възможности от законодателството.

----- www.eufunds.bg -----



Развитие на индустриалните отношения/социалния диалог, предвид предизвикателствата, свързани с „новите форми на труд“ и въздействието им върху пазара на труда, организацията на труда, трудовото правоотношение, условията на труд и живот и др. социални въпроси

С участниците са обсъдени всички разглеждани нови форми на труд, както и възможността те да бъдат обхванати в рамките на социалния диалог. Споделени са различни оценки, нагласи и прогнози, които са свързани както със самото естество на всяка от новите форми, така и със спецификите на модела на индустриални отношения.

Тристранно сътрудничество

По отношение на този механизъм за социален диалог се обособяват 2 групи от нови форми на труд, формирани на базата на приложимостта и ефикасността на този механизъм. В първата група се включват нови форми, при които средната подкрепа за приложимостта на тристранното сътрудничество на над 50%, а във втората – под 50% от участниците. Спрямо оценките на социалните партньори, тристранното сътрудничество е разпознато като най-приложимо и най-ефективно към мобилната работа, работата чрез онлайн платформа, споделянето на работното място и съвместна заетост, временно

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



(срочно) управление, споделяне на служители и работа по портфолио. Най-ниска степен на приложимост се отчита към: краудсорсинг, работа чрез ваучери и случайна работа.

Тристранното сътрудничество е най-приложимо към **мобилната работа**, като средно 77,9% от всички участници споделят това мнение. Представителите на работодателските организации са доста по-сигурни, че тази форма на социален диалог може да обхване проблемите и бъде полезна за защита на интересите и правата на работодателите и на работниците и служителите, в случаите когато трудът се полага извън помещенията на работодателя, от къщи или друго място, избрано от работника/служителя. 89,7% от тях споделят тази позиция. Според представителите на организациите на работниците и служителите тристранното сътрудничество също е приложимо към работещите мобилна работа. Тази позиция да е споделена от 67,1% от тях.

По отношение на **работата чрез онлайн платформа**, отново мнозинството от представителите и на двете целеви групи виждат в голяма степен приложимост на тристранното сътрудничество. Средно 71,2% от всички участници споделят това мнение, като отново по-положителна нагласа се отчита сред работодателите (75,6%) спрямо работниците и служителите (67,1%).

На трето място общо 69,9% от участниците поставят **споделянето на работно място** като форма, към която тристранното сътрудничество е напълно приложимо. При тази форма на труд позициите на организациите на работниците и служителите (70,6%) и на работодателите (69,2%) показват сближаване.

На следващо място по приложимост и полезност на механизма на тристранното сътрудничество е поставена формата **съвместна заетост**. Този отговор посочват 60,1% от всички участници. Работодателите показва подкрепа от 62,8% от работодателите и 57,6% - от работниците и служителите.

Общо 56,4% от участниците смятат, че тристранното сътрудничество е приложимо към **временно (срочно) управление**. Отново представителите на работодателите дават по-голяма подкрепа в сравнение с представителите на организациите на работниците и служителите.

Сходна оценка е поставена и за **споделяне на служители** – 55,8%. При тази форма на труд оценката на организациите на работниците/служителите изпреварва тази на работодателските организации – респективно 57,6% спрямо 53,8%.

Този механизъм за социален диалог е разпознат като приложим към **работа по портфолио** от 44,8%. И сред групата на организациите на работниците и служителите, и сред работодателските организации подкрепата намалява и спада под 50%.

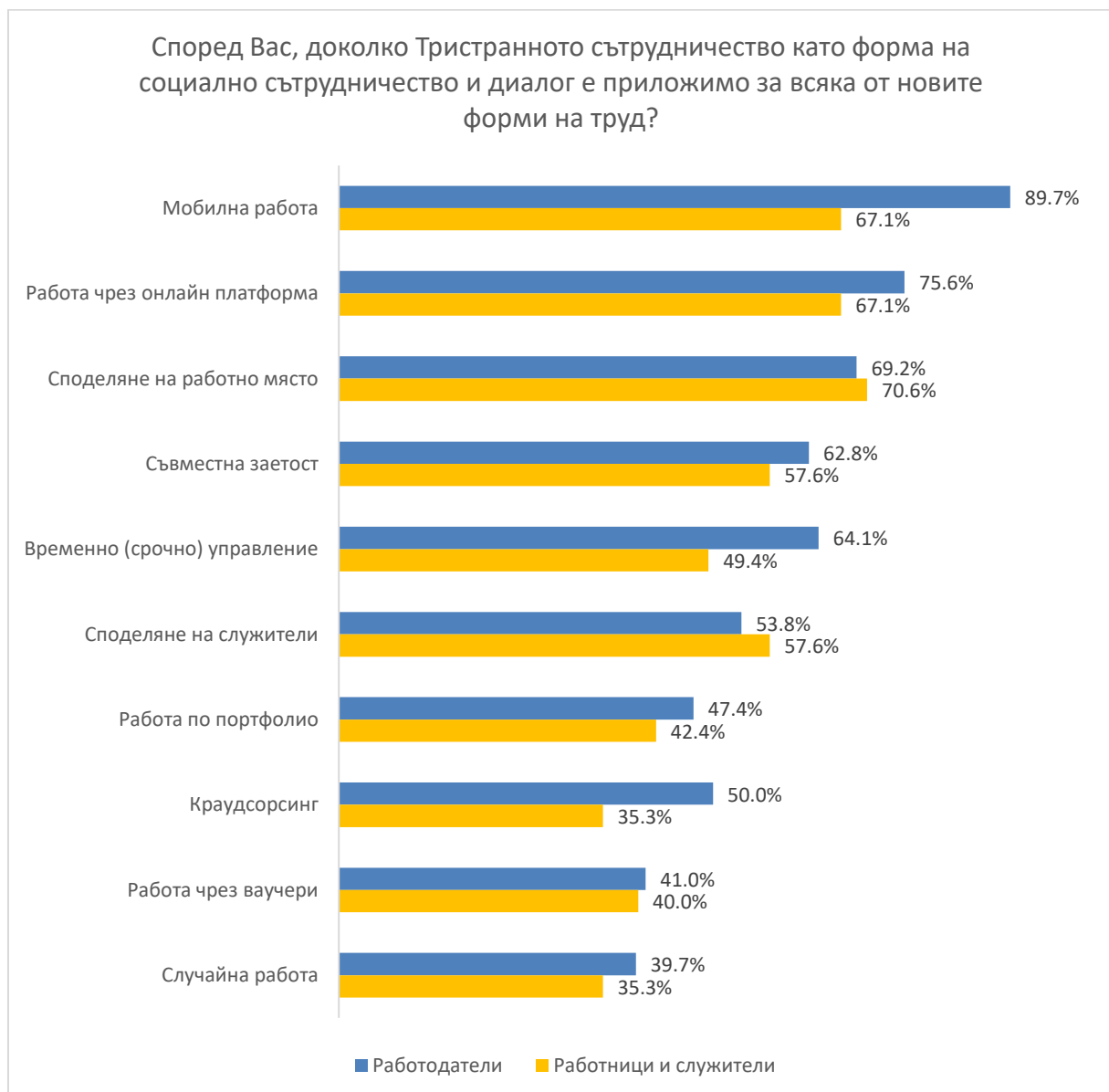
Според средно 42,3% участниците тристранното сътрудничество е приложимо към **краудсорсинга**. Следва да се отбележи, че 50% от представителите на работодателите

----- www.eufunds.bg -----



виждат този способ като подходящ и ефективен. За сравнение, организациите на работниците и служителите са далеч по-критични, като само 35,3% виждат такава практическа възможност.

По-ниска подкрепа се отчита по отношение на **работата чрез ваучери** (средно 40,5% от всички) и случайната работа (средно 37,4% от всички). Спрямо приложимостта на тристранното сътрудничество и към двете нови форми на труд, организациите на работниците и служителите отново са по-скептични в сравнение с работодателските организации.





Колективно трудово договаряне на ниво предприятие

Колективното трудово договаряне като форма за социален диалог и сътрудничество е приложимо към следните нови форми на труд: споделяне на работно място, мобилна работа, работа чрез онлайн платформа, споделяне на служители, съвместна заетост, временно (срочно) управление. Средно над 50% от участниците застъпват тази теза. Най-неприложимо е към: работа по портфолио, краудсорсинг, работа чрез ваучери и случайна работа.

Към **споделянето на работно място** ефективно може да се приложи колективно трудово договаряне на ниво предприятие средно според 74,2% от участниците в проучването. Сред организациите на работодателите тази позиция заемат 76,9%, а сред тези на работниците и служителите – 71,8%. Малката разлика в процентно отношение потвърждава валидността на подобно твърдение.

Този способ, съществуващ и към момента в българското трудово законодателство, може да бъде успешно приложен по отношение на лицата, които извършват **мобилна работа**. Общо 68,7% от всички споделят позицията. Прегледът на резултатите по целеви групи очертава известни разлики. Сред работодателските организации общо 75,6% отговарят положително на въпроса „Според Вас, доколко Колективното трудово договаряне на ниво предприятие като форма на социално сътрудничество и диалог е приложимо за всяка от новите форми на труд?“, докато сред организациите на работниците и служителите този процент се равнява на 62,4%.

За **работа чрез онлайн платформа** колективното трудово договаряне на ниво предприятие е приложимо според 66,9% от всички участници. Отчита се по-голяма разлика в позициите на работодателите и на работниците и служителите. Първата група показва по-висока убеденост в това, като 76,9% от този вид представители заявява, че формата на социален диалог е приложима към работата чрез онлайн платформа, Сред представителите на организациите на работниците и служителите този дял е 57,6%.

Според 63,2% от участниците този вид колективно трудово договаряне е приложимо изцяло към **споделянето на служители**. Не са констатирани съществени противоречия между позициите на организациите на работодателите (61,5%) и организациите на работниците и служителите (64,7%).

Колективното трудово договаряне на ниво предприятие е приложимо към **съвместната заетост** според 53,4%, като и при тази форма няма голяма разлика в позициите и аргументите на двете целеви групи.

Около половината от участниците (49,7%) виждат тази форма на социален диалог като подходяща и приложима към особеностите на **временно (срочно) управление**. Общата

----- www.eufunds.bg -----



подкрепа започва да намалява. Тази приложимост е по-голяма за организациите на работодателите (57,7% от тях), докато при организациите на работниците и служителите убедеността в това намалява (42,4%) от тях.

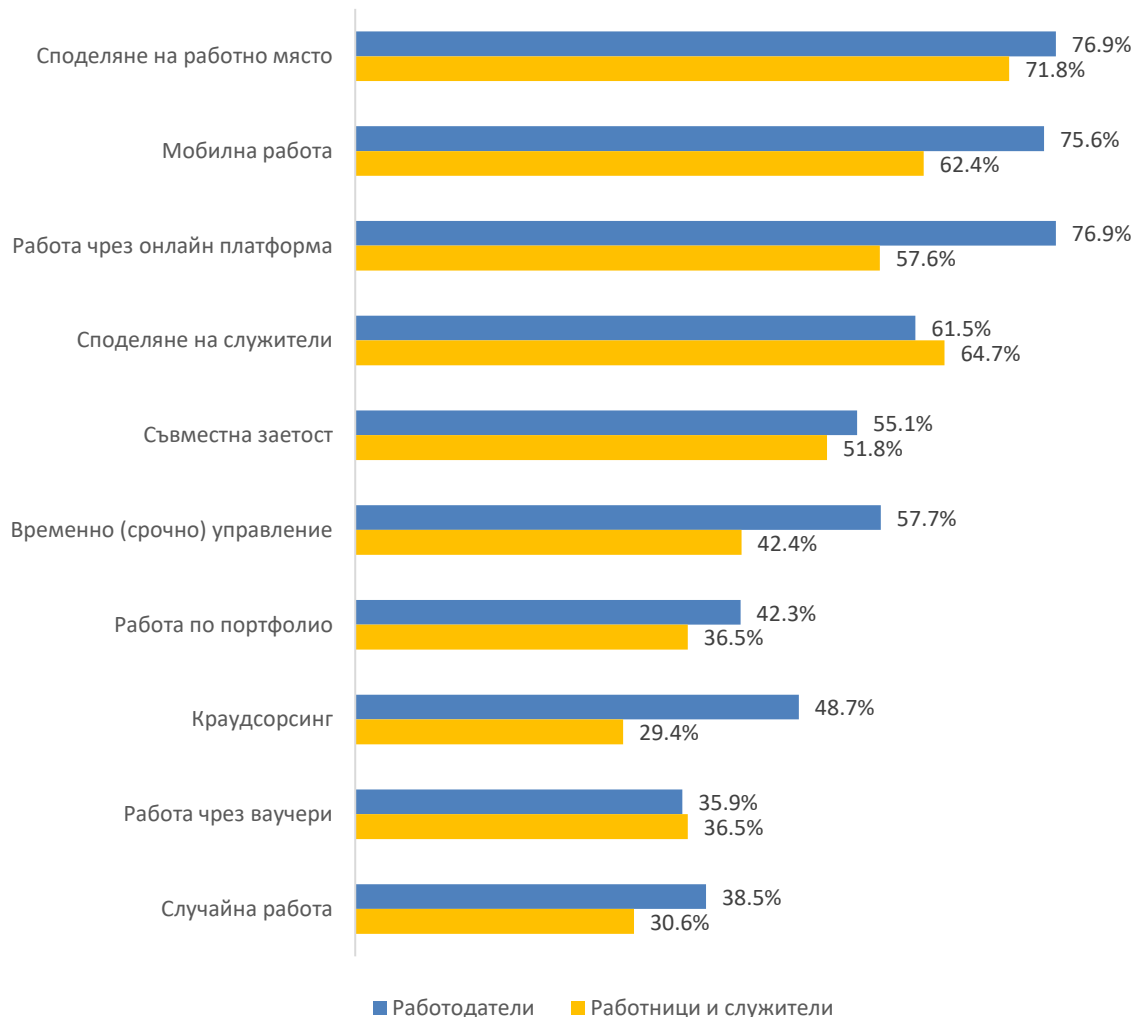
Колективното трудово договаряне в този си вид може да се приложи към **работата по портфолио** според 39,3% от участниците. И при тази форма се забелязва тенденцията работодателските организации да показват повече оптимизъм, докато сред организациите на работниците и служителите се увеличава скептичността.

Общо 38,7% смятат, че тази форма на социален диалог е подходяща за **краудсорсинг**. По отношение на тази форма на труд се оформят най-големи различия между двете целеви групи. Почти половината от представителите на работодателите застъпват тази теза, докато само 29,4% от представителите на организациите на работниците и служителите споделят това мнение. Краудсорсингът като цяло е оформя като форма на труд, към която работниците/служителите са най-скептични.

Колективното трудово договаряне на ниво предприятие е най-неподходящо за работата чрез ваучери (36,2% от всички) и случайната работа (34,4% от всички).



Според Вас, доколко Колективното трудово договаряне на ниво предприятие като форма на социално сътрудничество и диалог е приложимо за всяка от новите форми на труд?



Колективно трудово договаряне на секторно ниво

Според представителите на социалните партньори, колективното трудово договаряне на секторно ниво е приложимо към: мобилна работа, споделяне на работно място, споделяне на служители, работа чрез онлайн платформа, съвместна заетост и временно (срочно) управление. Най-неприложимо е към новите форми на труд: работа чрез ваучери, работа по портфолио, краудсорсинг и случайна работа.

Общо 68,7% от участниците смятат, че този вид колективно трудово договаряне може да бъде приложено към **мобилната работа**. Отчита се сходна подкрепа между организациите на работодателите (70,5% от тях) и организациите на работниците и служителите (67,1%).



Тази форма на социален диалог е подходяща за приложение към **споделянето на работно място** според 67,5% от всички участници. По-голяма убеденост в това твърдение показват представителите на работниците и служителите (70,6% от тях) в сравнение с представителите на работодателите (64,1% от тях).

Средно 66,3% от всички участници заявяват, че колективното трудово договаряне на ниво сектор може да бъде ефективно приложено към **споделянето на служители**. И при тази форма представителите на работниците и служителите (71,8% от тях) в сравнение с представителите на работодателите (60,3% от тях) виждат по-голяма ефективност на приложението на тази форма на социален диалог.

По отношение на **работа чрез онлайн платформа**, общо 64,4% посочват, че може да се приложи колективно трудово договаряне на секторно ниво. 67,9% от представителите на работодателските организации и 61,2% от представителите на работниците и служителите.

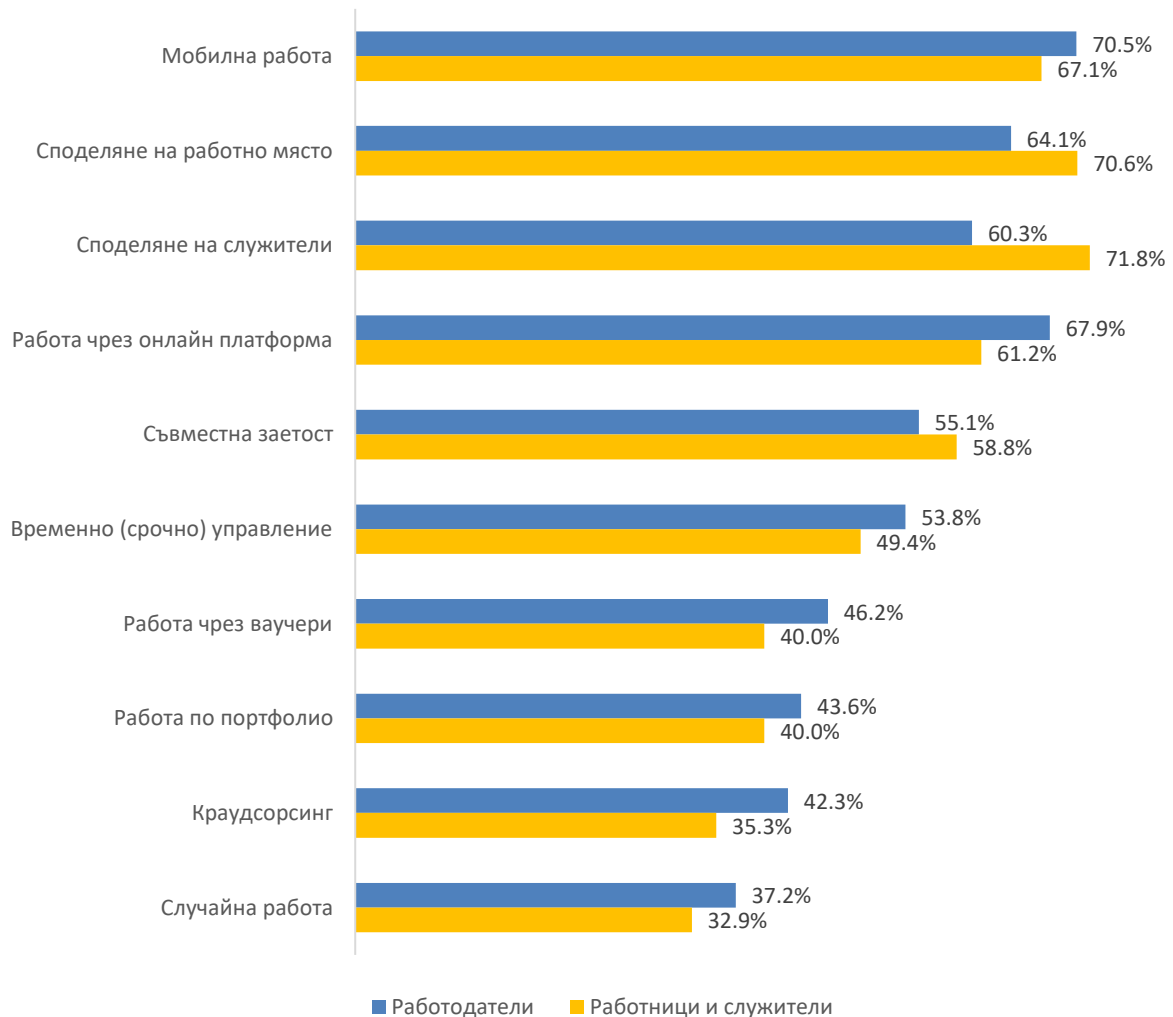
Разглежданата форма на социален диалог е приложима към **съвместната заетост** според 57,1%. Отново представителите на работниците и служителите (58,8% от тях) са по-оптимистично настроени в сравнение с работодателските организации (55,1% от тях).

