

Национален доклад

Подобряване на колективното договаряне в Европейския съюз. Сравнение на различни режими на индустриални отношения

Росица Макелова, Виолета Иванова, Екатерина Рибарова, Ивайло Динев, Цветомила Иванова, Тодор Капитанов, Иванина Янкова

Въведение

Настоящият доклад представя обобщение на анализи от национално изследване в рамките на Проектът ImproCollBar, координиран от КНСБ в партньорство с **University of Pisa**, Италия; **Panteion University of Social and Political Sciences**, Гърция; **CNSLR-FRATIA**, Румъния; Асоциирани партньори: **ACV-CSC Confederation of Christian Trade Unions**, Белгия; **Force Ouvrière**, Франция; **OWID (BRID)**, Хърватска.

Основната цел на проекта е да разшири експертния опит в областта на индустриалните отношения в 5 държави-членки на ЕС (Белгия, България, Румъния, Гърция и Италия) чрез сравнително изследване на факторите и механизмите, които подобряват обхвата и покритието на колективно договаряне в различни режими на индустриални отношения, в контекста на Европейската директива за минимални работни заплати и пандемията от Covid-19. Резултатите от проекта ще допринесат за преосмислянето на стратегиите на националните синдикати, свързани с подобряването на колективното договаряне като цяло.

Вниманието се фокусира върху съществуващите политически и икономически условия, свързани със социалния диалог и индустриалните отношения, предизвикателствата, заплахите и възможностите, пред които са изправени синдикатите при разширяване на тяхната власт и обхвата и покритието на колективните споразумения. Анализират се събраните данни за колективни действия, включително стачки, демонстрации, символични действия, писма и петиции. Тази част от анализа хвърля светлина върху общата динамика и характеристики на развитието на индустриалните отношения. Резултатите от проекта ще помогнат за разбирането на връзката между плътността на членство и обхвата на колективните

договори колективните спорове и колективните действия. Отражено е мнението и оценките на социалните партньори за въздействието на правната и институционална рамка в контекста на социален диалог и колективно договаряне, включително и възприятията на политическите партии, гражданското общество/социалните движения и държавните органи относно развитието на социалния диалог.

I. Документален анализ на публикации и изследвания (Деск-ресърч)

В съответствие с поставените цели и представената методическа рамка е разработена структура на кабинетното проучване (деск-ресърч), което включва преглед на развитието на синдикатите в историческа перспектива, представяне на правен и политико-икономически контекст за синдикатите, синдикални стратегии и взаимодействие с гражданското общество.

1. Развитие на синдикатите в историческа перспектива

От началото на 90-те години на миналия век българските синдикати са изправени пред трудни избори за действия в условия на трансформация: 1) преход от тоталитарно към демократично общество и държава; 2) преход от централизирана планова икономика към пазарна икономика; 3) промени в много аспекти на социалната политика; 3) промени в нагласите и ценностите на гражданите.

В България, както в повечето централно и източноевропейски страни през 90-те години на миналия век протичат процеси на възстановяване на свободния и не рядко плуралистичен характер на синдикалното движение, съществували в редица случаи и преди Втората световна война.

1.1. Синдикатите и политическите промени

Като начало, синдикатите приемат и подкрепят демократичните политически промени. Някои от тях възникват в условията на разпащата се тоталитарна система, т.е., в началото на 1989 г., непосредствено преди и малко след началото на демократичните промени. Такава е сегашната **Конфедерация на труда „Подкрепа“**, която възниква като независим профсъюз през февруари 1989 г. Наред с Независимия профсъюз „Подкрепа“ през ноември 1989 г- февруари 1990 г. се зараждат и други, по-малки синдикати.

Същевременно в старата профсъюзна система има редица опити за обновление още от минали периоди- 1986- 1988 г., макар и не особено успешни поради натиска на

тоталитарния режим. В края на ноември 1989 г. в рамките на старата профсъюзна система надделяват нагласите за независимост от комунистическата партия, държавата и работодателите, а през декември същата година е сменено старото ръководство и избран нов временен изпълнителен комитет. През февруари 1990 г. се организира учредителния конгрес на Независимите български професионални съюзи и е учредена **Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ)**. Тя наследява структурите на старите профсъюзи и осъществява, макар и по-бавно, трансформацията си, като активно поддържа политическите промени и насърчаването на демокрацията.

Двете големи синдикални конфедерации преминават през сложна трансформация, която да ги разграничи от политическите партии и други организации. За Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ), като юридически наследник на старите профсъюзи, това е трудното отделяне от опеката на комунистическата партия. При Конфедерация на труда (КТ) „Подкрепа“ също има процес на „отделяне“, тъй като тя от основаването си заема твърди антикомунистически позиции и става част от създадения в края на 1989 г. Съюз на демократичните сили (СДС), който включва както възстановени традиционни и нови политически партии, така и множество граждански организации. При управлението на СДС през 1991- 1992 г., в резултат на негова антисиндикална политика и явно неразбиране същността на индустриалните отношения и социалния диалог от болшинството от министрите, КТ „Подкрепа“ също се противопоставя на политиката на това правителство, както и КНСБ.

Постепенно и двете основни синдикални конфедерации се еманципират от влиянието на политически партии и заемат позиции, защитаващи интересите на работниците, независимо коя партия е на власт и коя в опозиция, като започват да поддържат равноправни отношения с всички основни политически сили. Има обаче два специфични случая, когато се регистрират леки отклонения от тези процеси. Първият случай е учредяването през февруари 1997 година на Обединен блок на труда (ОБТ) от все още действащия председател на КНСБ¹. Това е партия, замислена като лейбъристка, но в крайна сметка замисълът за тясно сътрудничество на синдикатите с

¹ Проф. Кръстьо Петков, тогава председател на КНСБ, е избран през май 1997 г. за председател на ОБТ и излиза в неплатен отпуск до редовния конгрес на конфедерацията през декември 1997 г.