Следващата нова форма на труд, по отношение на която над половината от представителите на социалните партньори виждат пряко приложение на колективното трудово договаряне на секторно ниво е **временното (срочно) управление**. Средно 51,5% от всички участници подкрепят тази позиция. И при тази форма на труд разликите в мненията на двете целеви групи са минимални.

Колективното трудово договаряне на секторно ниво е най-малко приложимо към **работата чрез ваучери** (42,9% от всички), **работата по портфолио** (41,7% от всички), **краудсорсинга** (38,7% от всички) и **случайната работа** (35,0% от всички). Очертава се тенденцията при тези 4 форми организациите на работниците и служителите да са доста по-критични в сравнение с работодателските организации.



Според Вас, доколко Колективното трудово договаряне на секторно ниво като форма на социално сътрудничество и диалог е приложимо за всяка от новите форми на труд?



Участие в управлението и вземането на решения на работниците и служителите на ниво предприятие

По мнение на представителите на социалните партньори участието в управлението и вземането на решения на работниците и служителите на ниво предприятие е приложимо към следните нови форми на труд: споделяне на работно място, мобилна работа, работа чрез онлайн платформа, споделяне на служители и съвместна заетост. Тази форма на социално сътрудничество е по-неподходяща за: временно (срочно) управление, работа по портфолио, краудсорсинг, работа чрез ваучери и случайна работа.

Приложимостта на участието в управлението и вземането на решения по отношение на



споделянето на работно място е припозната общо от 66,9% от всички участници. Не се отчита съществена разлика в подкрепата между представителите на организациите на работниците и служителите и тези на организациите на работодателите.

Спрямо приложимостта на тази форма на социален диалог, на второ място е поставена **мобилната работа**. 59,5% от всички участници споделят мнението, че тя е подходяща и ефективна за особеностите на работата от дистанция и нейните разновидности.

Общо 57,7% заявяват, че участието в управлението и вземането на решения на работниците и служителите на ниво предприятие е напълно приложимо към **работа чрез онлайн платформа**. Това мнение е по-широко затъпено сред работодателските организации (64,1% от тях) в сравнение с представителите на работниците и служителите (51,8% от тях).

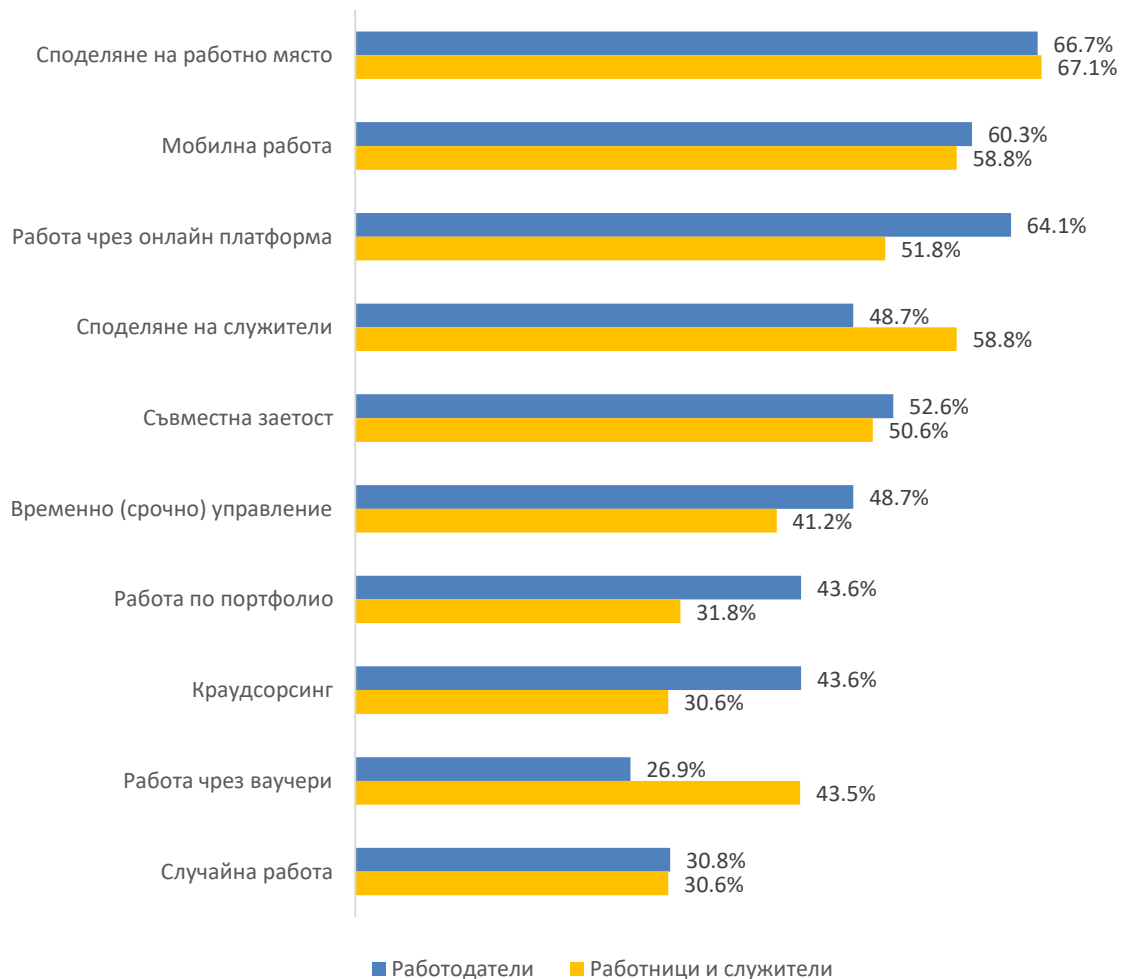
54,0% от представителите на социалните партньори споделят, че тази форма на социален диалог може успешно да се използва за **споделянето на служители**. Тази позиция от своя страна е по-популярна сред организациите на работниците и служителите – 58,8% от тях. За сравнение, 48,7% от представителите на работодателските организации споделят това виждане.

Разглежданата форма на социален диалог е приложима към **съвместната заетост** според 51,5% от участниците, като позициите на двете целеви групи са сходни и като процентен дял.

Най-слабо приложение и съмнения в ефективността на приложението на тази форма за социален диалог се демонстрира по отношение на **временното (срочно) управление** (44,8%), **работа по портфолио** (37,4%), **краудсорсинг** (36,8%), **работа чрез ваучери**, (35,6%) и **случайна работа** (30,7%). Отчитат се разминавания в позициите на двете целеви групи най-вече по отношение на работата чрез ваучери, при която работодателските организации са по-негативни към приложението на участието в управлението и вземането на решения на работниците и служителите на ниво предприятие. Също така и по отношение на приложението ѝ към краудсорсинга, където работниците и служителите са по-несигурни в успешното използване на тази форма на социален диалог.



Според Вас, доколко Участието в управлението и вземането на решения на работниците и служителите на ниво предприятие като форма на социално сътрудничество и диалог е приложимо за всяка от новите форми на труд?



Доброволни форми за уреждане на колективни трудови спорове чрез непосредствени преговори, арбитраж и посредничество

Доброволните форми за уреждане на колективни трудови спорове чрез непосредствени преговори, арбитраж и посредничество имат най-голяма приложимост и предпоставки за ефективност при следните нови форми на труд: споделяне на работно място, работа чрез онлайн платформа, мобилна работа, споделяне на служители, съвместна заетост и временно (срочно) управление. Най-слабо е приложението им към работата по портфолио, краудсорсинга, работата чрез ваучери и случайната работа.

Според участниците в проучването доброволните форми имат най-голямо приложение



към **споделянето на работно място**. Общо 63,2% от всички представителите на целевите групи застъпват тази теза. Представителите на работодателите демонстрират по-положително отношение към възможностите за прилагане на доброволните форми в сравнение с организациите на работниците и служителите.

62,6% от всички споделят, че доброволните форми за уреждане на колективни трудови спорове чрез непосредствени преговори, арбитраж и посредничество са изцяло приложими към **работата чрез онлайн платформа**. Отново се отчита сходно съотношение между мненията на представителите на двете целеви групи.

Според 60,7% приложението на тази форма на социален диалог е подходящо за **мобилната работа**. И сред представителите на работодателските организации, и сред тези на работниците и служителите подкрепата е над 50%.

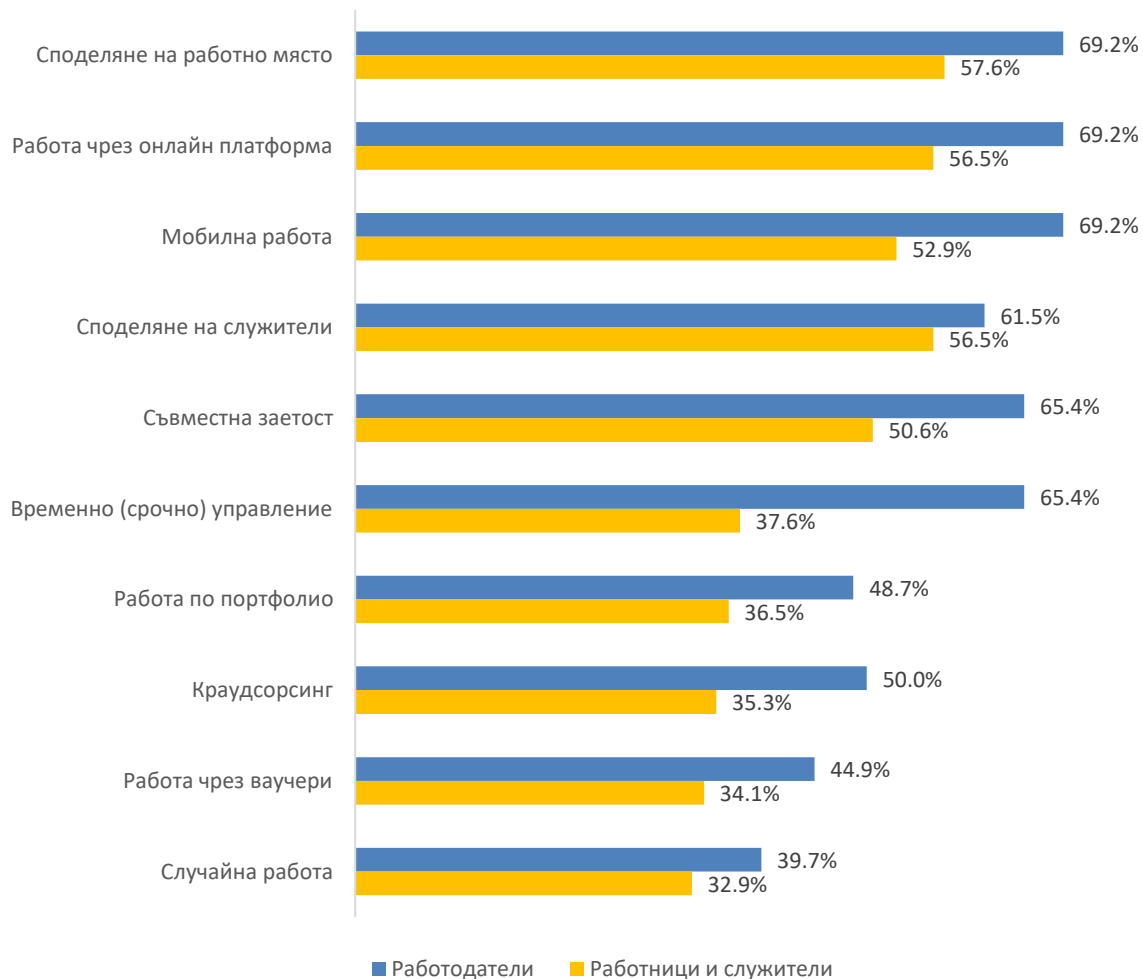
На следващо място от доброволните форми за ефективен начин за провеждане на социален диалог е **споделянето на служители**. Такава позиция е изразена от 58,9% от всички участници. Сходен е и резултатът по отношение на **съвместната работа** - 57,7% от всички смятат, че доброволните форми за приложими към нея.

По отношение на **временно (срочно) управление** намалява подкрепата за приложимостта на доброволни форми, но все още се запазва относително висока – 50,9% от всички участници. Тук се измерва най-голяма разлика в мненията между двете целеви групи. 65,4% от представителите на организациите на работодатели споделят мнението, докато същото е валидно само за 37,6% от представителите на организациите на работниците и служителите.

Най-слаба е подкрепата за приложението на доброволните форми за уреждане на колективни трудови спорове чрез непосредствени преговори, арбитраж и посредничество към **работа по портфолио** (42,3% от всички), **краудсорсинга** (42,3% от всички), **работа чрез ваучери** (39,3% от всички) и **случайната работа** (36,2% от всички).



Според Вас, доколко Доброволните форми за уреждане на колективни трудови спорове чрез непосредствени преговори, арбитраж и посредничество като форма на социално сътрудничество и диалог са приложими за всяка от новите форми на труд?



Представителите на социалните партньори бяха помолени да оценят и степента, в която могат да се включат работещите заети в „новите форми на труд“ в социален диалог (информирание и консултиране, колективно трудово договаряне и механизми за съвместно вземане на решения) по скалата от 1 до 5, където 1 означава „Изобщо не могат“, а 5 – „Изцяло могат“.

Информирание и консултиране

Мненията и оценките на представителите на социалните партньори по отношение на процедурите по информирание и консултиране показват несигурност. Най-висока оценка за възможността за включване в механизмите за информирание и консултиране се отчита



за новите форми на труд работа чрез онлайн платформа, споделяне на работно място, мобилна работа, споделяне на служители и съвместна заетост. Въпреки това тази подкрепа не може да се възприеме като силно положителна.

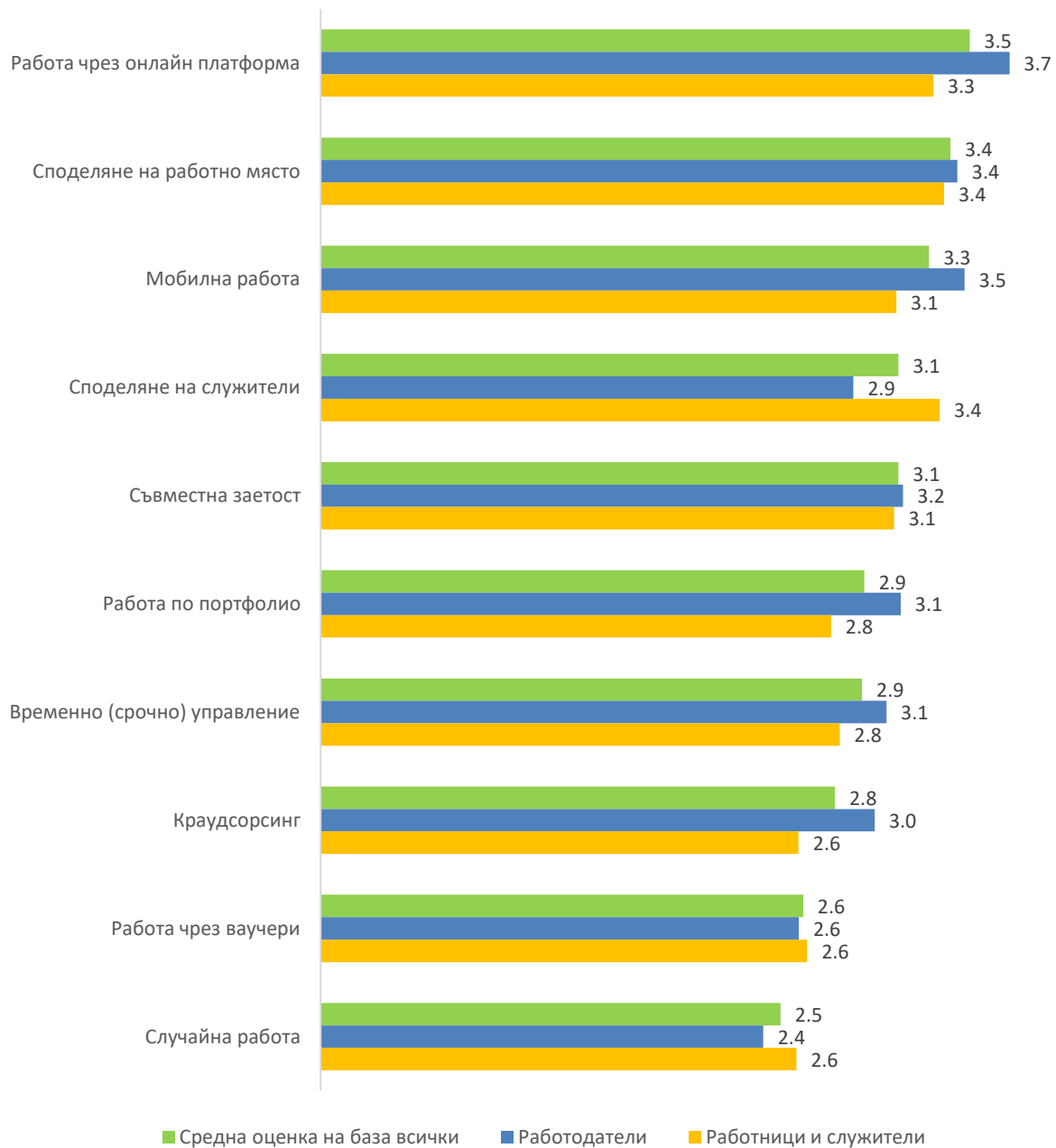
Мненията на социалните партньори по отношение на формите на труд работа по портфолио, временно (срочно) управление, краудсорсинг, работа чрез ваучери и случайна работа са в по-голяма степен отрицателни. Отчита се, че представителите на целевите групи смятат, че хората, които полагат труд чрез някоя от тези 5 нови форми на труд по-скоро няма да бъдат обхванати.

Представителите на работодателските организации поставят по-висока от средната оценка за възможността за обхващане в процесите по информиране и консултиране на лица, които работят чрез онлайн платформа, чрез мобилна работа, съвместна заетост, работа по портфолио, временно (срочно) управление и краудсорсинг.

Представителите на организациите на работниците и служителите поставят по-висока от средната оценка единствено на възможността работещите като споделени служителите да бъдат успешно включени в тези механизми.



Според Вас, в каква степен могат да се включат работещите заети в „новите форми на труд“ в механизма Информирание и консултиране?
- оценка по скалата от 1 до 5, където 1 означава "Изобщо не могат", а 5 - "Изцяло могат"



Колективно трудово договаряне

По отношение на включването на работещите по някоя от новите форми на труд споделяне на работно място, работа чрез онлайн платформа, мобилна работа, споделяне



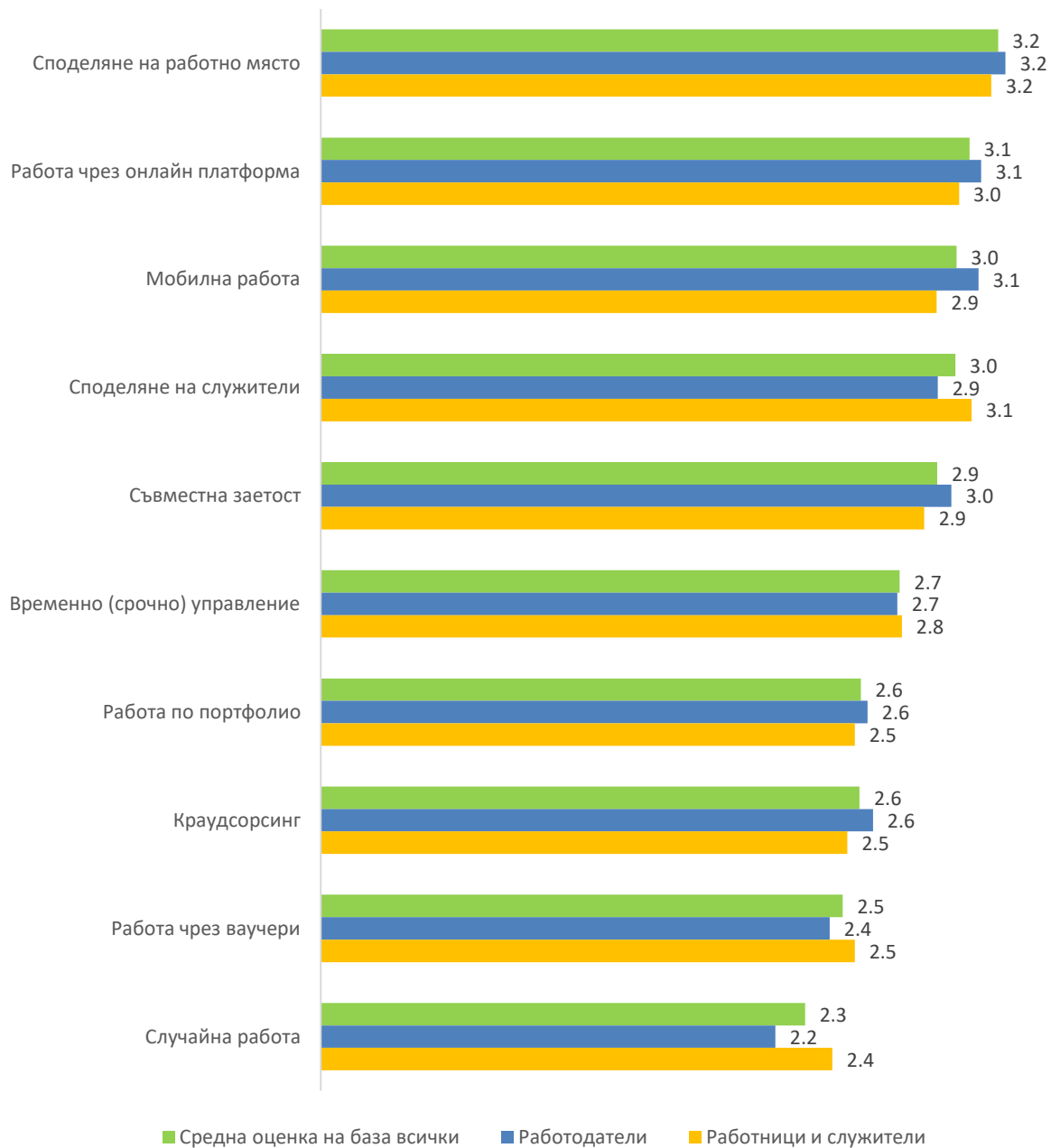
на служители в механизма по колективно трудово договаряне се поставя средна оценка . Това показва повече несигурност у представителите на социалните партньори, които все пак допускат, че това е възможно.

За работещите по новите форми на труд съвместна заетост, временно (срочно) управление, работа по портфолио, краудсорсинг, работа чрез ваучери и случайна работа участието в механизма за колективно трудово договаряне е оценено негативно със слаби оценки под 3 от 5.

Между представителите на двете целеви групи не се измерват значими различия в оценките. И двете целеви групи виждат предизвикателствата пред тези процеси и адресирането на работещите по нови форми на труд.



Според Вас, в каква степен могат да се включат работещите заети в „новите форми на труд“ в механизма Колективното трудово договаряне? - оценка по скалата от 1 до 5, където 1 означава "Изобщо не могат", а 5 - "Изцяло могат"



Механизми за съвместно вземане на решения

Представителите на организациите на работниците и служителите и организациите на работодателите поставят средна оценка от 3 по скалата от 1 до 5 единствено за

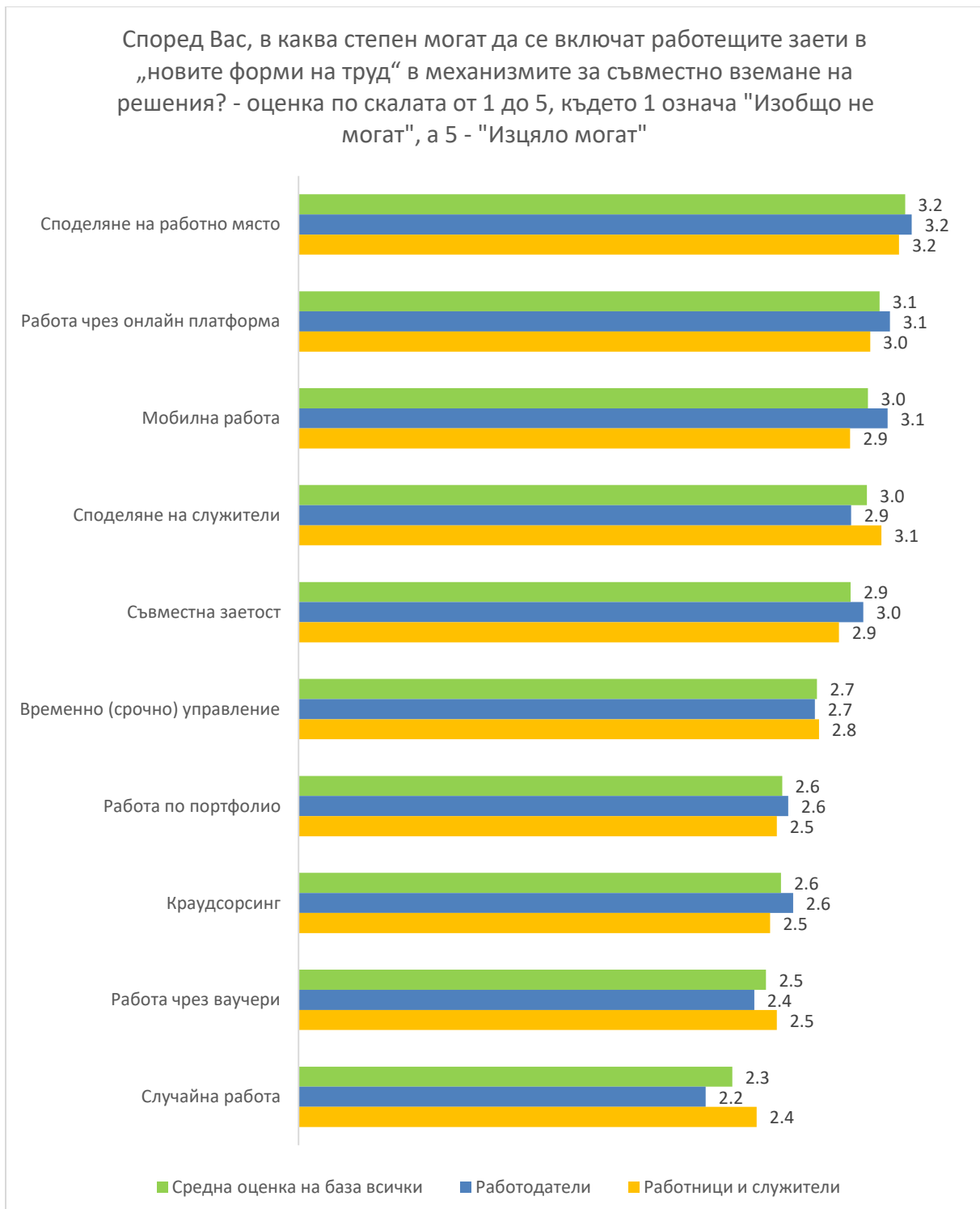
www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



възможността работещите работат чрез онлайн платформа и мобилна работа да участват в механизмите за съвместно вземане на решения. За всички останали нови форми на труд мненията са негативни и се разчитат нагласите, че по-скоро това няма да е ефективно.

Съществена разлика между представителите на двете целеви групи и техните оценки не се отчита.





Влияние на новите форми на труд върху тристранното сътрудничество

Влиянието на новите форми на труд върху тристранното сътрудничество все пак е оценено положително като цяло. Макар да се наблюдава несигурност по отношение на това как ще бъдат включени и обхванати отделни категории работници и служителите, необходимостта от нормативно регламентиране или използването на настоящите възможности на законодателството, както и други елементи от трудово-правните отношения. Въпреки това нагласите са предимно положителни.

Най-благоприятно влияние биха имали новите форми на труд върху **внедряването на добри практики и иновации** - 73,6% от всички участници изразяват мнения и прогнози в тази посока. Участниците споделят, че новостите в отношенията между търсещите и предлагащите труд ще позволят да дадат възможност и в България да се разпространят добри световни практики и модели за тяхното уреждане. Смята се, че с практиката в течение на времето ще се урегулират новостите и ще се ограничат недобросъвестните практики. Отделно от това, глобализацията и масовото навлизане на нови технологии ще разшири възможностите за избор както за работодателите, така и за работниците и служителите.

В следствие на това и по отношение на тристранното сътрудничество ще се възприемат нови подходи за взаимодействие между социалните партньори и разширяване на обхвата на участниците в този вид сътрудничество. В това отношение дори на чисто комуникационно ниво има потенциал за възприемане на нови техники за комуникация и координация между страните.

71,2% подкрепят мнението, че новите форми на труд ще повлияят благоприятно **набирането на повече информация и данни** за провеждане на тристранния диалог. Навлизането и разпространението на тези форми ще създаде необходимост от по-аргументирани позиции на всички партньори, както и провеждането на повече проучвания и анализи поради новостта на тези типове работа.

66,3% от участниците в проучването заявяват, че новите форми на труд ще окажат положително въздействие върху **мотивацията на социалните партньори** да участват в тристранното сътрудничество. Именно поради новостта на тези форми са налице опасения за пораждаване на проблеми при защитата на интересите както на работниците и служителите, така и на работодателите. Това от своя страна е достатъчен фактор за активността на социалните партньори.

64,4% от представителите на работодателските организации и от представителите на организациите на работниците и служителите се обединяват и около мнението, че новите форми на труд имат благоприятно въздействие върху създаването на **нови регулации**.

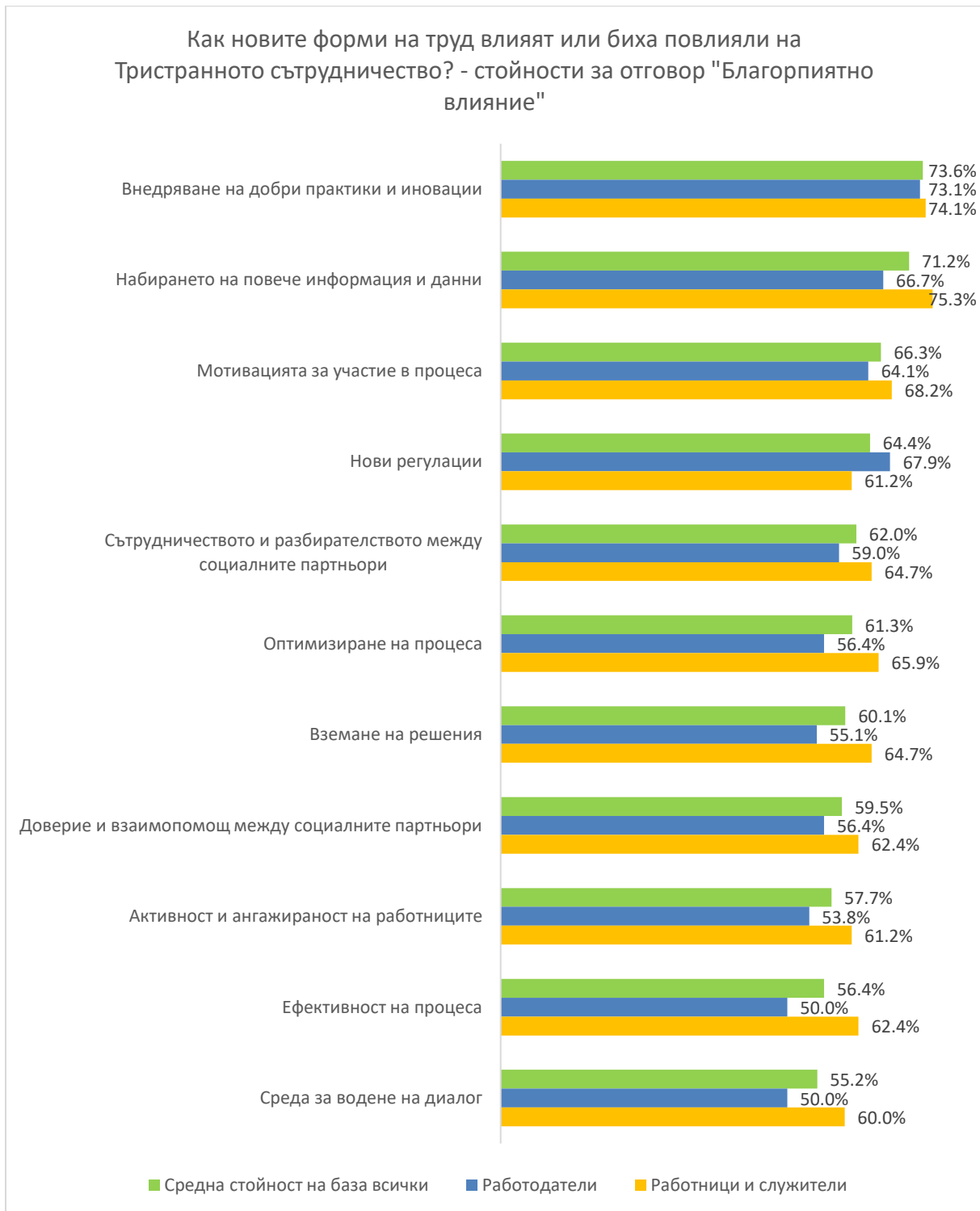
----- www.eufunds.bg -----



Отправена е прогнозата, че новите потребности на пазара на труда и променящите се условия за полагане и организация на труд ще изискват детайлизиране на нормативните изисквания или тяхното прецизиране. В рамките на тристранното сътрудничество всички участници биха имали интерес за ясно и еднозначно поставяне на въпросите за новите форми на труд в правилата за провеждане на социален диалог.

Благоприятно въздействие върху тристранното сътрудничество по отношение на **подобряване на сътрудничеството** между всички страни виждат 62,0% от участниците. Основните им аргументи са насочени към необходимостта от защита на интересите и оптимално протичане на социалния диалог. Социалните партньори виждат всички страни като заинтересовани в този процес.

Над половината от всички участници посочват, че тристранният диалог ще претърпи положително влияние от новите форми на труд по отношение на **оптимизирането на процеса на преговорите, вземането на решения, насърчаването на доверието и взаимопомощта между социалните партньори, ефективността на сътрудничеството** и др.



Влияние на новите форми на труд върху колективното трудово договаряне на ниво предприятие

По отношение на влиянието на новите форми на труд върху колективното трудово

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



договаряне на ниво предприятие, представителите на социалните партньори също споделят, че то е основно положително.

Най-голямо положително влияние се измерва за **внедряването на добри практики и иновации** в процеса на колективно трудово договаряне. Общо 70,6% от всички участници споделят тази позиция. Подобно на аргументите за тристранното сътрудничество, и тук се отчита необходимостта от адаптиране на съществуващите начини за взаимодействие между работодателите и работниците/служителите. Това би довело до въвеждането на повече добри практики при колективното трудово договаряне, така че то да удовлетвори потребностите на всички страни.

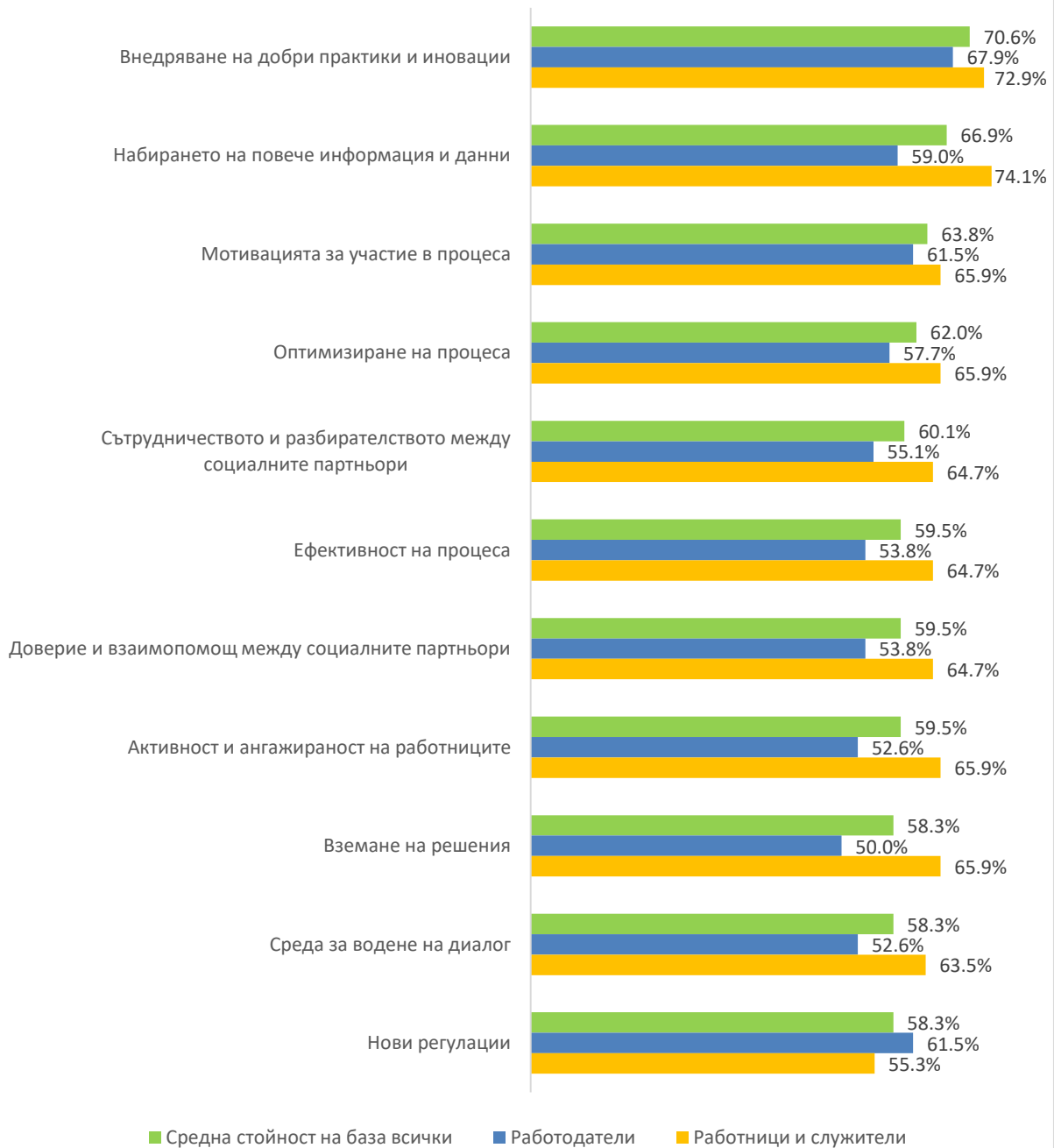
Третото направление, в което се разпознава значително положително влияние на новите форми на труд, е **набирането на повече информация и данни**. Общо 66,9% от всички участници споделят това. Самите социални партньори разпознават нуждата да бъдат поинформирани и по-запознати със съвременните тенденции по отношение на новите форми на труд и тяхното влияние върху отношенията работник/служител – работодател.

63,8% се обединяват около твърдението, че новите форми на труд ще доведат до **по-голяма мотивация за участие** в колективното трудово договаряне на ниво предприятие. Социалните партньори, които виждат новите форми на труд като „заплаха“ за правата и интересите на групата, която представляват, са мотивирани да участват именно за да са убедят, че гарантират защитата. Тези, които виждат новите форми на труд като „възможност“ пък също демонстрират активност и увеличаване на мотивацията за участие с цел да бъдат обхванати новите начини за работа по-ефективно и да се създадат още повече опции за удовлетворяване на нуждите на пазара на труда.