ОБТ не успява по редица причини. Вторият случай е свързан с опитите за обединяване на възстановената в края на 1989 г., но разделена през 1991 историческа Българска социалдемократическа партия (БСДП). В края на 1997 год. бивши членове на Социалдемократическата партия-СДП (отделила се от БСДП през 1991 г. и останала част от СДС), недоволни от политиката на ръководството я напускат и правят опит под формата на гражданско сдружение да осъществят сближаване на двата клона на традиционната социалдемократия. В това сдружение са поканени както действащи членове на БСДП и СДП, така и безпартийни, представители на двете основни синдикални конфедерации и на други граждански организации. Движението не успява все пак да се утвърди.

1.2. Икономическа и социална трансформация и индустриални отношения

Икономическата трансформация, приватизацията и реструктурирането са сред основните политики на синдикатите за дълъг период от време-от 90-те години на миналия век до края на първото десетилетие на новия век. В резултат на приватизацията и реструктурирането са загубени множество работни места, повлиява се и динамиката на индустриалните отношения в следните аспекти: 1). намаляване числеността и плътността на синдикатите и на работодателските организации; 2). дерегулация на индустриалните отношения и децентрализиране на колективните преговори и договаряне.

В България индустриалните отношения съществуват от началото на ХХ век, но през 1944-1949 г. те са практически ликвидирани като съдържание от тоталитарната комунистическа система. В началото на 90-те години на ХХ век системата на индустриални отношения започва да се възстановява, като това е задвижено от началото на демократичните политически промени, появата на нови синдикати и реформирането на старите. През 1990 г. започва и възраждане на работодателските организации, създава се и нормативна рамка за регулиране на колективните трудови спорове. През същата година се създават основите на тристранното партньорство и започват преговори за колективни трудови договори в предприятията и в отраслите и браншовете. През 1993- 2011 г. са направени редица промени в Кодекса на труда, като се създава новата нормативна рамка на индустриалните отношения.

1.3. Исторически преглед на траекторията на синдикатите в България

В началото на 90-те години на XX век синдикалната плътност все още е доста висока – над 80% от наетите работници и служители и основната видима промяна е появата на синдикалния плурализъм. След това започва непрекъснато да намалява и се стабилизира на ниво от 15% след 2020 г.

Таблица 1: Синдикална плътност по години

Година	Синдикална плътност (в % към броя наети)
1990	80%
1993	42 %
1999	30%
2003	22%
2007	20%
2011	16%
2016	16%
2020	15%
2022	15%

Източник: ИССИО

Основен фактор за спада на броя на членуващите в синдикати отначало е безработицата, както и трудностите с редица работодатели. През 2008- 2011 г. има отново спад заради финансовата икономическа криза, но през 2012- 2019 г. спадът спира и започва отново ръст нагоре- общо за заетостта и за броя на наетите. През 2020-2021 г. има отново спад поради пандемията и отново слаб ръст през 2022 г. (НСИ, Наблюдения на работната сила, 2001-2022). Проблемът за синдикалното организиране вече не са съкращенията и безработицата, а трудното набиране на нови синдикални членове в новите предприятия (особено в малките и микро предприятия, в частните услуги) и слабата мотивация за членство (особено сред младите хора).

Друга особеност е по- силно изразеното движение от един към друг синдикат през 1990-2000 г., т.е. от старите и реформиращи се синдикати към нови. В периода 1995- 1999 г. има движения и между новите синдикати. По- късно тези тенденции са все по- слаби и макар че се появяват нови синдикати, като цяло численият състав на двете

основни конфедерации вече е устойчив и не се наблюдават съществени движения между тях.

Синдикатите са сравнително добре представени в тежките индустрии, в някои инфраструктурни услуги- енергетика, транспорт, пощи, услуги по водоснабдяване и канализация, бюджетните сектори. Силно е намаляла плътността в някои индустрии като хранителна, шивашка, кожарска и обувна, дървообработване и хартия, както и строителството и селското стопанство, търговията и туризма. В редица частни услуги обаче или изобщо няма синдикати, или са почти символични.

1.4. Преглед на колективните преговори и договаряне в България

Колективното договаряне и социалният диалог като цяло започват своето възстановяване от 1990 г. Отначало синдикатите партнират предимно с работодатели от държавни предприятия, но постепенно с приватизацията се възстановяват стари структури и или се образуват нови работодателски организации.

1.4.1. Работодателски организации

Работодателските организации в България се отличават със своя силен плурализъм, припокриване (двойно, тройно и друго членство на предприятията) и разслояване в исторически контекст. Броят на техните членове и тяхната плътност също намаляват, особено през последните 10 години. **Плътността на работодателските организации, изчислена на база на общия броя работодатели е около 18%²** На национално равнище са представени 5 работодателски организации:

- **Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ)**
- **Българска стопанска камара (БСК)-Съюз на българския бизнес**
- **Българска търговско-промишлена палата (БТПП)**
- **Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ)**
- **Съюз за стопанска инициатива (ССИ)**

Освен петте организации има и редица по-малки обединения, регионални и секторни работодателски организации. Значителна част от предприятията, особено малките и микро предприятия не членуват в работодателски организации.

² По данни от преброяването на работодателските организации, 2020 г.

1.4.2. Социален диалог

Социалният диалог като механизъм за уреждане на взаимоотношенията между работодатели и синдикати има дълга история в Европа и други развити страни, но в България развитието му на национално равнище започва след 1989 г. Основните му форми са тристранно и двустранно партньорство на различни равнища.

Тристранното сътрудничество възниква в началото на 1990 г. Порождено е от острите социални проблеми, които заливат страната и е един от механизмите, чрез който се търси тяхното решение.

Тристранното партньорство съществува от 1990 г., но институционализацията му датира от 1993 г. Трипартизмът е развит на национално, секторно и регионално/общинско равнище и има съществена роля за обсъждане на заетостта, трудовото право, социалното осигуряване, жизнения стандарт, минималната работна заплата. Официално ролята на социалните партньори е само консултативна. Някои държавни ведомства се управляват с участие на социалните партньори. В България, както в повечето източноевропейски страни, е все още силна ролята на трипартизма, въпреки намаляващата плътност на синдикатите и работодателите, дерегулацията и децентрализацията на колективното трудово договаряне.

Двустранният социален диалог, особено в отраслите и браншовете съществува и е жизнеспособен и има роля в редица индустриални сектори.

1.4.3. Основни тенденции в колективните преговори и договаряне

Колективните преговори и договаряне в България се провеждат на секторно равнище- в отрасли и браншове, както и в предприятие. Съществуват и колективни преговори и договаряне на общинско равнище- междусекторни или сектори, но само за компании/организации и сектори, които са финансирани от общинските бюджети. Известен недостатък в нормативната уредба е премахването на възможността за водене на преговори с група работодатели, което ограничава регионалните и общински преговори за бизнес секторите, специално за малките и микро предприятия. Освен това държавните служители не участват в колективни преговори и се налага синдикатите да преговарят за подписването на споразумения за тях. Концепцията, която е заложена и нормативната рамка е преговорите на по-високо-отраслово, браншово, евентуално общинско равнище да залагат норми, които да се приемат като минимални на равнище предприятие. Тази концепция за съжаление на практика се

пропуска през последните 10-15 години, особено в големи предприятия и подразделения на многонационални компании, където браншовите стандарти в някои случаи значително се надхвърлят, но в други изобщо се игнорират.

Обхватът/покритието на работниците с колективни трудови договори (КТД) се променя за изминалите почти 33 години от началото на възстановяване на индустриалните отношения. В начало на 90-те години синдикатите, основно КНСБ, правят редица стъпки за възстановяване на колективните преговори на различни нива, като първоначално колективните преговори се водят изключително в предприятията и сектори с държавна или общинска собственост. През 1990-1998 г. обхватът е бил в рамките на 60-70% от наетите³, като се има предвид, че съществуват секторни КТД за повечето отрасли и икономически дейности. След началото на приватизацията, особено след 2000 г., броят на работниците и предприятията, обхванати с КТД, започва да намалява. Основен проблем след 2000 г., който все повече се засилва, е ерозията на секторните /браншови колективни преговори. Това е видимо в индустрията- например химическа и фармацевтична индустрия (там няма секторни преговори от 2004 г.), по-късно и в повечето браншове на хранителна индустрия (там също липсват през последните 5-10 г.). В същото време в редица сектори има отраслови или браншови КТД, но като цяло синдикалната плътност в тях е ниска и практически в редица предприятия няма синдикати, които да изискват спазване на секторните договори (напр. в строителство, селско стопанство, хартиена промишленост, търговия, туризъм). След кризата през 2008- 2009 броят на обхванатите спада до под 30% от наетите.

Таблица 2 Обхват/покритие с КТД по години

Година	Обхват с КТД (общо) ⁴	Обхват със секторни КТД
2015	<30%	липсват данни
2016	<30%	липсват данни
2017	30%	липсват данни
2018	30%	липсват данни

³ По данни на КНСБ

⁴ Данните за общия обхват са приблизителни, тъй като има предприятия и работници, за които действат повече от един КТД- например отраслов/браншов и предприятие, отраслов/браншов и общински, общински и предприятие/организация, отраслов/браншов, общински и предприятие/организация

2019	30%	23, 8%
2020	30%	23,6%
2021	30%	23%
2022	30%	22,7%

Източник: ИССИО

Таблица 3 Обхват /покрытие със секторни КТД (за някои сектори) по години

А.Индустрия и друго производство				
	2019	2020	2021	2022
а. Миннодобвина	59%	68,6%	67,8%	66%
б. Преработваща индустрия-общо			4,2 %	0,9%
б 1. Целулозно- хартиена индустрия	30%			
б 2. Пивопроизводство	100%	100%	100%	100%
в. Селско, горско и рибно стопанство- общо			7,7%	9,3%
в1 Горско стопанство	70-100%	39%		
г. Строителство			1,6%	1,4%
Б. Услуги и свързано с тях производство				
д. Производство и снабдяване с енергия	45%	58,7%	56,2%	53,4%
е. Водоснабдяване канализация и преработка на отпадъци-общо		38%	36,1%	36,6%
е 1 Водоснабдяване и канализация	58%	85%	76,7%	77,5%
ж. Транспорт- общо				
Ж 1 Ж.п. транспорт	50%			
ж 11 Пътнически ж.п. транспорт	99%			
з. Пощенски услуги	45%			
и. Търговия , туризъм , други услуги				
з1 Хотелиерство и ресторантьорство			1,8%	1,2%
В. Бюджетни сектори				
и. Държавно управление				

И 1 Администрация изследвания и обучение за селското стопанство	70-97 %			
И 2 Администрация за социално подпомагане	55%			
й. Образование -общо	59%	58,4%	62,3%	66,7%
Й 1 Предучилищно и средно образование	75%	75%	85%	83%
к. Култура- общо		25,7%	20,8%	17,7%
К 1 Артистични, творчески и др. дейности		72,6%	57,9%	50,1%

Източник: ИССИО

По данни на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) покритието на КТД на равнище предприятие за периода 2011- 2021 г. варира между 14% и 16%.

Таблица 4 Обхват/покритие с КТД на равнище предприятие

Година	Обхват/покритие с КТД (общо за страната)
2011	14,1%
2012	15,6%
2013	15,0%
2014	14,5%
2015	14,1%
2016	14,0%
2017	14,0%
2018	15,3%
2019	15,3%
2020	15,9%
2021	15,6%

Източник: НИПА

Налице са обаче тенденции на намаляване на броя на секторните КТД и на тези в предприятията, въпреки че през отделни години има и лек ръст. През 2020- 2021 г. има регистрирани 23 секторни КТД (отраслови и браншови). Броят на КТД действащите КТД в предприятията е 1522 за 2021 г. и 1424 за 2022 г. (данни на НИПА).

1.4.4. Колективни трудови спорове

Възстановяването на индустриалните отношения в България, както и редица източноевропейски страни започва със засилване на трудови конфликти и стачни действия, като през 1989-1990 г. и известно време след това те са доминиращи в обществения живот, поради трудната адаптация на работниците, а и на работодателите към пазарните механизми на икономиката. Това е причината за бързото приемане на Закон за уреждане на колективни трудови спорове (1990 г.).

По данни на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) се регистрира намаление на броя на колективните трудови спорове в предприятията на годишна база за периода 2010- 2014 г. (от 19 на 10), след което има скок през 2015 г. и отново плавно намаляване след това.