Други благоприятни въздействия върху колективното трудово договаряне на ниво предприятие се посочват по отношение на **оптимизиране на процеса на договаряне, насърчаване на сътрудничеството, ефективността на процеса, активността и ангажираността на работниците** и др.



Как новите форми на труд влияят или биха повлияли на
Колективното трудово договаряне на ниво предприятие? - стойности
за отговор "Благорпийно влияние"



Влияние на новите форми на труд върху колективното трудово договаряне на секторно ниво

Според над половината от участниците, новите форми на труд имат положително влияние

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



и върху колективното трудово договаряне на секторно ниво. Макар да са изказани мнения, че това въздействие се влияе и от спецификите на всеки отделен сектор, все пак е налице обединяване около няколко основни направления на това положително влияние.

Най-голяма част от участниците (62,6%) изказват позиции, че новите форми на труд отново ще наложат **набирането на повече информация, запознаване със законодателството на други държави, изследването на добри практики** и т.н. Информираността на социалните партньори е основен фактор за тяхната ефективна работа при защита на интересите на групите, които представляват.

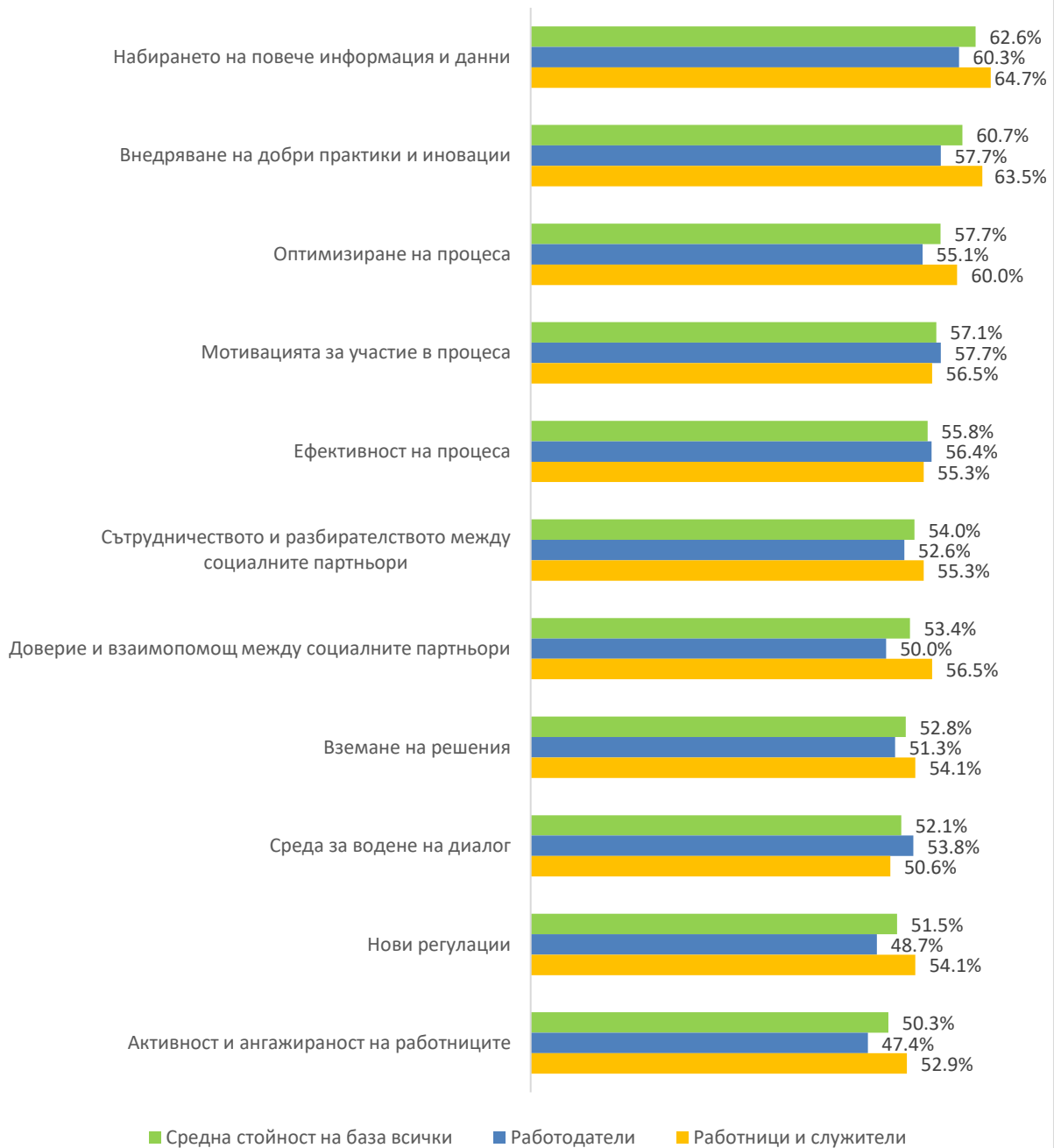
60,7% се обединяват около позицията, че и по отношение на колективното трудово договаряне на секторно ниво едно от влиянията е **насърчаване на добрите практики и иновациите**. След като е налице потребност от използването на всички възможности за наемане и предлагане на труд и познаването на опита, знанията, данните за новите форми на труд то естествено следствие е и колективното договаряне да се подобри като правила и като практика.

57,7% споделят мнение, че едно от положителните влияния е **оптимизирането на колективното трудово договаряне**, а 57,1% - по-голямата **мотивация за участие** в процеса от страна на социалните партньори.

Влиянието на новите форми на труд върху колективното трудово договаряне на секторно ниво са положителни според участниците и по отношение на **ефективността на преговорите, сътрудничеството и комуникацията между страните, вземането на решения** и др.



Как новите форми на труд влияят или биха повлияли на
Колективното трудово договаряне на секторно ниво? - стойности за
отговор "Благорпийно влияние"



Влияние на новите форми на труд върху участието в управлението и вземането на решения на работниците и служителите на ниво предприятие

И при участието в управлението и вземането на решения на работниците и служителите

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



на ниво предприятие се констатира, че представителите на социалните партньори виждат предимно положително влияние на новите форми на труд. Над 50% от всички подкрепят различни благоприятни измерения на това влияние.

Основното сред тях, както и при предходните форми на социален диалог, е **внедряването на добри практики и иновации в процеса**. Общо 65,0% от всички застъпват такива позиции. Новите форми на труд се приемат като възможност за „раздвижване“ и придаване на повече гъвкавост не само на трудовите отношения, но и на взаимодействието и сътрудничеството между организациите на работодателите и организациите на работници и служителите.

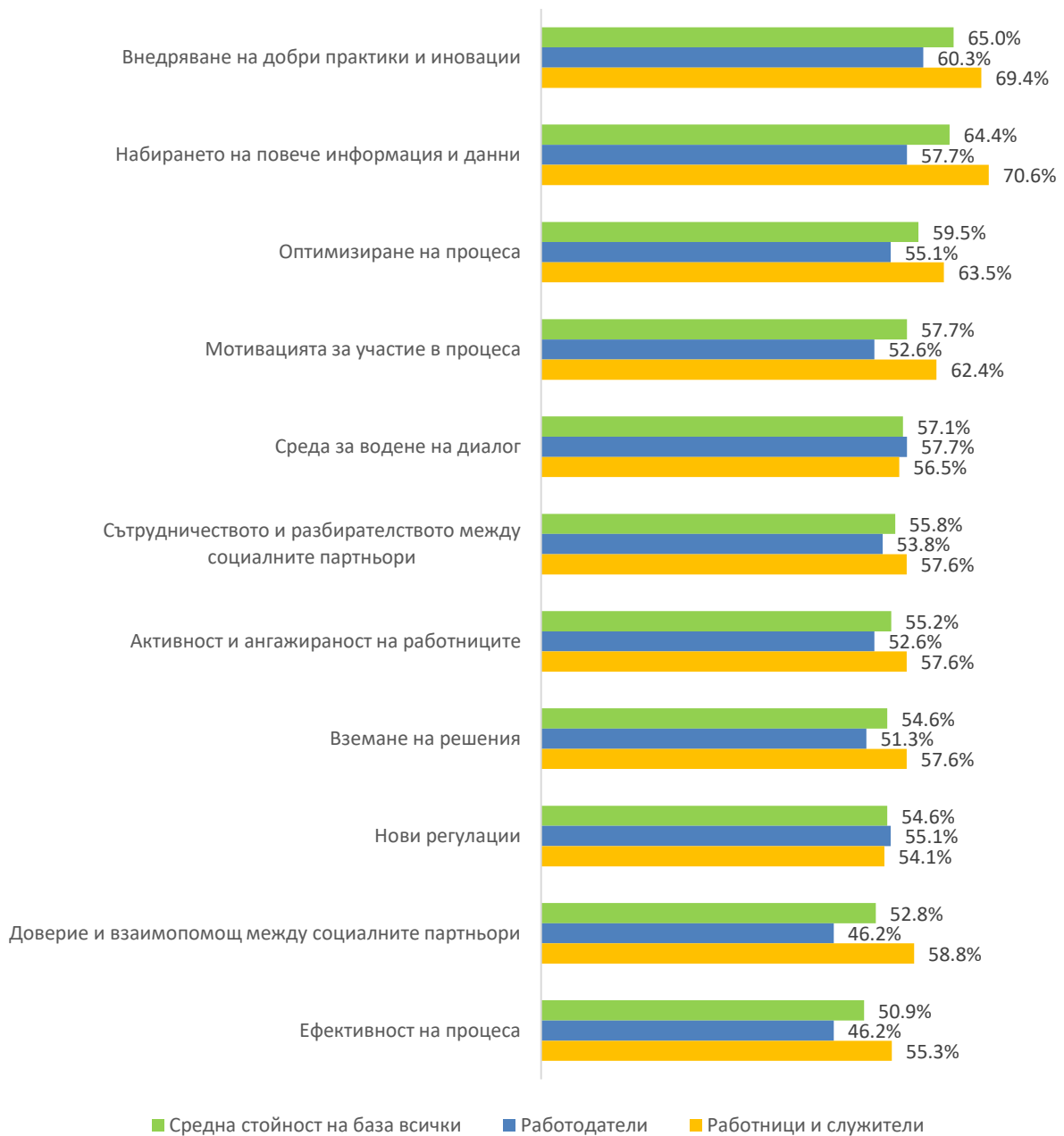
Променящата среда, въвеждането на иновации и нови начини за работа и по отношение на участието в управлението и вземането на решения на работниците и служителите на ниво предприятие налагат необходимостта от **по-голяма информираност и запознаване със спецификите на всяка от новите форми, влиянието ѝ върху правата на работниците и служителите, както и на работодателите и възможностите за защита на тези интереси**. Поради тази причина 64,4% от всички подкрепят тезата, че новите форми на труд ще окажат благоприятно влияние в този аспект.

59,5% считат, че в рамките на това участие на ниво предприятие едно от положителните въздействия е **оптимизиране на процеса**. Този механизъм за социално сътрудничество следва да се адаптира към променените условия и да предоставя еднакви, равни по обем и съдържание възможности за страните да участват, независимо дали работят по традиционни форми на труд, или по някоя от новите.

Сред останалите положителни въздействия, които събират най-голяма подкрепа от участниците в проучването, са върху **мотивацията за участие в процеса, среда за водене на диалог, сътрудничеството и разбирателството между социалните партньори, активност и ангажираност на работниците, вземане на решения и др.**



Как новите форми на труд влияят или биха повлияли на Участието в управлението и вземането на решения на работниците и служителите на ниво предприятие? - стойности за отговор "Благорпийно влияние"



Основни социално-икономически фактори, оказващи въздействие върху развитието на индустриалните отношения/социалния диалог в България

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



Водещ фактор за развитието на социалния диалог в страната е **политиката на държавната власт в областта на пазара на труда и политическата ситуация в страната**. Такава позиция споделят средно 74,8% от всички участници. В това са по-категорични представителите на работниците и служителите (77,6% от тях) в сравнение с представителите на работодателските организации (71,8% от тях). В тази тематична област се включва нивото на ангажираност на политическото представителство и на органите на изпълнителната власт с проблемите в областта на пазара на труда като цяло, законодателната рамка, невъзможността да се предвидят политически промени и кризи, които да повлияят на социалния диалог и др.

На следващо място се посочва **динамиката на доходите**, като средно 66,3% от всички избират този фактор. За представителите на работодателските организации той има по-голяма тежест в сравнение с представителите на организации на работниците и служителите. В тази група попадат влиянията на минималната работна заплата за страната, средното равнище на доходите, социално-икономическата ситуация на работниците/служителите, както и икономическото и финансово състояние на предприятията и др.

Третият по значимост фактор са **демографските тенденции**, според средно 63,2% от участниците. Този фактор има значително по-голямо значение за работодателските организации, като 75,6% от техните представители го посочват. За сравнение, демографската картина влияе на социалния диалог според 51,8% от представителите на работниците и служителите. Негативните демографски тенденции в страната имат главно влияние върху състоянието на работната сила и пазара на труда, но вторично влияят и върху социалния диалог според представителите на целевите групи. При трудностите, породени от намаляване на население, концентрация на населението в столицата и областните градове, обезлюдяване, застаряване, спецификите на образователната структура на населението и др., поведението на работодателите и работниците/служителите се налага да бъде съобразено в проблемите, които те пораждаат.

Навлизането на новите форми от чуждестранната практика е фактор, който влияе на социалния диалог според 57,1% от всички участници или 60,3% от представителите на работодателските организации и 54,1% - от тези на работниците/служителите.

Фактори с по-ограничено влияние върху социалния диалог, които събират по-слаба подкрепа от представителите на двете целеви групи:

Развитието на съвременните технологии и информационно-комуникационните системи е фактор за 39,9% от всички участници. ИКТ и иновациите имат малко по-голямо влияние според работодателските организации, докато сред представителите на работниците и служителите това влияние е по-слабо (35,3 % от тях).

----- www.eufunds.bg -----



Голямо различие се измерва по отношение **на влиянието на организациите на работниците и служителите върху социалния диалог**. Средната стойност за всички участници, които подкрепят тази позиция е 37,4%, но следва да се има предвид, че този дял се формира от 52,9% от представителите на работниците и служителите и едва 20,5% от работодателските организации.

Най-слабо влияние върху социалния диалог според всички участници е **натискът, който работещите оказват върху своите работодатели**. Средно 24,5% от всички подкрепят тази позиция, като мнения на представителите на работниците и служителите и тези на работодателите са почти идентични.



Оценка на нормативната уредба в областта на индустриалните отношения/социалния диалог

----- www.eufunds.bg -----

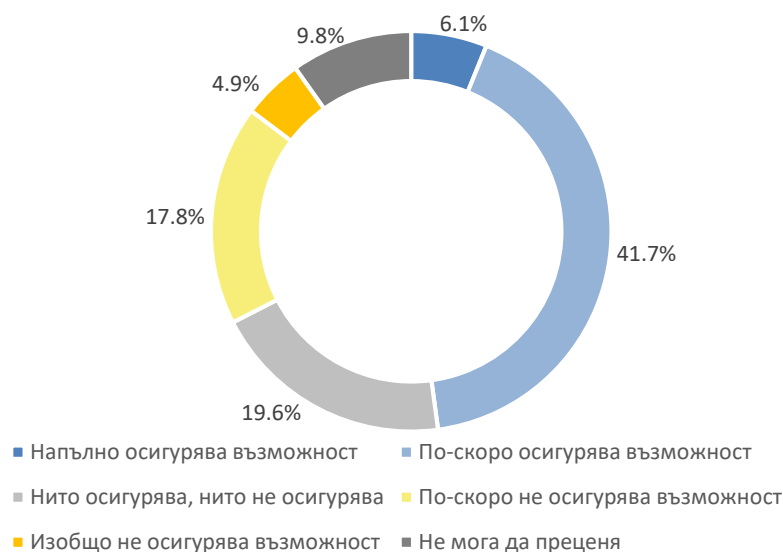
Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



Представителите на двете целеви групи направиха оценка на настоящата нормативна уредба в страната, която регулира областта на индустриалните отношения в България. Почти половината от участниците споделят позиции, че и **към момента законодателството или напълно или по-скоро осигурява механизми за ефективно провеждане на социален диалог**. На обратната позиция в спектъра на негативните оценки са малко над 1/5 от участниците. Голям е делът на лицата, които не могат категорично да поставят оценка в една или в друга посока. Този факт сам по себе си показва, че не малка част от настоящите правила и регулации не се възприемат еднозначно от социалните партньори. Следва да се отбележи, че крайната подкрепа и крайното отрицание не са предпочитани позиции.

Сравнението на позициите на представителите на организациите на работниците и служителите и представителите на работодателите не се различават съществено. Впечатление прави, че представителите на работниците/служителите в по-голяма степен заемат позиция и могат да поставят оценка, докато тези на работодателите са по-колебаещи се.

Доколко настоящата нормативна уредба в областта на индустриалните отношения осигурява основа за провеждане на ефективен социален диалог? - средни стойности на база всички



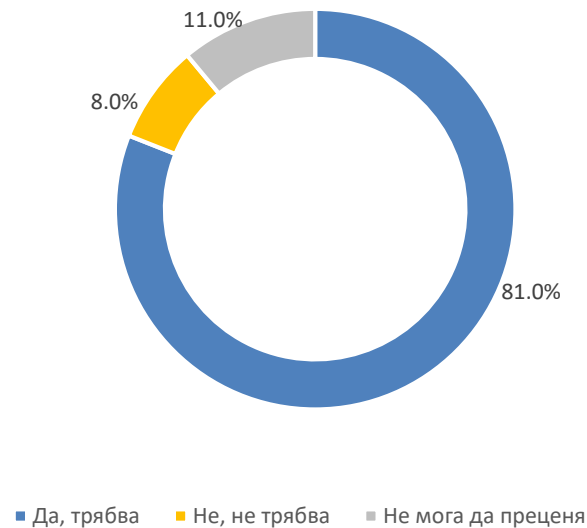


Според средно 81,0% от представителите на целевите групи се налага да бъде разработена **нова специална регулация на индустриалните отношения**, за да бъдат обхванати по-добре новите форми на труд и техните специфики. Едва 8,0% споделят обратната позиция, а 11,0% не могат да преценят.

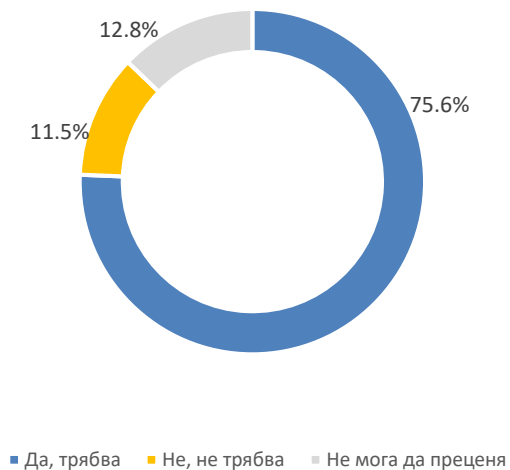
Картината сред организациите на работодателите и организациите на работниците и служителите не показва значителна разлика. 85,9% от представителите на работниците и служителите и 75,6% от тези на работодателите подкрепят необходимостта от нова специална регулация на новите форми на труд и индустриалните отношения, които те засягат.