Таблица 5 Колективни трудови спорове (КТС)

Година	Брой КТС	Брой участващи работници
2010	19	33071
2011	13	50984
2012	15	41479
2013	10	20798
2014	10	34483
2015	24	32219
2016	22	91627
2017	13	65563
2018	9	17983
2019	7	8649
2020	3	1674
2021	7	4785

Източник: НИПА

1.5. Въздействието на кризата Covid 19 върху синдикалното движение

Безспорно пандемията оказва влияние върху социалния диалог и индустриалните отношения. На национално равнище със съдействието на синдикатите и работодателските организации са създадени редица антикризисни мерки, които

довеждат до запазването на повече от 300 хиляди работни места.⁵ В редица индустриални предприятия в тясно сътрудничество и съдействие от страна на синдикатите работодателите са предприели много строги мерки за запазване на живота и здравето на работещите.

Наред с това пандемията ускорява дигитализацията на труда, но и на комуникациите и формите на социален диалог и колективни преговори. Това провокира и синдикатите да ориентират своите политики към дигитализация, но и да насърчат обучението на своите кадри за усвояване на дигитални умения. Също така ограничителните мерки стимулираха допълнително използването на дигитални технологии в синдикалната работа, при това с достатъчна ефективност.

2. Правен и политико-икономически контекст за синдикатите

2.1 Правна и институционална рамка за синдикатите

Правото на синдикално сдружаване на работниците и служителите е проява на общото и основно право на гражданите, уредено в Конституцията на България. Общото право на сдружаване на гражданите се състои в предоставената им и гарантирана от Конституцията възможност да се обединяват и създават организации за изразяване, отстояване и защита на техните общи интереси, като важно условие за изграждането на гражданското общество. На законово равнище, конституционното право на сдружаване на работниците и служителите, респ. на работодателите, се урежда основно в Кодекса на труда (КТ). Няколко отделни глави в структурата на КТ също уреждат специфичните права и роля на тези сдружения. Правата на синдикалните организации са закрепени в Кодекса на труда. Най-важните и общи за всички синдикални организации са: 1) Участие в подготовка на вътрешните актове на предприятието (чл.37 КТ); 2) Участие в обсъждане на трудови и осигурителни въпроси (чл.42 КТ); 3) представителство пред съда (чл.45).

Наред с посочените общи права синдикалните организации имат и права относно участие във воденето на колективните преговори и сключване на колективни трудови договори; както и за осъществяване на държавния контрол за спазване правната уредба на трудовите правоотношения и участие в уреждането на колективните трудови спорове и управлението на правото на стачка.

⁵ По данни на КНСБ

Действащото право дава възможността на синдикатите да придобият качеството на юридическо лице. Като юридически лица те са легитимирани да бъдат страни в гражданския процес и да участват в него като ищци и ответници, да бъдат субекти на правото на собственост и на други граждански права- вещни, облигационни и други. Критериите за признаване на синдикалните организации за представителни са установени в закона (чл.34, т.1- 4 КТ) .

Друго направление на правната и институционална рамка е уредбата на **социалния диалог** и по-специално уредбата на тристранното сътрудничество. Основно място в правната уредба, регламентираща тристранното сътрудничество, заема Кодекса на труда. Тристранното сътрудничество е общо и съвместно участие чрез диалог, дискусии, взаимни отстъпки и компромиси на трите най- заинтересовани страни- държавата, работодателите и синдикатите, в уреждането и решаването на трудовите и социалните проблеми (чл.3, ал.1 КТ). Тристранното сътрудничество е уредено и в редица специални закони- Кодекс за социално осигуряване, Закон за насърчване на заетостта, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закон за здравното осигуряване и др.

Провеждането на тристранното сътрудничество е задължително - сътрудничеството и консултациите задължително се осъществяват при приемането на нормативни актове по отношенията и въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище. Това могат да бъдат както закони, така и подзаконови нормативни актове на Министерски съвет, на отделните министри или на ръководителите на други ведомства. **Органите на тристранното сътрудничество са:** Национален съвет за тристранно сътрудничество, отраслови, браншови, областни и общински съвети за тристранно сътрудничество. Сред източниците на правната уредба, допълваща социалния диалог чрез диалог с гражданското общество, е и приетият на 10 април 2001 г. Закон за икономическия и социален съвет, който институционализира социалния диалог и консултациите по икономическата и социалната политика между структурите на гражданското общество (чл.2, ал.2 ЗИСС). Този тип диалог е различен, той представлява консултации и търсене на консенсус за общи решения по редица икономически и социални въпроси между работодателски организации, синдикати и други организации на гражданското общество.

Способите за уреждане на колективните трудови спорове са регламентирани в Закона за уреждане на колективните трудови спорове. Съобразно средствата, които се използват за разрешаване на тези спорове, те биват два основни вида- способности за доброволно уреждане на колективните трудови спорове и способности за уреждане чрез сила и натиск.

Споровете за доброволно уреждане са три вида: а) непосредствени преговори между страните; б) посредничеството; в) доброволен трудов арбитраж. Способите за уреждане на колективни трудови спорове чрез сила и натиск са **стачката или различни форми на протест. Стачката е право на работниците, уредено в чл.50 от Конституцията на Република България.** Често в практика се случва работниците да смесват двете понятия, но те са коренно различни едно от друго и процедурите им се уреждат от два отделни закона:

- **Закон за уреждане на колективните трудови спорове- за стачките**
- **Закон за събранията, митингите и манифестациите- за протестите**

Специфичното за стачката е, че това е колективно право, понеже се упражнява съвместно от неопределен кръг от работници. **Това означава, че отделен работник не може самостоятелно да обяви стачка.**

Като цяло нормативната уредба в България осигурява сравнително добри условия да действат на синдикатите и за развитие на индустриалните отношения, независимо от факта че редица синдикалисти не са удовлетворени и настояват за по-консервативно уреждане на тези отношения, в т.ч. и закони за синдикатите, за браншовите организации и др. Нормативната рамка е изцяло съобразена с европейските и международни стандарти и норми и в сравнение с редица страни от ЕС дава значителни възможности синдикатите да се опират на трудовото право. Проблемът е по-скоро в отклоненията и неспазването на законите от редица работодатели и недостатъчния институционален контрол.

2.2. Политико- икономически контекст за синдикатите

2.2.1 Връзки с политически партии

Двете основни синдикални конфедерации се стараят да бъдат равно отдалечени от всички политически партии, движения и др. и да си партнират с тях при необходимост от представителство на работническите интереси. И двете конфедерации имат забрани в уставите си лица на ръководни позиции в синдикални структури да заемат постове в

ръководства на политически партии или движения, както и да бъдат депутати, министри, кметове и др.

2.2.2 Синдикални политики и връзки с държавни институции

През изминалия период от повече от 33 години синдикатите са участвали или поне давали идеи и предложения по широк спектър от социални и икономически политики, както пряко свързаните с интересите на работниците. Като цяло синдикатите се стараят да прокарват своите политики през парламента, изпълнителната и местната власт, като за целта се включват в различни формати на събрания с представители на държавата.

Друго направление са отношенията с правителството, които се осъществяват главно чрез социалния диалог, конкретно тристранното сътрудничество, като в него участват и работодателските организации. На регионално и общинско равнище синдикатите използват също формите на социален диалог, главно тристранно сътрудничество, както и възможността да излъчват общински съветници- независими или като участници в гражданските квоти на партийни листи, за да влияят върху политиките на органите на местно самоуправление.

2.2.3. Връзки с работодателските организации

Взаимоотношенията с работодателските организации са друг аспект на политико-икономическия контекст. Редица фактори през годините се открояват като пречка за диалога между двете страни: напр. наличието на голям брой работодателски организации в някои сектори, липсата на самоопределяне като работодателска организация (напр. някои се припознават само като бизнес организации, но не и като работодателски), отричането на синдикатите като страна за преговори (вкл. анти синдикални действия по предприятия) и т.н. Ако през 90-те години на миналия век работодателските организации в повечето случаи са склонни да постигат компромиси със синдикатите, след 2000- 2001 г. има преосмисляне на целите и често се стига до конфликти.

2.2.4. Международни синдикални и междуинституционални връзки

Политико-икономическия контекст на дейността на синдикатите се изразява и чрез тяхната международна дейност. Освен чисто синдикалните връзки и членството в ЕКП и МКП, синдикатите участват успешно в Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) от 2007 год. Представители на българските синдикати участват в

управителни или надзорни органи на няколко агенции на ЕС, където се предвижда трипартитно управление. Чрез членството си в ЕКП и европейски секторни федерации представители на двете конфедерации се включват и в европейския социален диалог. Също така в международен план следва да се изтъкне и участието в работата на Международната организация по труда (напр. в генералните ежегодни конференции, в работата на Източноевропейското бюро на МОТ и т.н.). В процеса на подготовка за присъединяване на България към ОИСР синдикатите имат право на представители като наблюдатели с Синдикалния консултативен комитет на ОИСР.

2.3. Предизвикателства, заплахи и възможности пред синдикатите при разширяване на тяхната власт и обхвата на колективното трудово договаряне

Приоритетните направления в дейността на българските синдикати включват: политиката по доходите и намаляването на неравенствата; технологичната трансформация и адаптирането на пазара на труда към променящата се социално-икономическа картина; ученето през целия живот; преходът към зелена икономика; гарантиране на достоен труд при атипичните форми на заетост; модернизирването на осигурителната система и системата за социална подкрепа; разширяването и усъвършенстването на колективното трудово договаряне, двустранното и тристранното сътрудничество; дигитализацията на синдикалната дейност; тормоза и насилието на работното място и др.

Поради ограничения брой сключени браншови колективни трудови договори и неизползването на механизма за разпространение, колективното договаряне на заплатите има критично ниски нива на покритие - 23.6% на браншово и 15.6% на фирмено равнище. Надежда за подем на договарянето и постигане на по-високо покритие на наетите с КТД идва от приетата Директива относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз. В тази връзка КНСБ прие и Пътна карта за изпълнение на Национален план за действие за насърчване на колективното трудово договаряне и за адекватни МРЗ.

3. Синдикални стратегии

3.1. Организационни стратегии за привличане на членове

Динамиката на синдикалното членство в последните години показва, че темповете на намаляване на членската маса до голяма степен са забавени, а тенденцията на загуба

на синдикални членове в значителна степен е овладяна. Синдикатите остават сравнително стабилни като обща численост. Данните от отчетния доклад на 9-тия конгрес на КНСБ дават послание, че през последните години се засилва доминирането на публичния сектор за сметка на индустрия и услуги; нараства числеността на малък брой основни членове (КНСБ, 2022). От анализите на редица документи на КНСБ и КТ „Подкрепа“, се очертава мнението че процеса по създаване на нови синдикални организации е бавен и труден.

Особено значение за мотивирането за синдикално членство има общата среда, която синдикатите постигат чрез **законодателството**. КНСБ и КТ „Подкрепа“ са инициатори за приемането на закони, поправки и допълнения към тях, които са насочени към защита правата и интересите на наемния труд. По тяхна инициатива са промените и допълненията в Кодекса на труда, с който се създава възможност за по-голяма защита на правата на наемния работник, за по-голям баланс между труда и капитала.

От есента на 2022 г. КНСБ и КТ „Подкрепа“ провеждат съвместна протестната кампания за защита на доходите от инфлация и работните места в криза. След проведените редица протестни действия, информационни кампании, форуми и събрания на колективи на всички нива, включително и Национален протестен митинг, се извоюват значителна част от исканията на отделните протестни акции. Тези действия мотивират членството в синдикатите и са отговор на очакванията на работещите.