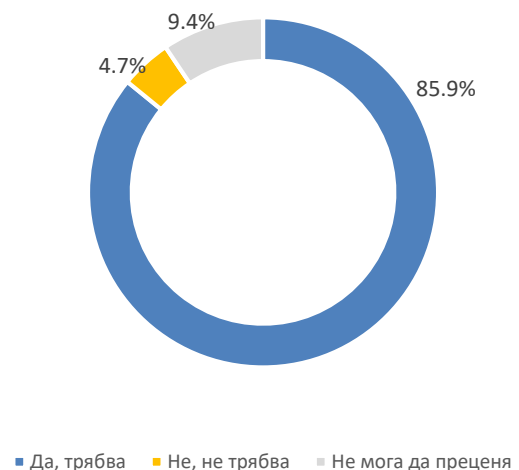
Трябва ли или не трябва да бъде разработена специална регулация на индустриалните отношение по отношение на новите форми на труд? - средни стойности на база всички



Трябва ли или не трябва да бъде разработена специална регулация на индустриалните отношение по отношение на новите форми на труд? - Организации на работодателите



Трябва ли или не трябва да бъде разработена специална регулация на индустриалните отношение по отношение на новите форми на труд? - Организации на работниците и служителите



Констатирани пропуски в нормативната уредба и предложения за подобряване

Информирани и консултиране

По отношение на информирането и консултиране позициите на представителите на

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



организациите на работодателите са смесени. Една част от тях посочват, че и към момента законодателството създава необходимите условия за информиране и консултиране между социалните партньори. Проблемите, които те срещат в тези процеси не се дължат толкова на нормативната уредба, а на други пропуски в практиките и сътрудничеството между страните. Изразена е и позицията, че колкото повече се регулира материята от страна на държавната власт, толкова повече отношенията се утежняват и не могат да бъдат наистина ползотворни.

„Смятам, че нормативната уредба е на ниво. Описано е информирането и консултирането между страните и в какво то се състои.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

Друга част от представителите на работодателските организации считат, че нормативната уредба по отношение на информирането и консултирането е неясна и тромава. В следствие на това тя не може да изпълни функциите си за регулиране на този процес между представителите на работодателите и представителите на работниците и служителите. Отправените предложения са свързани с изготвяне на регулаторна рамка, която съдържа повече конкретика. Така ще се даде по-голяма предвидимост за всички участници в процесите. Сред аргументите на представителите на тази целева група се откроява и позицията, че работодателите не са достатъчно запознати със законодателството и този тип задължения и възможности за социален диалог. Знание и информация за това имат предимно представителните организации на работодателите на секторно или национално ниво. Ефективността на информирането и консултирането се състои и в информираността на участниците за възможностите, които предоставя този способ за социално сътрудничество.

„Информирането и консултирането са регламентирани прекалено тромаво и двузначно/неясно.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Изготвяне на базова регулаторна среда, за да се започне отнякъде.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Информацията не стига до фирмите, а само до представителни организации.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

----- www.eufunds.bg -----



Сред **представителите на работниците и служителите** се споделя и тезата за нужда от частична актуализация на законодателството. Това засяга в голяма степен терминологията и дефинициите, заложили и към момента в нормативната уредба и които се използват при провеждането на информиране и консултиране. Тази целева група виждат голяма проблематичност по отношение на практиките и готовността, желанието и ангажираността на работодателите да участват в процесите по информиране и консултиране по принцип, а още по-малко при новите форми на труд.

„Архаична е нормативна база. Трябва да има въвеждане на нова терминология.“ – представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Законодателството съществува, но групите по информиране и консултиране реално не работят. Процесът по информиране и консултиране остана като ангажимент на синдикатите, а те самите не пожелаха да се възползват и да подкрепят максимално още една форма на работническо представителство, която би могла да им даде като финансово обезпечение от работодателя, така и база, така и влияние сред работещите и служителите.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Законодателство има, но трябва информацията, което се разменя между страните да бъде пълна, навременна и достоверна. Тук има пропуски на практика.“ – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Липсва добра комуникация между участниците в различните форми на труд и съвместно с работодателя. Липсва инициатива изобщо както при досегашните, така вероятно и при новите форми на труд, особено от страна на работодателите за изпълнението на това им задължение от Кодекса на труда.“ – представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Пропуски в нормативната уредба може би има, но по-важно е как се прилагат нормативните уредби на практика. В много от нормативните текстове в България написаното е добре форматирани, но за съжаление не се изпълнява, не се спазва и не се използва за основа. Жалко е, че все още не можем да сме новатори и да приемаме

----- www.eufunds.bg -----



новостите в широк диапазон. До голяма степен липсата на информираност и консултации, води до неблагоприятен и нездравословен работен кръг, защото самите ръководители, не спазват и не желаят да има промяна.” - представител на национално представителна организация на работниците и служителите

При наличното законодателство и в момента се установяват пропуски в гаранциите за **ефективност на информирането и консултирането**. Според част от участниците, няма механизъм, които да гарантира, че споделената информация между страните е точна, навременна и обективна, каквито са и изискванията към момента. Липсват и гаранции, че мненията и предложенията на работниците/служителите ще се отразят. Представителите на работниците и служителите посочват и друга трудност – липсата на ясно разбиране за новите форми на труд допълнително затруднява информирането и консултирането в този контекст.

„Липсват гаранции за обективно и всестранно изясняване на обсъжданите въпроси от страна на работодателите и има липса на гаранции за вземане предвид на конструктивните позиции, изразени от работещите. Това води до свеждане на информирането до лесно преодолима формалност.” – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Липсва информация въобще за нови форми на заетост. Само част от мултинационалните компании имат представа за какво става дума.” - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Нормативната уредба е непълна по отношение на процедурите на информиране и консултиране, по отношение на срокове, съдържание, документиране, верифициране.” – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Ревизия на нормативната уредба, касаеща новите форми на работа и преговори. Точни и ясни правила за двете/трите страни, както и упоменаване на изричните задължения на всяка от страните. Често пъти в реалните взаимоотношения партньорите не знаят своите правила и принципи за работа. Не се следва нормативната уредба, често пъти бива и прескачана и незачитана.” - представител на национално представителна организация на работниците и служителите

----- www.eufunds.bg -----



Колективното трудово договаряне

По отношение на законодателството, регулиращо колективното трудово договаряне, мнозинството от **представителите на работодателите** не смятат, че има пропуски и неуредени въпроси. По-голяма част от участниците от тази целева група виждат повече проблеми в работата на практика, а не в нормите. Споделят се частичен скептицизъм към дейността на синдикалните организации и дали допълнителните регулации няма да утежнят процеса и да го влошат, вместо да го подобрят и направят по-ефективен за всички страни.

„В България повечето фирми са частна собственост и собственикът или мултинационалната компания определят трудовото договаряне.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Съществуващата нормативна база не е обвързана с новите форми на труд. Заетите в тези форми по-скоро не участват в процесите на колективното трудово договаряне.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

Други участници, представители на работодателските организации, споделят, че има разписани регулации за колективното трудово договаряне, но те не са достатъчно ясни и конкретни. Отчита се несигурност сред част от участниците дали този механизъм за социален диалог може да се приложи към новите форми на труд или е нужен изцяло нов модел.

„Все още няма яснота в процедурите, независимо че колективните трудови договори отдавна са разписани в Кодекса на труда.“ – представител на отраслова/браншова организация на работодателите

„Законодателството е прекалено сложно и неясно.“ - представител на отраслова/браншова организация на работодателите

Представителите на организациите на работниците и служителите също има колебания. Липсата на достатъчна практика към момента е посочена като причина за избягване на

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



генерални обобщения и оценки. Въпреки това, посочени са някои основни притеснения по отношение на нормативната база, колективното трудово договаряне и новите форми на труд. Водещият проблем за по-голяма част от представителите на тази целева група е, че с изключение на мобилната работа, повечето нови форми на труд, които и към момент се прилагат в България под една или друга форма/разновидност, нямат характеристиките на трудово правоотношение. Често полагането на труд се случва на базата на граждански договори. Поради тази причина работещите по този начин в момента не могат да бъдат обхванати от действащото законодателство. Това налага промяна и актуализиране на нормите.

Друг аргумент е, че колективното трудово договаряне и за традиционните форми на труд не е достатъчно работещо. Процесът е бавен, сложен и няма задължение за работодателя той да бъде завършен в разумни срокове.

„Недостатъчна защита на правата на работниците във връзка с новите форми на труд, като например фриланс работа, временна работа, работа от разстояние и други. Тези работници често не са покрити от стандартните закони за трудово право, което означава, че техните права и задължения не са ясно дефинирани в рамките на колективното трудово договаряне.“ – представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Новите форми на труд често са под формата на граждански договор или на договор за услуга, т.е. не е налице традиционно трудово правоотношение между работник и работодател. Това изключва възможността за колективно трудово договаряне.“ – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Правната уреда и организацията на труда се отдалечават от трудовото право и приближават гражданското право, което е обезпокоителна тенденция. Липсва правна ориентация по отношение на възникващите форми на работа, предоставяни от новите технологии, по-специално по отношение на определянето на статута на работниците, като наемни служители или като независими работници. Границата между концепцията за наеман служител и независим работник все още остава много неясна и подложена на объркване между истинска самостоятелна заетост и прикрита трудова заетост. Заплатите за отработеното работно време се заменят със заплащане на потърсени и изпълнени услуги.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите



„Трябва да се направят много промени в нашето законодателство по отношение транспонирането на европейските директиви за новите форми на труд. Важно е да имаме ясно и точно дефиниране на всяка една форма на труд, права, задължения, изисквания, последици и т.н. Има още какво да се направи и на европейско ниво - промените буквално стават всеки месец, измененията на европейското и националното законодателство не трябва да изостават от темповете на прогресиране на новите форми на труд.“ – представител на национално представителна организация на работниците и служителите

На следващо място представителите на организации на работниците и служителите посочват, че извън нормативната уредба, има нужда и от промяна в поведението и мотивацията за участие в колективното трудово договаряне. Препоръчително според тях е по-добра координация между всички участници, разпространяване на информация и убеждаване за ползите от колективните трудови договори.

„Необходимо е координация между социалните партньори и институции, съблюдаващи новите форми на труд, както и ясни правила по отношение на колективното трудово договаряне.“ – представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„По-голяма ангажираност на социалните партньори с прилагане на колективно трудово договаряне при новите форми на труд.“ – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

Механизми за съвместно вземане на решения

По отношение на механизмите за съвместно вземане на решения представителите на **организациите на работодателите** трудно идентифицират конкретни пропуски в нормативната уредба. Основните трудности според тях са основно в ниската информираност за възможностите за съвместно вземане на решения, активността на социалните партньори и качеството на социалния диалог като цяло. Друга част от тази целева група се обединява около позицията, че е необходимо да се изясняват параметрите на възможностите за съвместно вземане на решения на законодателно ниво спрямо всяка нова форма на труд.

„Нормативната уредба трябва да бъде европейска и в механизмите трябва да са

----- www.eufunds.bg -----



*описани ангажиментите на работодателите.“ – представител на
отраслова/браншова организация на работодателите*

*„Няма никаква информираност по тази тема.“ - представител на отраслова/браншова
организация на работодателите*

*„Напълно безполезно и неосъществимо е, ако работникът не е постоянен служител“
- представител на отраслова/браншова организация на работодателите*

Позициите на представителите на **организациите на работниците и служителите** считат, че и към момента механизмите за съвместно вземане на решения не обвързват достатъчно работодателите и няма стимули за ефективното им прилагане. При новите форми на труд тези недостатъци на механизмите ще се възпроизведат. Изцяло процесите ще зависят от мотивацията и ангажираността на работодателите. Възможно промяна според част от представителите на тази целева група е да се въведат задължения за работодателите и работниците/служителите да прилагат тези механизми.

*„В нормативната уредба липсват императивни текстове по отношение на
съвместното вземане на решения.“ – представител на национално представителна
организация на работниците и служителите*

*„Съвместното вземане на решения зависи от волята на преговарящите.“ –
представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите*

*Оценка на правилата и процедурите на представителните организации на
работодателите и на работниците и служителите на всички равнища и
възможностите за провеждане на ефективен социален диалог*

Представителите на целевите групи бяха помолени да оценят правилата и процедурите на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на всички равнища и възможностите за провеждане на ефективен социален диалог по скалата от 1 до 7, където 1 означава „Изобщо не осигуряват“, а 7 – „Напълно осигуряват“.

По отношение на **информирането и консултирането** представителите на организациите на

----- www.eufunds.bg -----



работниците и служителите и представителите на организациите на работодателите поставят идентична оценка – 4 от 7. В този смисъл, участниците смятат, че правилата и процедурите са на средно ниво, като все пак позволяват да се проведе и да послужи за основа на добро взаимодействие между работници/служители-работодател.

За останалите форми обаче оценките са под средното ниво. За **колективното трудово договаряне** средната оценка е 3,8 от 7, а за **механизмите за съвместно вземане на решения** – 3,6 от 7. Констатира се необходимост от подобряване на правилата и процедурите на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на всички равнища, така че да се насърчи използването на тези механизми за социален диалог по по-оптимален начин.



Според мнозинството от участниците, **ролята на представителните организации на работодателите на всички равнища** за осигуряването на възможност за провеждане на ефективен социален диалог в контекста на новите форми на труд е да партнират конструктивно, без да лидират процеса, но все пак се стремят да подкрепят иницирираните от друг промени. Тази позиция са изразили средно 60,1% от участниците. Това мнение е по-сериозно застъпено от представителите на работниците и служителите – 68,2% от тях.



Сред работодателските организации 51,3% подкрепят тезата, че следва да участват конструктивно без да са лидери на процеса. Висок е и делът на представителите на работодателските организации, които виждат ролята си в този процес като водеща чрез създаването на визия, инициране на промени и оказване на натиск върху останалите участници.

Макар и да има разлика в тези мнения сред работодателите, това размиване във вижданията за ролите като лидери инициатори на промени и поддръжници на чужди идеи за промени има потенциал да създаде напрежение в хода на социалния диалог.



Попитани са **ролята на представителните организации на работниците и служителите** на всички равнища за осигуряването на възможност за провеждане на ефективен социален диалог в контекста на новите форми на труд мнозинството от участниците (60,1%) смятат, че те трябва да са конструктивни партньори, които не са водачи в този процес, а оказват подкрепа на предложените промени.

Средно 31,9% от всички представители на целевите групи на проучването пък посочват, че тези организации трябва да бъдат лидерите на промяната, като изготвят визия,

----- www.eufunds.bg -----



разпространят я, насърчат участието и изготвят промени.

Прави впечатление, че позициите и на работодателските организации и на организациите на работниците и служителите в този аспект съвпадат като виждания.



Ролята на държавните институции за оптимизиране на социалния диалог по отношение на законодателството и правилата и процедурите, които регламентират тези процеси според 54,0% от всички участници е да партнира на останалите социални партньори и да оказват подкрепа на необходимите промени.

Общо 33,1% от всички участници пък смятат, че държавните институции са естествения лидер, който следва да поеме задачата и отговорността за създаването на визия, иницирането на промени, упражняването на натиск върху останалите играчи.

Оценките на представителите на двете целеви групи на проучването в това отношение са сходни и не се измерват значими различия.



Каква трябва да бъде ролята на държавните институции за осигуряването на възможност за провеждане на ефективен социален диалог в контекста на новите форми на труд?



Според 11,7% от всички участници **правилата и процедурите на представителните организации на работодателите на всички равнища** трябва изцяло да бъдат променени, за да осигурят възможност за провеждане на ефективен социален диалог. Според други 39,3% голяма част от тези норми трябва да бъдат промени, за да се постигне тази цел. Само 7,4% от всички са на мнение, че категорично няма такава необходимост и с наличните регламенти тези организации могат активно да участват в социалния диалог.

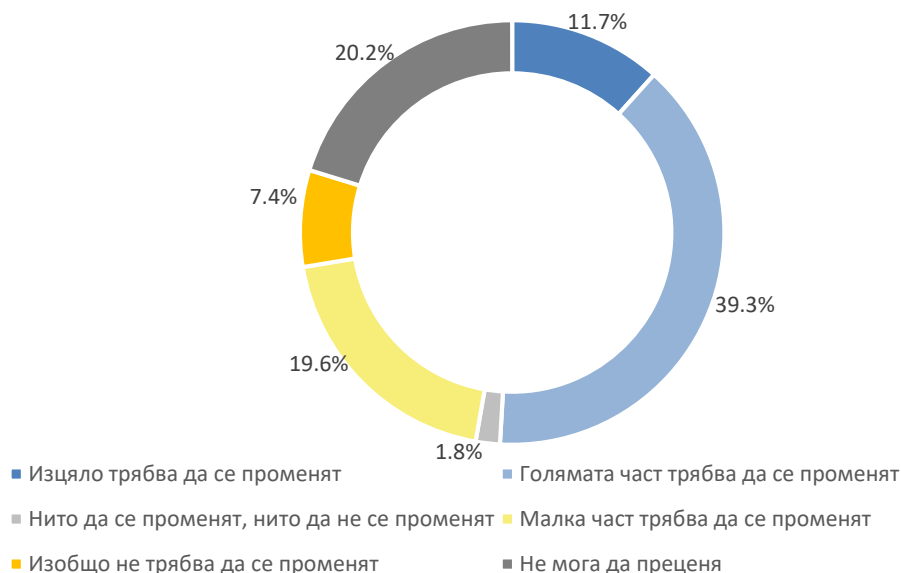
Самите представители на организациите на работодателите имат сходни с общите виждания. Сред тях 10,3% се застъпват за цялостна промяна на процедурите, а 30,8% - за промяна на голяма част от тях.

На обратната позиция са около 1/3 от тази целева група, като 20,5% смятат, че малка част се нуждае от промяна, а 10,3 – че нищо не следва да се променя.

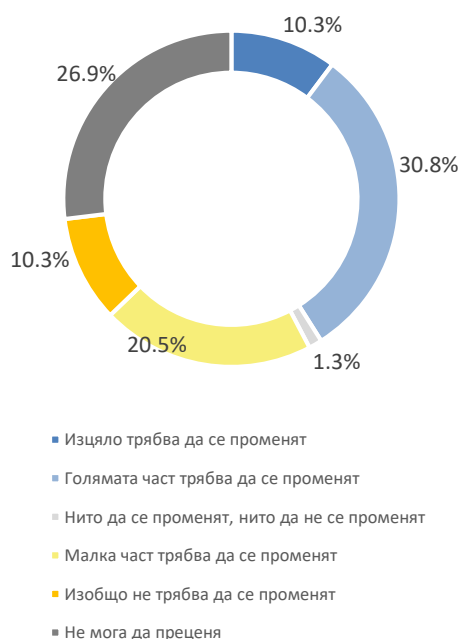
Представителите на организациите на работниците и служителите показват по-голямо желание за промяна на правилата и процедурите на представителните организации на работодателите на всички равнища – за 12,9% от тях всичко следва да се промени, а 47,1% от тях, че е нужно голяма част от правилата им да се променят.



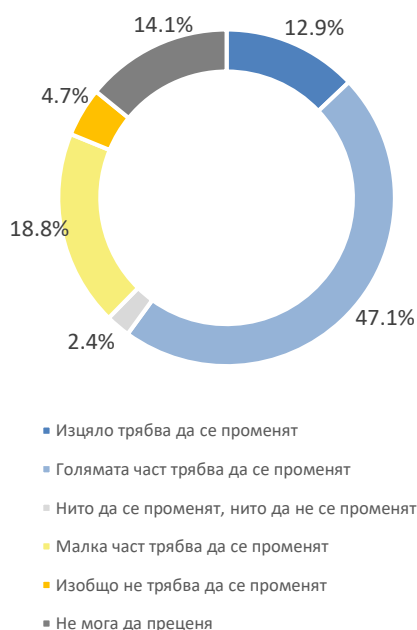
Според Вас, трябва ли да се променят правилата и процедурите на представителните организации на работодателите на всички равнища, за да осигурят възможност за провеждане на ефективен социален диалог? - средни стойности на база всички



Според Вас, трябва ли да се променят правилата и процедурите на представителните организации на работодателите на всички равнища, за да осигурят възможност за провеждане на ефективен социален диалог? - Организации на работодателите



Според Вас, трябва ли да се променят правилата и процедурите на представителните организации на работодателите на всички равнища, за да осигурят възможност за провеждане на ефективен социален диалог? - Организации на работниците и служителите





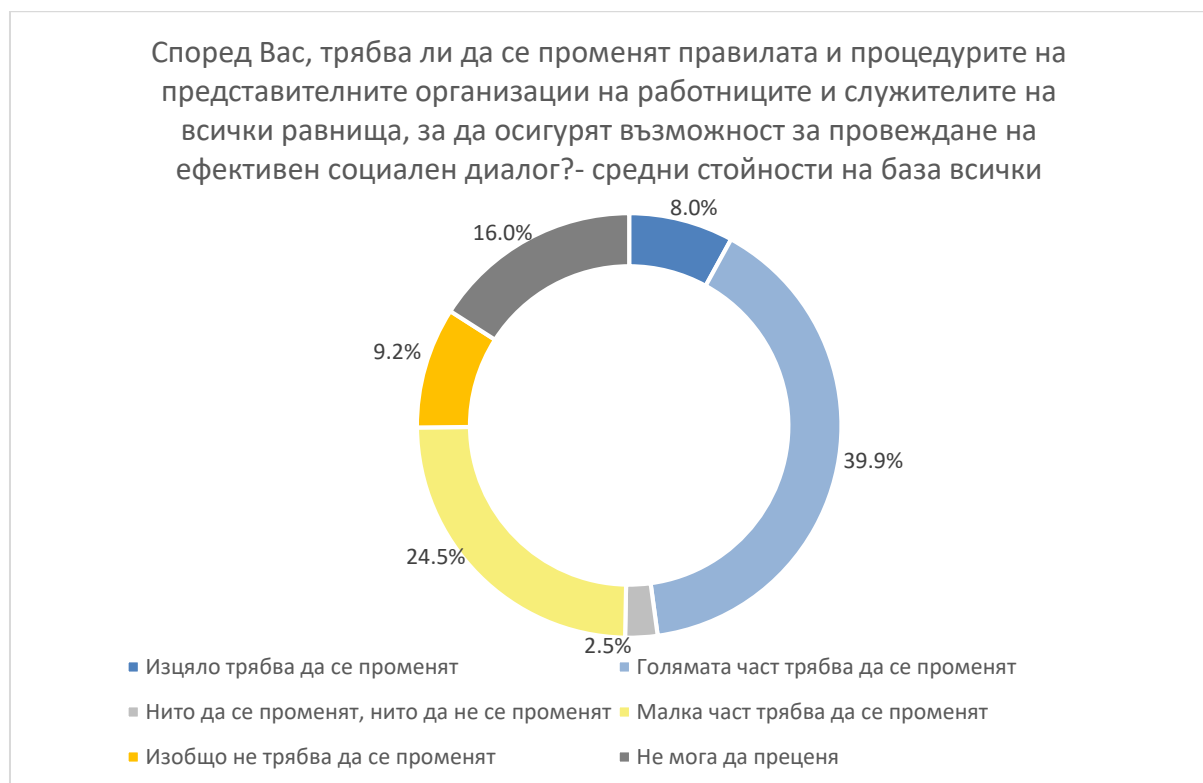
За 39,9% от представителите на целевите групи на проучването **правилата и процедурите на представителните организации на работниците и служителите на всички равнища** трябва да се променят в голяма степен, за да се гарантира провеждането на ползотворен социален диалог. Други 8,0% заемат по-радикална позиция, като посочват, че тези правила следва изцяло да се преработят.

Привържениците на запазването на действащите и към момента регулации са по-малко. 24,5% виждат нуждата от малка част да бъде променена, докато само 9,2% са привърженици на запазването им в този вид и не подкрепят никакви изменения.

Представителите на работодателските организации споделят сходни с общите средни позиции. При тях радикална цялостна промяна в правилата на организациите на работниците и служителите искат 10,3%, а голяма промяна, макар и не цялостна – 35,9%.

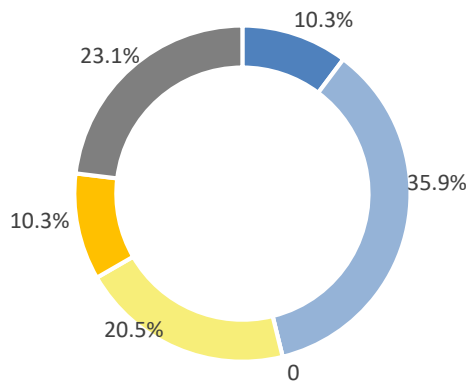
Самите представители на организации на работниците и служителите оценяват нуждата от голяма промяна на правилата и процедурите на този вид организации на всички равнища – 43,5%. Цялостна промяна заявяват 5,9%.

Не е пренебрежим и делът на представителите на работниците/служителите, които искат малки и ограничени промени в процедурите – 28,2% от тях. Никаква промяна не е необходима според 8,2% от представителите на тази група.



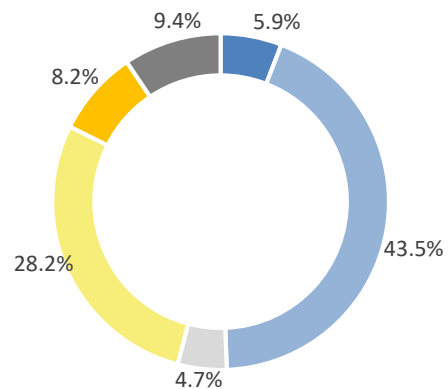


Според Вас, трябва ли да се променят правилата и процедурите на представителните организации на работниците и служителите на всички равнища, за да осигурят възможност за провеждане на ефективен социален диалог? - Организации на работодателите



- Изцяло трябва да се променят
- Голямата част трябва да се променят
- Нито да се променят, нито да не се променят
- Малка част трябва да се променят
- Изобщо не трябва да се променят
- Не мога да преценя

Според Вас, трябва ли да се променят правилата и процедурите на представителните организации на работниците и служителите на всички равнища, за да осигурят възможност за провеждане на ефективен социален диалог? - Организации на работниците и служителите



- Изцяло трябва да се променят
- Голямата част трябва да се променят
- Нито да се променят, нито да не се променят
- Малка част трябва да се променят
- Изобщо не трябва да се променят
- Не мога да преценя

Обхват на въпросите, които се регулират от държавата в сътрудничество и след консултации със социалните партньори

Участниците направиха оценка и на въпросите, които могат да бъдат регулирани от държавата в сътрудничество със социалните партньори в контекста на навлизането на новите форми на труд и необходимостта от осигуряване на оптимални условия за провеждането на социален диалог и защитата на правата и интересите на всички участници.

Повечето участници се обединяват около позицията, че всички основни въпроси, заложили и към момента в Кодекса на труда като области на регулация, следва да се запазят. Необходимо е само доразвиване на регулациите като се постигне точно дефиниране на обхвата, отговорността, правата и задължения на работниците/служителите и работодателите и др.

Изказани са позициите, че въпреки е необходимостта от цялостно разглеждане на



въпросите и темите, то в практиката се налага и вариант за подход, в който да се приоритизират критични към момента въпроси, които с приоритет следва да получат ясна регламентация. Останалите, които събират по-ниска подкрепа, не трябва да се възприемат като по-малко важни и значими, а като теми, за които ще е нужен по-дълъг период за обсъждане и приемане от основните страни в процеса на социален диалог. **Приоритет е приписан основно на областите, които имат основополагащо значение за установяването на отношенията между работодател-работник/служител.**

Предвид тази бележка, представителите на социалните партньори бяха помолени да посочат кои са основните въпроси и области, които следва да бъдат регулирани от държавните институции. Като приоритетни за всички се оформят **трудова възнаграждение** (66,3% от всички) и **заетост и квалификация** (54,6% от всички).

За представителите на организациите на работодателите и работниците по-важни са темите, свързани в трудовото възнаграждение като тази област е на първо място за тази целева група - избрана от 74,1%. За представителите на организациите на работодателите пък на първо място се поставя въпросът за заетостта и квалификация, посочен от 73,1% от тях.

Безопасните и здравословни условия на труд са избрани от 47,2% от всички участници, като мненията на двете целеви групи са близки. Регламентацията на **работно време** получава подкрепа средно от 38,7% от всички участници.

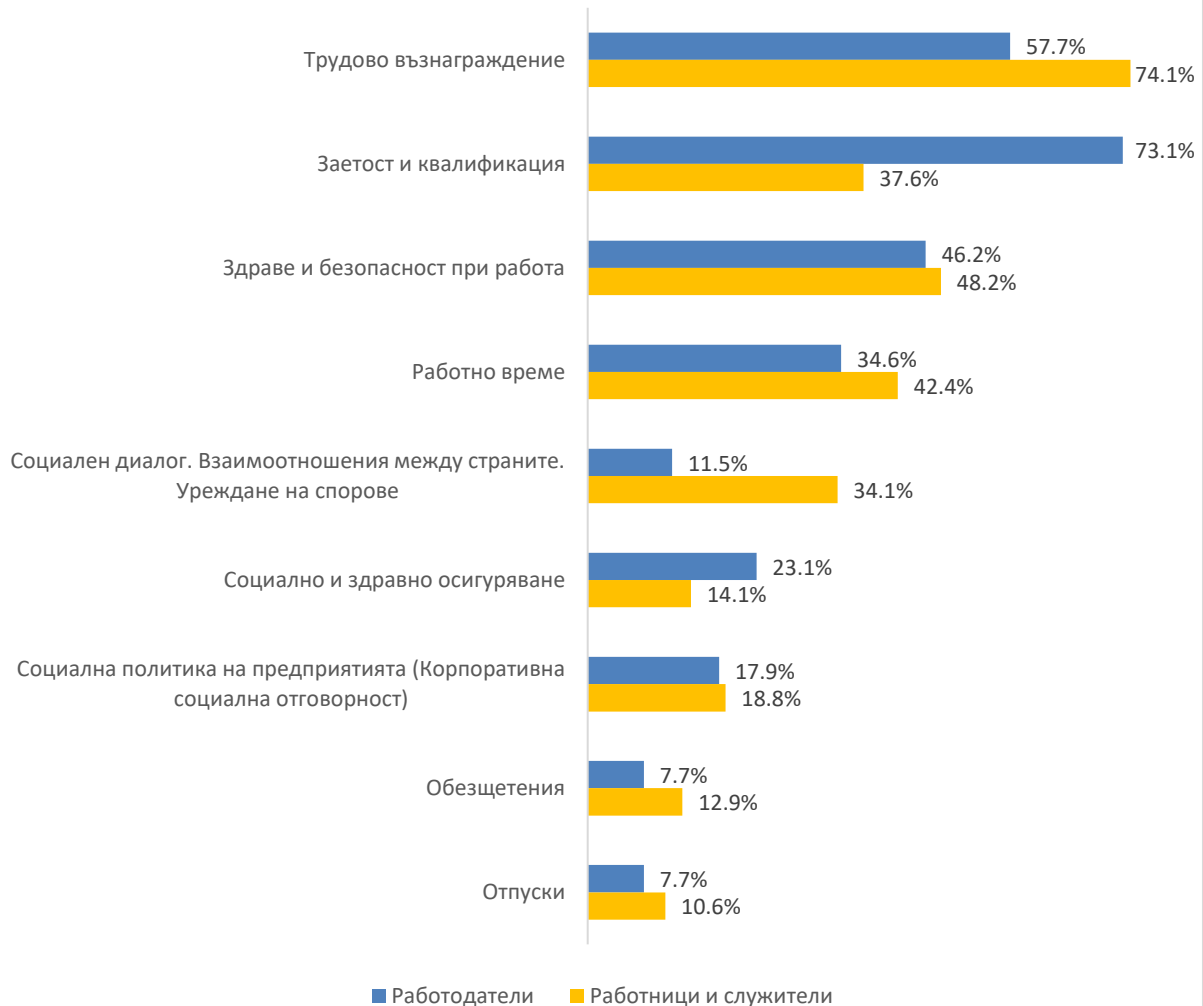
С по-ниска приоритетност към настоящия момент са посочени регулирането на социалния диалог, взаимоотношения между страните и уреждането на спорове (23,3% от всички), социалното и здравното осигуряване (18,4% от всички), корпоративната социална отговорност (18,4% от всички), обезщетенията (10,4% от всички) и отпуските (9,2%).

За представителите на **работодателските организации** най-важни към този момент е регламентирането на следните теми и въпроси: заетост и квалификация, трудово възнаграждение, здраве и безопасност при работа, работно време и социално и здравно осигуряване.

За представителите на **организациите на работниците и служителите** най-приоритетни към настоящия момент са следните теми и въпроси, които следва да получат своята нормативна регулация: трудово възнаграждение, здраве и безопасност при работа, работно време, заетост и квалификация и социален диалог, взаимоотношения между страните и уреждане на спорове.



В кои области е най-важно да се осъществява социален диалог в контекста на разпространението на новите форми на труд?



За **споделянето на служители** като най-важни въпроси, които следва да бъдат регламентирани са от държавата в сътрудничество със социалните партньори, се посочват:

- определяне кой е работодател и как се споделя отговорността между работодателите;
- определяне на обхвата на работа;
- здраве и безопасност;
- въпроси свързани с личния принос на всеки служител, отчетност и отговорност при полагането на труд, както и производителността и продуктивността на труда;



- формиране на заплащането и доходите;
- отговорност за изплащане на осигуровки с оглед наличието на двама работодатели;
- ограничаване на възможностите за полагане на труд по тази форма без трудов договор;
- механизъм за връзка между работник и работодатели;
- работно време и разпределението му при различни работодатели;
- отговорност за условията на труд;
- участие в социалния диалог, членуване на работещите по този начин в синдикални организации.

За **споделянето на работно място** представителите на организациите на работниците и служителите, както и на организациите на работодателите считат, че основните въпроси, за които би било подходящо да има регламентация са:

- определяне на обхвата на формата на труд
- продължителността на работното времена всеки от служителите, работещи по тази нова форма на труд;
- длъжности характеристики на служителите, които споделят работно място;
- регламентиране на социалните придобивки.

При **временното (срочно) управление** най-важно според представителите на социалните партньори е регулирането на следните теми:

- обхвата на тази форма на труд;
- съдържанието и вида на договор за извършване на определената работа;
- работно време и допустимо време на прилагане на формата на труд;
- заплащане и обезщетения;
- при кой работодател служителят/работникът може да участва в синдикална организация и начините за участие в социалния диалог.

По отношение на **случайната работа** участниците в проучването определят следните въпроси като приоритетни:

----- www.eufunds.bg -----



- дефиниране на новата форма на труд;
- честотата на повикване на работника/служителя от страна на работодателя;
- гарантиране минимален доход;
- работно време;
- здравословни и безопасни условия на труд;
- обезщетения;
- форма на договор, с който се установяват отношенията;

При **мобилната работа** според представителите на социалните партньори най-важните въпроси и към момента са разписани в Кодекса на труда. Като допълнителни значими теми са посочени:

- продължителност на работното време и контрол върху спазването му;
- безопасни и здравословни условия на труд;
- отговорност на работодателя и обезщетения;
- отчетност, начин на измерване на ефективност и производителност на труда;
- отговорност за осигуряване на условия за труд (осигуреност на устройство за работа, интернет, електричество и др.).

За **работата чрез ваучери** като водещи въпроси, които следва да бъдат регулирани са дефинирани:

- взаимоотношения между страните; регламентират отговорностите на компанията издател на ваучери и работодателя, закупил такива по отношение правата на работника съгласно трудовото законодателство;
- заплащане;
- заплащане на осигуровки;
- квалификация на работещите по тази форма на труд
- безопасни и здравословни условия на труд.

При **работата по портфолио** представителите на организациите на работодателите и организациите на работниците и служителите смятат, че е най-важно да бъдат регулирани

----- www.eufunds.bg -----



въпросите за:

- социално и здравно осигуряване;
- заплащане;
- безопасни и здравословни условия на труд;
- правата на интелектуалната собственост при предлагането на идеи, решения, проекти;
- възможности за сдружаване на работещите чрез тази форма на труд.

За **работата чрез онлайн платформа** представителите на социалните партньори споделят, че следва да бъдат регулирани с приоритет следните теми:

- техническо осигуряване на условия за труд;
- отчетност и измерване на производителността на труда; трудови злоупотреби;
- работно време;
- здравословни и безопасни условия на труд.

По отношение на **краудсорсинга** водещите теми според представителите на организациите на работниците и служителите и тези на работодатели са:

- дефиниране и обхват на формата на труд;
- социално и здравно осигуряване;
- заплащане;
- безопасни и здравословни условия на труд.

При **съвместната заетост** участниците в проучването определят като най-важни теми за регулиране от държавата след консултации със социалните партньори:

- регулиране вида и броя на сдружаване; капацитет, квалификация;
- социални и здрави осигуровки;
- безопасни и здравословни условия на труд.

Въпроси, които могат да се регулират само чрез колективното трудово договаряне и чрез споразуменията между представителните организации на работниците и служителите и

----- www.eufunds.bg -----



работодателите

Въпросите, които могат да се регулират **само чрез колективното трудово договаряне** между представителните организации на работниците и служителите и работодателите са идентифицирани от участниците в проучването. Мнозинството от тях вижда нормативната база като основа, която следва да зададе рамката, а социалният диалог да я надгради. Поради това колективното трудово **договаряне не може да измести законодателството** във функцията му да установи социално-икономическите отношения между предлагашите и наемащите труд. При наличието на базови регламенти, колективното трудово договаряне би могло по-ефективно да защити всички интереси и да чрез него да се постигне удовлетворяване на позициите на всички участници.

Водещото мнение, споделено от 62,0% от всички участници е, че **трудоовото възнаграждение** е тематична област, която може най-ефективно да се регулира чрез колективното трудово договаряне. За всички останали теми подкрепата е по-слаба.

За представителите на работодателските организации регулация само чрез колективно трудово договаряне е допустима главно за областите трудово възнаграждение и заетост и квалификация.

За представителите на организациите на работниците и служителите подобна регулация е допустима основно за областите трудово възнаграждение и работно време.

От изразените позиции се потвърждава, че **най-неподходящи** за регулиране само чрез този способ на социално сътрудничество са: социално и здравно осигуряване, обезщетения, социална политика на предприятията (Корпоративна социална отговорност) и социален диалог, взаимоотношения между страните и уреждане на спорове. За тях се налага необходимост от специфично законодателство.



Според Вас, кои са въпросите, които могат да се регулират само чрез колективното трудово договаряне между представителните организации на работниците и служителите и работодателите?