Синдикатите полагат усилия в своите структури за задържане на членската маса, но и за привличане на нови членове. Част от политиките на КНСБ в областта на синдикализацията е образователната кампания **„Моето първо работно място“**. Тази кампания продължила повече от 10 години е сред инструментите за популяризиране на синдиката и разясняване на смисъла и ползите от синдикализма. Друг важен елемент от стратегиите на КНСБ, свързани със синдикализацията, са **кампаниите по информиране и консултиране**. През 2012-2013 г. е проведена кампанията **„Бъди инфо**, при която КНСБ съвместно с БСК и КРИБ провеждат информационна кампания с цел да се запознаят работниците и работодателите със системите по информиране и консултиране и да се подпомогне създаването на такива. В рамките на кампанията са посетени голям брой предприятия, проведени са консултации и

обучения, създадени са системи за информиране и консултиране, има създадени и нови синдикални организации. Втора подобна кампания е проведена през 2017-2018 г., като е иницирано и трето издание през 2019 г.

КНСБ провежда и редица кампании, чрез които демонстрира ползата от учредяване на синдикат и популяризира своята позиция като защитник на трудещите се. От 2021 г. започва кампанията „За повече демокрация на работното място“. Основните цели на кампанията е представителите на работниците да бъдат информирани и консултирани, да провеждат навременни дискусии с ръководството на всички нива и да участват активно в процеса на вземане на решения. Също така КНСБ **създава on-line приемна**, която помага на всички, които имат нужда от консултантска помощ в областта на трудовото и осигурителното законодателство. **Кампания на КНСБ „Сивото убива“**, и разработеното **мобилно приложение VOX** за подаване на сигнали срещу некоректни практики на работодатели способства за връзката с трудещи се, чиито права са нарушени и желаят да получат експертна закрила.

Освен кампаниите, КНСБ развива дългосрочни социални проекти, с цел повишаване мотивацията за синдикално членство. Пример в това отношение са: а) **Националната взаимоспомагателна каса**, която е механизъм за финансово подпомагане на членовете на синдиката; б) **програмата за синдикални членове, която предоставя атрактивни цени и отстъпки в над 600 търговски обекта в цялата страна;** в) **благотворителната кампания „Не си сам“** (за подкрепа на синдикалисти, преминали болнично лечение от Ковид); г) политиката в областта на работническия спорт, развитие на детското творчество, благотворителни и социални кампании и т.н.

Конфедерацията на труда „Подкрепа“ от 2014 г. ежегодно организира кампании, за *отбелязване на Световния ден по безопасност и здраве при работа*, които да допринесат за по-голяма активност за опазване живота и здравето на работещите, обществена нетърпимост към нарушителите, въвеждане на системния подход и изграждане на култура за безопасност при работа. Провеждат се консултации, обучения и ефективен диалог за подобряване условията на труд на всяко едно работно място. (КТ „Подкрепа“, 2017). В стратегиите на КТ „Подкрепа“ за привличане на нови синдикални членове са включени информационни акции и директни разговори с работниците на ниво предприятие. Организиране по региони открити приемни за

млади хора и за скоро навлезли в пазара на труда работници за запознаване с основните принципи на синдикализма (КТ „Подкрепа“).

3.2 Стратегии в процесите на социален диалог и колективно договаряне: преговори с организации на социални партньори и държавни институции, изградени на коалиции с други организации

КНСБ способства за въвеждане в КТ на текст, уреждащ основите на социалния диалог- **тристранното сътрудничество**. Така се слага началото на **идеята за представителност** на организациите на работниците и служителите и на работодателите. Тези промени в трудовото законодателства насочени към тристранното сътрудничество между държава и национално представителни синдикални и работодателски организации са важен инструмент за предотвратяване на трудовите конфликти. От 2001 г. съществува Правилник за организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество. **Националният съвет за тристранно сътрудничество (НСТС)** е орган за осъществяване на консултации и сътрудничество на национално равнище по въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и по въпросите на жизненото равнище. Синдикатите са представени в различни работни групи и комисии към НСТС и към отделните министерства, в т.ч. Националният съвет по заетостта, Консултативен съвет по корпоративна социална отговорност, Националният съвет по условия на труд, трипартитните органи, които надзирават или управляват различни агенции- НАПОО, НОИ, НИПА и др. Сътрудничеството и консултациите за регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище по отрасли, браншове, области и общини се осъществяват от **отраслови, браншови, областни и общински съвети за тристранно сътрудничество**. Тези съвети се състоят от по двама представители на съответното министерство или друго ведомство, областна или общинска администрация, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

Повече от 33 години синдикатите участва в процеса на тристранното сътрудничество. По редица въпроси има противоречия, главно между синдикатите и работодателските организации, основно за размерите на минималната работна заплата, за изготвяне на

правила за договаряне на минимални размери на работни заплати по отрасли и браншове, за размера на максималния осигурителен доход и др.

КНСБ и КТ „Подкрепа“ участват активно и в **двустранните срещи и форуми между национално представителните синдикални и работодателски организации**. Въпреки че на национално равнище този вид партньорство не е институционализирано, част от проведените срещи и форуми са ползотворни, особено за предварително съгласуване на позиции или разграничаване на такива относно важни аспекти на труда и жизнения стандарт, които се разглеждаха на заседания на НСТС.

3.2.1. Тристранно и двустранно партньорство в отраслите и браншовете

Преобладаващата част от отрасловите съвети в **индустрията, строителството и селското стопанство** са изградени към Министерство на икономиката и индустрията. В рамките на тези структури се поставят важните и специфични за отрасъла/бранша въпроси, по които често между социалните партньори има консенсус. Целта е да бъде ангажирана държавата в тяхното решаване, като стане координатор и вносител на по-високо ниво. Практиката показва обаче, че отрасловото тристранно партньорство често придобива формален характер и не оправдава очакванията на партньорите. Поставените въпроси обикновено се прехвърлят за съгласуване с други браншови структури и ведомства и остават без развитие. При съществуващата практика и нормативна уредба за приемане на промени в законодателството и в подзаконовите актове няма възможност на браншово равнище да се правят предложения. Тези въпроси се решават на национално ниво след обсъждане в НСТС, а там може да има противоречиви интереси и постигането на консенсус е трудно.

3.2.2. Двустранното социално партньорство

Двустранното социално партньорство се осъществява между отрасловите синдикални федерации и браншовите структури на национално представителните работодателски организации. То не се ограничава само с действия, свързани с договаряне на КТД, а е насочено към решаването на типични за секторите проблеми. В повечето случаи взаимоотношенията между **социалните партньори се оценяват като добри**, но в секторите с плуралистични и фрагментирани социални партньори диалога протича по-трудно.

В **бюджетната сфера** структурите на социално партньорство в преобладаващата част са сравнително добре институционализирани и устойчиви. В някои дейности дори **има изградени структури, и на двустранно, и на тристранно партньорство.** Следва да се отбележи като проблем липсата на уредба на социалното сътрудничество, социален диалог и договаряне за държавните служители.

3.2.3. Партньорство в рамките на общините

Основна структура за социален диалог по места са Общинските съветите за тристранно сътрудничество. Там, където те съществуват и действат активно са основно средство за координиране на интереси, поставяне на проблеми и формиране на съгласие, предхождащо самият процес на колективно договаряне. Обобщените данни от изследване на КНСБ за 2019 г. показват, че има изградени само 23 общински съвети за тристранно сътрудничество, в т.ч. 16 в областни градове, като в почти 1/3 от тях на практика не се осъществява дейност. Синдикалните представители често не разбират значението на Общинските съвети, понякога считат, че при добър двустранен диалог с кмета нямат необходимост от допълнителна формализирана структура. В някои случаи съветите са заменени от форми на сътрудничество, които са по-подходящи за съответната община.

3.2.4. Европейски измерения на социалния диалог

В рамките на европейското сътрудничество по социален диалог следва да се споменат участието на КНСБ и част от основните членове в **Европейския междусекторен и секторен социален диалог.** Синдикатите участват в подготовката на рамковите споразумения чрез ЕКП, както и насърчават тяхното прилагане в България. Все пак относно някои от тях, например споразумението за насилието и стреса все още има застои и негласна съпротива от работодателските организации.

Може да се обобщи, че има цялостно забавяне на интеграцията на секторните синдикати в секторния социален диалог на европейско ниво, както и недостатъчно активно участие в съответните секторни съвети.

4. Синдикати, гражданско общество и социални движения

4.1 Синдикатите, организациите на гражданското общество и социалните движения: връзки и противоречия през годините

През годините синдикатите в България изграждат множество връзки с различни организации на гражданското общество (в т.ч. научни организации и НПО). Съответно връзките следват линията на политиката на синдикалното движение и целят основно защита на съществуващите или налагане на нови права, закрилящи труда. КНСБ изгражда мрежи и алианси с цел „утвърждаване на демократичните ценности, разширяване на гражданската солидарност в обществото и създаване на потенциал за устойчиво развитие“ (КНСБ, 2015, стр. 213).

4.1.1. Връзки с организирано гражданско общество и неправителствени организации

Връзките на синдикатите с гражданското общество се осъществяват по няколко основни направления.

- Връзки с организации, с които членския състав частично се припокрива и /или има съвпадения на някои от интересите, ценностите и целите (младежки и студентски организации, женски организации, организации на пенсионери, безработни, лица с увреждания, социално слаби и др.);
- Връзки с организации на заети, които не са наемни работници, но с които синдикатите също споделят общи ценности, цели и др. (организации на самонаети и свободни професии, съсловни и творчески съюзи, занаятчийски организации, кооперативни организации, организации на селскостопански производители, на дребни предприемачи и др.);
- Връзки с организации, които изразяват и защитават обществени интереси в широк спектър, които по косвен начин засягат и интересите на наемните работници (сдружения на потребители, пациентски организации, екологични организации и др.);
- Връзки с благотворителни организации: синдикатите осъществяват и самостоятелно социална и благотворителна дейност, но поддържат и връзки с НПО, които имат благотворителни цели;
- Връзки с научни организации, технологични сдружения: синдикатите поддържат връзки както с НПО, които осъществяват научни изследвания, анализи, професионално обучение, но и с държавни и частни университети и научни институти от БАН, извън качеството им на работодатели.

Голяма част от споменатите организации имат свои представители в Икономическия и социален съвет (ИСС) на България. Безспорно ИСС е тази институционализирана

платформа, в рамките на която синдикатите могат да комуникират активно с българското гражданско общество и да инициират потенциални партньорства.

В случая на КНСБ взаимодействието се осъществява както от самата конфедерация и нейните членове, така и чрез изградени към КНСБ сдружения (напр. Младежки форум 21 век, Обществен женски парламент- 21 век, Център за индустриални и социални инициативи и др.).

Посредством изградените партньорства може да се допусне, че се привличат и нови синдикални членове, но ефектът от това трудно може да бъде измерен. В голяма степен връзките възникват спонтанно, на базата на партньорски взаимоотношения в рамките на отделни проекти. Съществуват и по- дълготрайни отношения във времето, което е обяснимо от гледна точка на преследваните цели.

4.1.2. Връзки със социални движения и участие в граждански протести

През годините се наблюдават и взаимодействия на синдикатите с граждански инициативи и текущи мобилизации, които се изразяват по- скоро под формата на диалог, но не и в активно включване в организираните от тях действия. КНСБ, донякъде и КТ “Подкрепа“ рядко се включват в социални движения и протести, и то само когато те изразяват и защитават трудови и социални права и интереси, без процесът да се политизира и да се търси смяна на властта. До колкото двата синдиката са участвали в национални стачки и подписки срещу правителствата в края на 1990 г. и в края на 1996 г.- началото на 1997 г., това се дължи на факта, че тогавашните правителства бездействат и спъват необходимите икономически реформи. По- новите протестни движения- основно тези през 2013-2014 и 2020 г., макар и да възникват като граждански, по същество са силно политизирани движения, което е и причина синдикатите да се въздържат от участие. **КНСБ остава встрани от масовите движения и се дистанцира от политическия ракурс на останалите протестиращи.** КНСБ реагира на публичните брожения с публични декларации, а не с организиране на работници по места, както и със собствени протестни шествия (като това от 2013 г.). КТ “Подкрепа“ понякога излиза от границите на чисто синдикалния протест. Така например в края на февруари 2013 г. Конфедерацията обявява, че „открива процедура по организиране на общо национална политическа стачка“ и публикува пет декларации с конкретни искания към властимащите.