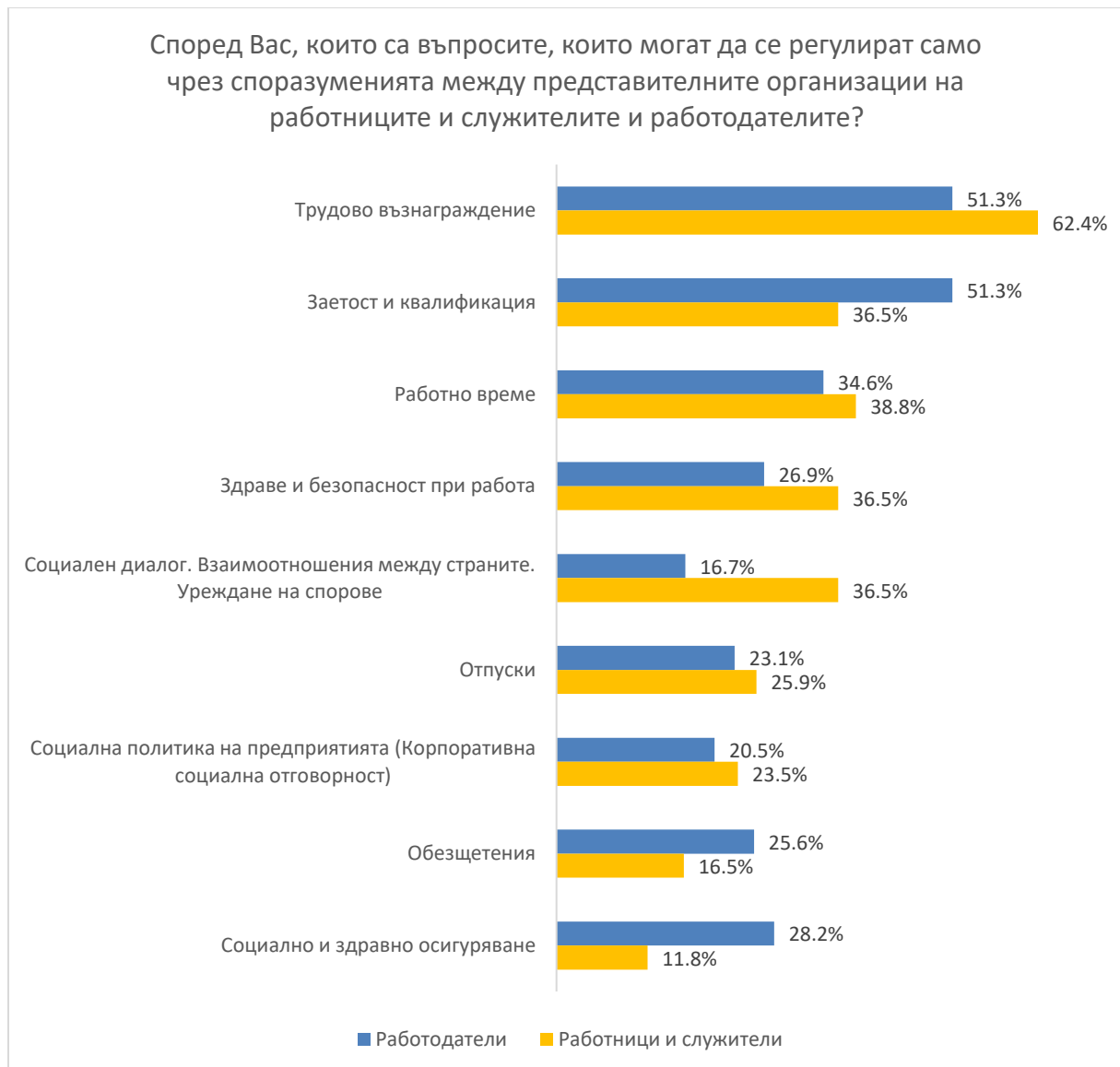
По същият начин въпросите, които могат да се регулират само чрез споразуменията между представителните организации на работниците и служителите и работодателите също имат ограничения. Като основна тематична област за всички се оформя трудовото възнаграждение, което събира подкрепа от 57,1% от всички участници. На второ място се подрежда темата за заетост и квалификация, подкрепена от 43,6% от всички. Останалите области събират по-слаба подкрепа.

За организациите на работодателите водещи са трудово възнаграждение и заетост и квалификация. За организациите на работодателите и работниците тези възможни области за регулация само чрез този способ е трудовото възнаграждение.

Най-неподходящи да бъдат регулирани само чрез споразуменията между



представителните организации на работниците и служителите и работодателите са въпросите са: социално и здравно осигуряване, обезщетения, социална политика на предприятията (Корпоративна социална отговорност), отпуски, социален диалог, взаимоотношения между страните и уреждане на спорове.



Най-важната предпоставка според всички участници в проучването, която ще осигури и ефективно протичане на социалния диалог, е **по-прецизно регламентиране на новите форми на труд в трудовото законодателство**. Общо 76,7% от всички представители на организациите на работодателите и на организациите на работниците и служителите посочват това условие като водещо.



Останалите фактори събират по-ниска подкрепа и нямат първостепенно значение за всички представители. Подредени по значимост спрямо тежестта им за регулирането на въпросите в областта на новите форми на труд и социалния диалог, заемат следния ред: нормативна регулация на нов модел на индустриални отношения (54,0% от всички), информиране за новите форми на труд сред работниците/служителите (45,4% от всички) и информиране за новите форми на труд сред работодателите (38,0% от всички).



На представителите на организациите на работодателите и на организациите на работниците и служителите беше предоставена възможност да изкажат позициите, мненията си и идеи си за възможни подходи за **увеличаване на покритието на колективното трудово договаряне по отношение на брой предприятия и брой работници** по отношение на новите форми на труд.

Сред представителите на работодателите най-често споделяните позиции са свързани с **доброволни инструменти за насърчаване на колективното трудово договаряне**. Изключват се възможностите за натиск и санкции върху тях. Доброволните инструменти се възприемат от тази група като по-устойчиви във времето. Чрез тях би се създавала по-добра среда за диалог и взаимодействие с представителите на организациите на работниците и служителите на всички равнища. Също така се посочва, че сред основните положителни страни на доброволни подход за насърчаване на колективното трудово договаряне е поддържането на култура за сътрудничество, която традиционно разширява обхвата си



към различни социално-икономически въпроси между работодателите и техните работници и служители.

От гледна точка на работодателските организации конкретните подходи, които ще произведат най-голям ефект са **информационните кампании** за разясняване на възможностите, правата и задълженията, които залягат в колективното трудово договаряне, разясняване на процедурите и практиките при процеса по договаряне и в последствие при изпълнението на колективния договор, обучения за създаване на капацитет.

Представена е и идеята за привличане и на външни участници в тези обучения от неправителствения сектор – НПО в обществена полза. Споделя се, че в подобни организации има обучени специалисти и капацитетът на обучение и информиране може да се използва като надграждащ усилията на социалните партньори.

На следващо място е отбелязано, че следва да се отчитат спецификите на всеки икономически сектор, като са изказани колебания относно приложимостта на КТД във всяка област.

Следващите цитати показват основните нагласи и споделени позиции от представителите на работодателите, участвали в проучването.

„Това може да се постигне чрез главно като се популяризират плюсовете от колективното трудово договаряне сред работодателите“ – представител на браншова/отраслова организация на работодателите

„Колективното трудово договаряне е неприложимо във всички сектори, необходимо е преразглеждане.“ - представител на браншова/отраслова организация на работодателите

„Може да се постигне само чрез диалог с партньорите и на пазарен принцип по отношение на уговореното във всеки раздел“ - представител на браншова/отраслова организация на работодателите

„Чрез информационна кампания през неправителствените организации в обществена и частна полза“ - представител на браншова/отраслова организация на работодателите



„Чрез мащабна информационна кампания и публично обсъждане“ – представител на национално представителна организация на работодателите

„Увеличаване на покритието може да има главно чрез предоставянето на повече информация и обучение във възможностите, които дава колективното трудово договаряне“ - представител на браншова/отраслова организация на работодателите

Сред **целевата група на представителите на организациите на работниците и служителите** се наблюдава хибриден подход, който съчетава доброволни инструменти за насърчаване на покритието на колективното трудово договаряне с механизми за **задължително обвързване**. Участниците се обединяват около позицията, че държавата има водеща роля за подобряване на процесите в рамките на колективното трудово договаряне, а след това и договарянето в контекста на новите форми на труд. Поставянето на законово изискване за наличие на колективен трудов договор е алтернатива за голяма част от представителите на организации на работниците и служителите. Важно значение се приписва и на механизмите за участие на представителите на работниците и служителите в социален одит в предприятията. Като проблематична се отбелязва дефиницията на новите форми на труд. Посочена е необходимост от съставянето на едно общо определяне на обхвата и съдържанието на понятията и как те да се прилагат – дали през настоящите възможности на Кодекса на труда или с бъдещи промени в трудовото и осигурителното законодателство.

Сред **доброволните инструменти** за насърчаване на колективното трудово договаряне участниците посочват главно разпространяването на масова информация към представителните организации на работниците/служителите и тези на работодателите, информационна кампания сред населението по принцип и отделните предприятия. Наличието на повече сведения за самите нови форми на труд, знания за значение на социалния диалог и възможностите, които те предоставят имат потенциал да повлияят положително върху практиките на пазара на труда.

Следващите цитати показват основните нагласи и споделени позиции от представителите на организациите на работниците и служителите, участвали в проучването.

„Нужно е държавата да задължава всички да сключват колективни трудови договори“ – представител на национално представителна организация на работниците и служителите



„Увеличаване на покритието на колективното трудово договаряне ще има, когато нормативно бъде въведено задължително договаряне.“ – представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Ще се повиши, когато броят на работниците отговаря на нормативите на предприятието, защото в много ситуации в България има експлоатация на работна ръка, не добро заплащане, не спазване на работно време, отпуски и т.н.“ – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Чрез промени в трудовото законодателство и въвеждане на императивни разпоредби по отношение на социалния диалог и колективно трудово договаряне; участие на синдикатите в мониторинга, свързан с покритието на КТД, според съответната директива на ЕС. Извършване на социален одит в предприятията по отношение наличие, спазване на КТД и ЗБУТ. Увеличаване броя на инспекторите в инспекциите на труда и възлагането им на контрол и върху спазването на КТД.“ – представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Чрез ратификация на директивата (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати в ЕС.“ - представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Въвеждане на иновативни форми за синдикализация и колективни преговори.“ – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Добре би било да има отделен Закон за синдикатите“ – представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Националните и браншовите договори трябва да са задължителни на ниво предприятия.“ – представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Трябва да се разширява обхватът на колективните договори. Държавата може да

----- www.eufunds.bg -----



насърчава организациите на работодатели и работници да включват новите форми на труд в съществуващите колективни договори.” – представител на национално представителна организация на работниците и служителите

„Може да се получи след активно учредяване на синдикални организации, информирани и консултиране, и вземане на съвместни решения.“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Създаване на единна, общоевропейска класификация на тези форми, както и общопризнати дефиниции за тях, вкл. и на национално ниво. Промяна в законодателството – трудово и наказателно. Работещите през платформи и платформите да бъдат подходящо информирани, организирани и представени, за да се улесни социалният диалог и колективното договаряне“ - представител на отраслова/браншова организация на работниците и служителите

„Широко разпространяване на информация за новите форми на труд и убеждаване на работодателите.“ - представител на национално представителна организация на работниците и служителите

3. ОСНОВНИ ИЗВОДИ

- Общо мнение на база всички участници в интервютата за това дали новите форми на труд създават трудности или не – **не може да бъде еднозначно изведено**. Наблюдават се предимно противоположни позиции в зависимост от това дали лицата са представители на работодателите или на работниците/служителите.
- За преобладаващата част от организациите на работниците и служителите категорично **новите форми на труд биха създали трудности** при провеждането на социалния диалог. На обратната позиция са мнозинството от работодателските организации.
- Основният аргумент на социалните партньори, които смятат новите форми на труд за риск за социалния диалог, са невъзможността този нов тип отношения да бъдат ефективно обхванати в настоящия модел на индустриални отношения. Посочено е още, че **липсват регулации и правила, които да обхванат в пълнота новите форми на труд и тяхното приложение**, а това би довело допълнително до затруднения.



- Основният аргумент за социалните партньори, които не виждат затруднения за социалния диалог в контекста на новите форми на труд, е че **активността и ангажираността на социалните партньори ще предотврати трудности и проблеми в процеса на сътрудничество**. В тази група е застъпена и тезата, че и нормативната уредба и към момента позволява да се прилагат разновидности на новите форми на труд и тяхното включване в социалния диалог, затова не се налага промяна на настоящия модел.
- Сравнително обща за всички участници е позицията, че **настоящият модел на индустриални отношения е по-скоро приложим към новите форми на труд**. Не се отчитат значими разлики между работодателските организации и организациите на работниците/служителите. Крайните и категорични мнения не са широко застъпени, независимо дали е положителна или в отрицателна посока.
- Поставените оценки на ефективността на настоящия модел на индустриални отношения към особеностите на новите форми на труд в България са балансирани. **Общата оценка е 3,9 от 7**. Най-оптимистични са национално представителните организации на работодателите, а най-песимистично настроени – национално представителните организации на работниците и служителите. Това показва известна несигурност и неефективност, независимо от законодателните регулации в областта. По този начин се насочва внимание и към културата за провеждане на социалния диалог и практиките, които не се влияят от създадените възможности от законодателството.
- **Тристранното сътрудничество** е най-приложимо и най-ефективно към мобилната работа, работата чрез онлайн платформа, споделянето на работното място, съвместна заетост, временно (срочно) управление, споделяне на служители и работа по портфолио. Най-ниска степен на приложимост се отчита към: краудсорсинг, работа чрез ваучери и случайна работа. Представителите на организациите на работниците и служителите са по-скептични в сравнение с представителите на работодателските организации.
- **Колективното трудово договаряне на ниво предприятие** като форма за социален диалог и сътрудничество е приложимо към следните нови форми на труд: споделяне на работно място, мобилна работа, работа чрез онлайн платформа, споделяне на служители, съвместна заетост, временно (срочно) управление. Най-неприложимо е към: работа по портфолио, краудсорсинг, работа чрез ваучери и случайна работа.
- Според представителите на социалните партньори, **коллективното трудово договаряне на секторно ниво** е приложимо към: мобилна работа, споделяне на работно място, споделяне на служители, работа чрез онлайн платформа,



съвместна заетост и временно (срочно) управление. Най-неприложимо е към новите форми на труд: работа чрез ваучери, работа по портфолио, краудсорсинг и случайна работа.

- По мнение на представителите на социалните партньори **участието в управлението и вземането на решения на работниците и служителите на ниво предприятие** е приложимо към следните нови форми на труд: споделяне на работно място, мобилна работа, работа чрез онлайн платформа, споделяне на служители и съвместна заетост. Тази форма на социално сътрудничество е по-неподходяща за: временно (срочно) управление, работа по портфолио, краудсорсинг, работа чрез ваучери и случайна работа.
- **Доброволните форми за уреждане на колективни трудови спорове чрез непосредствени преговори, арбитраж и посредничество** имат най-голяма приложимост и предпоставки за ефективност при следните нови форми на труд: споделяне на работно място, работа чрез онлайн платформа, мобилна работа, споделяне на служители, съвместна заетост и временно (срочно) управление. Най-слабо е приложението им към работата по портфолио, краудсорсинга, работата чрез ваучери и случайната работа. Представителите на организациите на работниците и служителите показват по-голямо недоверие към доброволните форми в сравнение с работодателските организации.
- Мненията и оценките на представителите на социалните партньори по отношение на включването на работещите по нови форми на труд в процедурите по **информирание и консултиране** показват, че това е по-вероятно за: работа чрез онлайн платформа, споделяне на работно място, мобилна работа, споделяне на служители и съвместна заетост. Докато за полагащите труд чрез работа по портфолио, временно (срочно) управление, краудсорсинг, работа чрез ваучери и случайна работа това не е реалистично.
- За работещите по новите форми на труд съвместна заетост, временно (срочно) управление, работа по портфолио, краудсорсинг, работа чрез ваучери и случайна работа **участието в механизма за колективно трудово договаряне** е оценено негативно със слаби оценки под 3 от 5. За включването на работещите чрез споделяне на работно място, работа чрез онлайн платформа, мобилна работа, споделяне на служители социалните партньори поставят междинна оценка.
- Представителите на организациите на работниците поставят средна оценка единствено на възможността работещите работа чрез онлайн платформа и мобилна работа да участват в **механизмите за съвместно вземане на решения**. За всички останали нови форми на труд мненията са негативни.



- Всички участници в проучването смятат, че **новите форми на труд ще окажат благоприятно влияние върху тристранното сътрудничество**. Водещите аспекти на това влияние са свързани с внедряване на добри практики и иновации, набирането на повече информация и данни, мотивацията за участие в процеса, нови регулации, сътрудничеството и разбирателството между социалните партньори, оптимизиране на процеса, вземане на решения и др.
- По отношение на влиянието на новите форми на труд върху **колективното трудово договаряне на ниво предприятие също преобладават положителните мнения**. Над половината от всички участници виждат това влияние предимно по отношение на внедряване на добри практики и иновации, набирането на повече информация и данни, мотивацията за участие в процеса, оптимизиране на процеса.
- **Предимно положително е влиянието на новите форми на труд и върху колективното трудово договаряне на секторно ниво**. Представителите на социалните партньори споделят, че тези влияния зависят от сектора, в който протичат тези процеси, както и от спецификата на работата и професиите във всеки сектор. Въпреки това, основните мнения се обединяват около положително въздействие върху набирането на повече информация и данни, разпространение на добри практики и иновации, подобряване на сътрудничеството и мотивацията за участие в процеса, постигане на целите на договарянето и др.
- Влиянието на новите форми на труд върху **участието в управлението и вземането на решения на работниците и служителите на ниво предприятие също е определено като положително**. Подобно на останалите форми за социално сътрудничество, и при тази форма представителите на социалните партньори се обединяват около позициите, че има благоприятно въздействие най-вече върху използването добри практики и иновации, увеличаване на информираността и знанието, подобряване на културата за съвместна работа, оптимизиране на процеса, увеличаване на мотивацията и др.
- Водещите социално-икономически фактори, които оказват влияние върху социалния диалог в страната са **политиката на правителството, динамиката на доходите и демографските тенденции**. Най-слабо въздействие имат развитието на съвременните информационни и комуникационни технологии, иновациите и натискът на работещите върху техните работодатели. Особеност представлява, че според представителите на работниците и служителите, тяхната дейност е сред основните фактори за развитието на социалното сътрудничество, докато представителите на работодателските организации „подценят“ тяхната роля в този процес.



- По отношение на възможностите за ефективен диалог, които настоящото законодателство в областта на индустриалните отношения предоставя, по-голямата част от участниците са настроени положително. Те смятат, че **и в момента нормативната уредба осигурява среда и ред за ефективен социален диалог**. Крайната подкрепа и крайното отрицание на законодателството не са предпочитани позиции.
- И сред представителите на работодателските организации, и сред тези на работниците и служителите доминира мнението, че има необходимост от разработването на **нова специална регулация** на индустриалните отношения по отношение на новите форми на труд. Тази специална регулация би надградила съществуващите законови механизми за сътрудничество и би оказала позитивно въздействие върху културата за социален диалог.
- Представителите на целевите групи бяха помолени да оценят **правилата и процедурите на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите** по отношение на възможностите, които те осигуряват за провеждане на социален диалог. За информирането и консултирането участниците поставят междинна оценка, споделят тезата, че те са на средно ниво, като все пак позволяват да се проведе и да послужи за основа на добро взаимодействие между работници/служители-работодател. За колективното трудово договаряне и за съвместно вземане на решения оценките са в по-голяма степен ниски. Отчита се нужда от оптимизиране на правилата и процедурите така че да се насърчи използването на тези механизми за социален диалог.
- 51,3% от работодателските организации виждат ролята си за осигуряването на възможност за провеждане на ефективен социален диалог в контекста на новите форми на труд като конструктивни партньори, които подкрепят чужди промени. Други 41,0% смятат, че трябва да бъдат лидери в този процес и да наложат визия и конкретни предложения за промени, които да оптимизират процеса на социалния диалог.
- 60,0% от представителите на организациите на работниците и служителите смятат, че те следва да бъдат конструктивен партньор без да ръководят процесите за осигуряването на възможност за провеждане на ефективен социален диалог в контекста на новите форми на труд и да налагат позицията си над останалите участници. 31,8% от тях посочват, че трябва да бъдат водач на промените, да окажат натиск върху останалите социални партньори и да инициират необходимите промени. Тези позиции събират идентична подкрепа в процентно съотношение и сред представителите на работодателските организации.



- Попитани как виждат **ролята на държавните институции** в контекста на осигуряването на възможност за провеждане на ефективен социален диалог в контекста на новите форми на труд, мнозинството от участниците виждат и тях като конструктивен партньор, който подкрепя инициативите на останалите участници.
- Предвид преобладаващите мнения за ролята на всеки вид организации в процеса на социално сътрудничество, може да се обобщи, че е **налице конструктивна среда за провеждане на тези процеси в контекста на новите форми на труд**. При никой тип организации не доминира разбирането на остро конфронтиране или налагане на дневния ред. Мнозинството възприемат и своите организации, и останалите участници като партньори, които трябва да сътрудничат активно и добросъвестно.
- Мнозинството от участници вижда **нужда от промяна на правилата на представителните организации на работодателите на всички равнища, както и на представителните организации на работниците и служителите на всички равнища**, за да се осигури ефективен социален диалог. Към момента има основа и регламентация на това взаимодействие, но промяната би довела до прецизиране на начините на взаимодействие и адекватност спрямо навлизането на новите форми на труд.
- Относно обхвата на темите и въпросите, които държавата трябва да регулира в сътрудничество със социалните партньори, преобладават мненията, че е налице необходимост от цялостно разглеждане на тези теми. Въпреки това към настоящия момент могат да бъдат очертани приоритетни области, които изпреварващо да зададат рамката на **установяване на отношения между работодател-работник/служител**.
- За представителите на **работодателските организации** най-важни към този момент е регламентирането на следните теми и въпроси: заетост и квалификация, трудово възнаграждение, здраве и безопасност при работа, работно време и социално и здравно осигуряване.
- За представителите на **организациите на работниците и служителите** най-приоритетни към настоящия момент са следните теми и въпроси, които следва да получат своята нормативна регулация: трудово възнаграждение, здраве и безопасност при работа, работно време, заетост и квалификация и социален диалог, взаимоотношения между страните и уреждане на спорове.
- Въпросите, които могат да се **регулират само чрез колективното трудово договаряне** между представителните организации на работниците и служителите и работодателите са идентифицирани от участниците в проучването. При наличието на базови регламенти в законодателството, колективното трудово



договаряне би могло по-ефективно да защити всички интереси и да чрез него да се постигне удовлетворяване на позициите на всички участници. Водещото мнение е, че трудовото възнаграждение е тематична област, която може най-ефективно да се регулира чрез колективното трудово договаряне. За всички останали теми подкрепата е по-слаба. За представителите на работодателските организации регулация само чрез колективно трудово договаряне е допустима главно за областите трудово възнаграждение и заетост и квалификация. За представителите на организациите на работниците и служителите подобна регулация е допустима основно за областите трудово възнаграждение и работно време. За всички останали теми подкрепата е по-слаба.

- **Най-неподходящите въпроси за регулиране само чрез колективното трудово договаряне** са: социално и здравно осигуряване, обезщетения, социална политика на предприятията и социален диалог, взаимоотношения между страните и уреждане на спорове. За тях се налага необходимост от специфично законодателство.
- По същия начин въпросите, които могат да се регулират **само чрез споразуменията между представителните организации на работниците и служителите и работодателите** също имат ограничения. Като основна тематична област за всички се оформя трудовото възнаграждение. На второ място се подрежда темата за заетост и квалификация. Останалите области събират по-слаба подкрепа. За организациите на работодателите водещи са трудово възнаграждение и заетост и квалификация. За организациите на работодателите и работниците тези възможни области за регулация само чрез този способ е трудовото възнаграждение.
- **Най-неподходящи да бъдат регулирани само чрез споразуменията между представителните организации на работниците и служителите и работодателите** са въпросите са: социално и здравно осигуряване, обезщетения, социална политика на предприятията (Корпоративна социална отговорност), отпуски, социален диалог, взаимоотношения между страните и уреждане на спорове.
- Най-важната предпоставка според всички участници в проучването, която ще осигури и ефективното протичане на социалния диалог, е **по-прецизно регламентиране на новите форми на труд в трудовото законодателство**. Общо 76,7% от всички представители на организациите на работодателите и на организациите на работниците и служителите посочват това условие като водещо.
- Увеличаването на покритието на колективното трудово договаряне (брой предприятия и брой работници/служителите) според представителите на работодателските организации може да се случи основно чрез доброволни инструменти като: информационни кампании, обучения, разясняване на новите



форми на труд на работници/служителите и работодателите, действащите регулации за колективното трудово договаряне и ползите, които то произвежда. Според представителите на организациите на работниците и служителите по-скоро следва да се съчетаят задължително и доброволни инструменти като: нормативно задължаване за сключване на колективен трудов договор, за механизми за участие на представителите на работниците и служителите в социален одит в предприятията, специални регулации, разпространение на информация и кампании.

V. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ/СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В СТРАНАТА

Единни дефиниции на новите форми на труд

За подобряването на модела на индустриални отношения в контекста на новите форми на труд на първо място следва да се гарантира **единна дефиниция на новите форми на труд** в практиката. Препоръчва се уеднаквяване на използваните наименования на новите форми на труд и в законодателството, за да е по-ясно и разбираемо за всички работодатели, работници и служители, а и за техните организации. На тази основа се гарантира, че участниците в социалния диалог могат да обсъждат ясни и точни параметри при наемането и полагането на труд.

Макар и дефинициите да не са заложили конкретно в законодателството, то следва поне да се разясни на всички участници на пазара на труда и на социалните партньори опциите за приложение на новите форми и към момента.

Очертават се два подхода за подобряване на модела на индустриални отношения. Първият се основава на настоящата нормативна уредба в областта на труда и способите за реализиране на социален диалог. Вторият се основава на изготвяне на изцяло нов модел и детайлизиране на новите форми на труд в законодателството, както и регламентиране на механизмите за сътрудничество между организациите на работниците/служителите и работодателите в този контекст.

Подходи за регламентация и приложение на новите форми на труд

Първият се **концентрира върху използването на настоящите възможности на законодателството**. За новите форми на труд мобилна работа, споделяне на служители, споделяне на работно място, временно (срочно) управление, които могат да се прилагат

----- www.eufunds.bg -----



на базата на сключване на трудов договор между работника/служителя и работодателя, могат да се използват настоящите механизми за социално сътрудничество.

Включването на работещите по нови форми на труд в социалния диалог може да се основава на разграничение между новите форми на труд, които предполагат трудов договор (като мобилна работа, споделяне на служители, споделяне на работно място) и тези от тях, които са подходящи и предимно прилагани от хора със свободни професии (краудсорсинг, работа чрез онлайн платформа). Лицата, които не сключват трудов договор не биха могли да се възползват от пълния обем на резултатите от социалния диалог.

Силните страни на този подход са, че действащото законодателство позволява използването на новите форми на труд. Изградена е практика при прилагането на действащите норми както за възникването на такива правоотношения, така и при социалния диалог. За останалите форми, които са извън обхвата на трудовото законодателство, се прилагат нормите от Закона за задълженията и договорите. На всички участници се предоставя и гъвкавост да договорят без наличието на задължение параметри на въпросите, които да се регламентират чрез способите за социален диалог.

Недостатък на този подход е, че ще останат групи от лица, които няма да могат да бъдат обхванати от социалния диалог. Липсата на специфична регулация може да повлияе негативно върху синдикализацията, а в следствие на това – на сътрудничество между представителните организации на работодателите и на работниците/служителите. Макар и към момента повечето нови форми на труд да не се използват масово, то все пак съществува потенциалният риск развитието на пазара да труда да изпревари актуализирането на нормативната уредба в областта и тя да изостане от реалните потребности на средата.

Вторият подход предполага изцяло нова специална регулация на полагането на труд чрез новите форми на труд и социалния диалог. Предлага се въвеждане на механизми за контрол върху протичането на двустранните преговори, механизмите за съвместно вземане на решения, колективното трудово договаряне и информиране и консултиране. Една от възможностите е това да се реализира чрез въвеждане на социален мониторинг от страна на синдикалните организации в сътрудничество в организациите на работодателите. Изпълнителна агенция „Главна инспекция на труда“ също така има капацитет за проверки и установяване на нарушения на договореното в рамките на социалния диалог или отклонения от процедурите за сътрудничество.

Единната регламентация на дефинициите на новите форми на труд би довела до еднаква интерпретация от всички участници. Нововъведенията биха модернизирани нормативната уредба, така че тя да изпревари по-масовото разпространението на новите

----- www.eufunds.bg -----



форми в страната и да създаде условия за оптималното им приложение. Новата регулация може да обхване по-конкретно всички въпроси по отношение на новите форми на труд в рамките на социалния диалог. Чрез този подход могат да бъдат разширени областите на социално сътрудничество и да се награди съществуващият модел на индустриални отношения.

Слабост на този подход е, че в практиката съществуват множество разновидности на някои от новите форми на труд и се изисква прецизност и съгласие от социалните партньори за избора на определение. Няма достатъчно натрупани практики и чуждестранни регламенти, които да бъдат взимани за цялостна промяна на законодателството. Също така не е налице консенсус между позициите на представителите на социалните партньори по отношение на необходимостта от нова регулация. Съпротивата на някои от участниците може да възпрепятства изготвянето и въвеждането на новите регулации в областта на индустриалните отношения в контекста на новите форми на труд. Промяната на вече установени практики може да блокира приложението на формите на социално сътрудничество. Липсата на масова практика по отношение на социалния диалог в контекста на новите форми на труд има потенциал да доведе до въвеждането на норми, които не са целесъобразни. Като всичко има потенциал да се яви пречка пред социалния диалог и обхващането на работещите по нови форми на труд, вместо да подобри възможностите за сътрудничество и защита на интересите и правата им.

Насърчаване на всички механизми за социално сътрудничество и представителство на работниците/служителите и работодателите

За по-добро обхващане на новите форми на труд чрез законодателството в рамките на социалния диалог се препоръчва **по-активното използване на останалите инструменти за представителство** и категориите представители на работниците и служителите. Отчита се, че тези инструменти в момента не се отличават с ефективност и съществен принос за защитата на интересите на работниците и служителите, но са потенциална възможност в бъдеще.

Увеличаване на покритието на колективното трудово договаряне

Увеличаването на покритието на колективното трудово договаряне може да бъде постигнато най-ефективно и в кратък срок чрез вменяване на законодателно задължение за работодателите и на работниците/служителите. Този подход обаче крие и рискове: формализиране на процеса, разгръщане на недобросъвестни практики за подмяна на представителството, блокиране на процеса и др.

----- www.eufunds.bg -----



Поради тези рискове по-балансиран е подходът за доброволно убеждаване за участие в процеса и неговото финализиране на различни нива.

Възможно е и включване към **отраслови КТД** не само на компании, но и на съществуващи асоциации на свободни професии (или организации, които поддържат регистри за правоспособност или лицензии), особено по въпроси, които са част от критериите на тези асоциации / организации за регистрация.

Допълваща второстепенна мярка за насърчаване на желанието за сключване на колективен трудов договор е приложението на мерки, които имат характер на стимули, а не на санкции. Такива са:

Обхващане на работещите по онлайн платформи в колективен трудов договор

Практически и законодателни стъпки в посока на приравняване на статута на самоорганизиращи се служители на онлайн платформи като пълноправни или частични членове на социалния диалог.

Разширяване на защитите (услугите), които синдикати или други сдружения на работниците осигуряват на своите членове в посока застъпничество и предоставяне на осигурителни схеми на свои членове, които са от групите на фрилансърите или тези на случайна работа.

Провеждане на социален диалог онлайн или чрез електронна платформа

Предвид промените, които дигитализацията и масовото навлизане на информационни и комуникационни технологии, следва и при социалния диалог да се въведат нови съвременни способности за участие. Представено е предложение за онлайн социален диалог и използването на платформи за сдружаване и комуникация между страните. По този начин те виждат възможност да се идентифицират хората, които работят чрез някоя от новата форма на труд и по-лесно и ефективно до тях да достигне информация както от работодателите, така и от организациите на работниците и служителите. Намалява се анонимността, отдалечеността от процесите в трудовите екипи, дистанцията между колегите и работодателя и др.

Области, в които следва да се осъществява социален диалог, както и въпросите, които могат да се решават само чрез колективно трудово договаряне, във връзка с „новите форми на труд“

За успешното провеждане на социалния диалог основополагащо значение имат мненията и нагласите на представителите на организациите на работниците и служителите и представителите на организациите на работодателите. Спрямо проведените проучвания,

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“



най-оптимален подход е да се даде **приоритет на областите, които имат значение за установяването на отношенията между работодател-работник/служител.**

Като пилотен етап е подходящо да се задълбочи социалния диалог относно новите форми на труд, които и към момента могат да бъдат приложени спрямо нормите на трудовото законодателство, посочени в раздел „Анализ на законовите и социално-икономическите предпоставки за развитие на индустриалните отношения/социалния диалог в България“.

На първо място, са поставени въпросите за **трудова възнаграждение, заетост и квалификация, както и здравословни и безопасни условия на труд.** Те имат отношение към всяка от новите форми на труд. След наличието на минимума по тези теми, заложи в законодателството, социалните партньори биха имали подходяща база за договаряне на по-благоприятни условия.

За **споделянето на служители** като най-важни въпроси, които следва да бъдат регламентирани от държавата в сътрудничество със социалните партньори, се посочват: определяне кой е работодател и как се споделя отговорността между работодателите – приложение чрез формата за трудови договори и с друг работодател за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство); определяне на обхвата на работата в договора; здраве и безопасност; въпроси свързани с личния принос на всеки служител, отчетност и отговорност при полагането на труд, както и производителността и продуктивността на труда; формиране на заплащането и доходите; отговорност за изплащане на осигуровки (прилагане на действащия модел); ограничаване на възможностите за полагане на труд по тази форма без трудов договор; механизъм за връзка между работник и работодатели; работно време и разпределението му при различни работодатели; отговорност за условията на труд; участие в социалния диалог, членуване на работещите по този начин в синдикални организации.

За **споделянето на работно място** посочените основните въпроси, за които би било подходящо да има регламентация са: определяне на обхвата на формата на труд; продължителността на работното времена всеки от служителите, работещи по тази нова форма на труд; регламентация на длъжности характеристики на служителите, които споделят работно място (задължение за един и същ обхват); регламентиране на социалните придобивки.

При **временното (срочно) управление** най-важно според представителите на социалните партньори е регулирането на следните теми: обхвата на тази форма на труд; съдържанието и вида на договор за извършване на определената работа; работно време и допустимо време на прилагане на формата на труд; заплащане и обезщетения; възможности за участие в синдикална организация и начините за участие в социалния диалог.

----- www.eufunds.bg -----



По отношение на **случайната работа** основните специфични въпроси са: дефиниране на новата форма на труд; честотата на повикване на работника/служителя от страна на работодателя (приложение на режим „задължение за дежурство или за разположение на работодателя през определено време от денонощието“); гарантиране минимален доход; работно време; здравословни и безопасни условия на труд; обезщетения; форма на договор, с който се установяват отношенията.

При **мобилната работа** са отчетени най-големи възможности за приложение на разпоредбите на Кодекса на труда, но като допълващи специфични въпроси са изведени: продължителност на работното време и контрол върху спазването му; безопасни и здравословни условия на труд; отговорност на работодателя и обезщетения; отчетност, начин на измерване на ефективност и производителност на труда; отговорност за осигуряване на условия за труд (осигуреност на устройство за работа, интернет, електричество и др.).

За **работата чрез ваучери** като водещи въпроси, които следва да бъдат регулирани са дефинирани: взаимоотношения между страните; регламентираността на отговорностите на компанията издател на ваучери и работодателя, закупил такива по отношение правата на работника съгласно трудовото законодателство; заплащане; заплащане на осигуровки; квалификация на работещите по тази форма на труд; безопасни и здравословни условия на труд.

При **работата по портфолио** водещите теми, които биха намерили специфична регулация предвид характера на работата, която може да бъде извършвана по този начин, са: социално и здравно осигуряване; заплащане; безопасни и здравословни условия на труд; правата на интелектуалната собственост при предлагането на идеи, решения, проекти; възможности за сдружаване на работещите чрез тази форма на труд.

За **работата чрез онлайн платформа** следва да бъдат регулирани с приоритет следните теми: техническо осигуряване на условия за труд; отчетност и измерване на производителността на труда; трудови злоупотреби; работно време; здравословни и безопасни условия на труд.

По отношение на **краудсорсинга** водещите въпроси, които са: дефиниране и обхват на формата на труд; социално и здравно осигуряване; заплащане; безопасни и здравословни условия на труд.

При **съвместната заетост** с по-голямо значение се оформят следните въпроси: регулиране вида и броя на сдружаване на работници/служителите при извършването на отделна работа; капацитет, квалификация; социални и здрави осигуровки; безопасни и здравословни условия на труд.



Въпроси, които могат да се регулират само чрез колективното трудово договаряне и чрез споразуменията между представителните организации на работниците и служителите и работодателите

За да могат да бъдат дефинирани въпросите следва да се възприемат нагласите на социалните партньори и рисковете, които те виждат в подобен подход (описани в раздел „Изследване на мненията, оценките и прогнозите на социалните партньори за развитие на индустриалните отношения/социалния диалог“). Готовността за сътрудничество и полезността, които те виждат, предопределят практическия, а не теоретичния капацитет на социалния диалог в България към момента. Най-реалистично към настоящия момент чрез колективно трудово договаряне и споразуменията между представителните организации на работниците и служителите и работодателите да бъдат решавани теми и въпроси, които имат законодателна регламентация. Въпросите, които не са поставени в законодателството, макар и да водят до подобряване на положението на работниците/служителите, не са оценени като реалистични.

Само чрез колективното трудово договаряне могат да бъдат надградени въпросите за: трудовото възнаграждение в условията на минимални изисквания към работната заплата на национално ниво; заетост и квалификация; работно време. Най-неподходящи за регулиране **само чрез този способ** на социално сътрудничество са: социално и здравно осигуряване, обезщетения, социална политика на предприятията (Корпоративна социална отговорност) и социален диалог, взаимоотношения между страните и уреждане на спорове. За тях се налага необходимост от специфично законодателство.

Само чрез споразуменията между представителните организации на работниците и служителите и работодателите могат да бъдат наградени регулациите на: трудовото възнаграждение, заетост и квалификация. Най-неподходящи да бъдат регулирани **само чрез споразуменията** между представителните организации на работниците и служителите и работодателите са въпросите са: социално и здравно осигуряване, обезщетения, социална политика на предприятията (Корпоративна социална отговорност), отпуски, социален диалог, взаимоотношения между страните и уреждане на спорове.

Допълнителни мерки, които не са пряко свързани с регулирането на социалния диалог също имат потенциал за подобряване на средата на диалог.

Пилотните обсъждания между държавните институции и представителите на организации на работниците и служителите и на работодателите е задължителна стъпка преди приемането на стратегия за адаптиране на модела на индустриални отношения към новите форми на труд. Тези пилотни обсъждания не са насочени към изпълнението на законодателните изисквания за обществени обсъждания и тристранно сътрудничество.

----- www.eufunds.bg -----



Основният смисъл от тях е осигуряването на неформална среда за сътрудничество, идентифициране на общите проблеми в контекста на новите форми на труд и да създаде условия за сближаване на позициите.

Поддържане на неформални канали за комуникация между социалните партньори

Водещ проблем, който не се влияе пряко от модела на индустриални отношения, е **информираността, културата на участие и сътрудничество**. В рамките на проведени проучвания се установяват съществени пропуски в разбиране на новите форми на труд от работодателите и работниците и служителите. Представителите на представителните организации очертават необходимост от разпространението на повече информация сред населението и бизнеса като цяло за правата и задълженията, които предоставя трудовото законодателството.

Непознаването на нормативната уредба влияе на адекватността и избора на способности за защита на интересите на престоляния труда си. Отправена е препоръка за провеждане на широкомащабна кампания към представителните организации на работниците/служителите, на работодателите, към всички отделни работодатели и населението в страната. Такава кампания може да запознае всички със законодателството и неговите изисквания и възможности, така че всяка страна да може да защитава правата и интересите си ефективно. Това би имало силно положително влияние върху социалния диалог като цяло, независимо дали става дума за традиционни или нови форми на труд. Отделно, кампанията е необходима, за да могат повече хора да бъдат информирани с разновидностите на новите форми на труд, техните положителни страни, недостатъците им и рисковете. В следствие на това и работниците/служителите, и работодателите могат да направят информиран избор за полагането/наемането чрез нови форми на труд.

При подобна национална кампания следва се заложи на сътрудничеството с 2 целеви групи:

- Представителни организации на работниците и служителите;
- Представителни организации на работодателите.

Основните тематични области на информационна кампания сред населението и бизнеса следва да бъдат новите форми на труд, ползите и рисковете, които те пораждат и същността и механизмите на социалния диалог.



VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предизвикателствата, които новите форми на труд поставят пред модела на индустриални отношения са множество и от различен характер. Промените на съвременната социално-икономическа среда разширяват възможностите за работниците и служителите, както и за работодателите. Наемането на труд и предлагането на работна сила постепенно се адаптират към новите изисквания на средата. За адаптацията към новите форми на труд и техните специфики следва да се избере балансиран подход, който удовлетворява всички социални партньори.

VII. ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Резюме на доклада на български и на английски език
2. Презентация