През 2020 г. се надигна нова масова протестна вълна, искаща оставките на правителството и главния прокурор. Протестите включват както представители на партийни организации, така и граждански организации и движения (напр. гражданско сдружение "БОЕЦ", инициативата "Правосъдие за всеки", майките от "Системата ни убива", т.нар. „Отровно трио“⁶ и др.), които обаче не успяват да се обединят в единно протестно ядро (Actualno.com, 2020).

По подобие на 2013 г. КНСБ се дистанцира от политическите искания на протестиращите. За разлика от 2013 г. другият национално представителен синдикат-КТ „Подкрепа“ този път няма ясно изразен ангажимент за комуникация с протестиращите и защита на техните искания. Напротив, лидерът на КТ „Подкрепа“ не разпознава нито едно от исканията на протестиращите като свързани със защитаваните от синдикатите идеи и категорично не желае да допусне синдикалното движение да бъде използвано (чрез мобилизациите на работниците и включването му към протестните тълпи) за издигане и внедряване на нови политически субекти в управлението (Атанасова, М., 2020).

4.2 Мобилизации на индустриални действия през последните три десетилетия по въпроси, свързани с процеса на договаряне

Договарянето (и особено това за заплащането) се очаква да бъде във фокуса на синдикалните действия с оглед на новоприетата европейска директива относно адекватните минимални работни заплати и очаквания национален план за повишаване обхвата на колективното договаряне. В мащабната протестна акция от ноември 2022 г. КНСБ и КТ „Подкрепа“ идентифицираха два проблема за решаване от законодателната власт: а) създаване на гаранции за упражняване правото на колективно договаряне за всички държавни служители, както и б) криминализиране на всички деяния, насочени срещу правото на синдикално сдружаване (КНСБ, 2020г). Успоредно с договарянето, стачните действия са друг инструмент на синдикатите за защита правата и интересите на работниците. Приоритетно значение за КНСБ има утвърждаването и гарантирането на конституционното право на стачка (чл.50 от Конституцията). В тази връзка в програмата на КНСБ за мандата на управление от 2022 до 2027 г. е заложено да се полагат целеви действия за отмяна на действащия

⁶ Съставявано от адв. Николай Хаджигенов, проф. Велислав Минев и Арман Бабикиян

Закон за уреждане на колективните трудови спорове и приемане на нов (съобразен с чл.50 от Конституция и международните стандарти) Закон за упражняване на конституционното право на стачка. Освен целевите национални действия, то синдикалното движение в България разчита на международна подкрепа за защита правото на стачкуване, но и солидарно подкрепя усилията на други синдикати за прилагане на това право.

На местно и секторно ниво периодично се заявява готовност за стачни действия, поради неизпълнение на договорености в КТД или прилагане на нормативни актове. Като примери в тази връзка могат да се посочат:

- Стачната готовност през 2016 г. в детските градини на община Димитровград поради липса на увеличение на трудовите възнаграждения (КНСБ, 2016);
- Стачната готовност на работещите в Българските държавни железници от началото на 2011 г., сред причините за която е и ненавременното изплащане на заплатите (Нова.бг, 2011);

II. Анализ на тенденциите и фактори на протестните събития (количествени данни)

1. Въведение

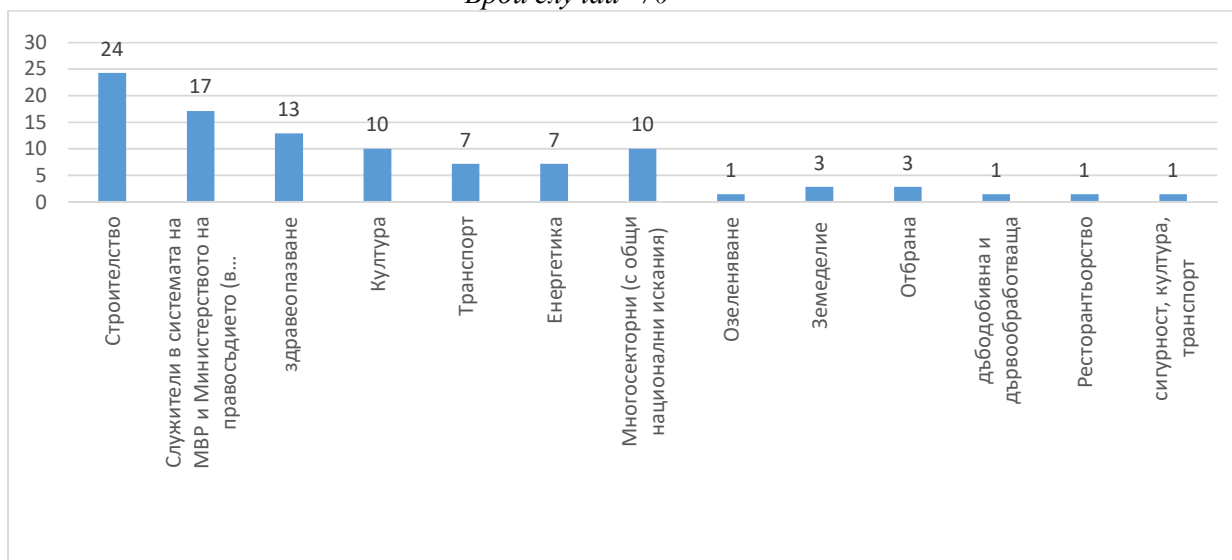
Следвайки целите и методическа рамка на проекта през периода май- септември 2023 г. екипната дейност се фокусира върху събиране, обработване и анализиране на данни от Българската телеграфска агенция (БТА) и от други източници, относно организирани и проведени протестни действия на територията на България. Съответно са обхванати събития, състояли се във времевия прозорец от 01.01.2021 г. до 01.08.2022 г. Първоначално набрания набор от събития представлява база от 326 случая (от които 230 са събития от БТА и 96 събития от други национални медии). След преглед за дублиране на събития и обединяване на събития от една и съща кампания и от един и същ ден (спрямо изготвените от международния изследователския екип инструкции), то финалната база данни за анализиране е сведена до **70 събития** (от които 64 събития от БТА и 6 събития от други национални медии)⁷. Въпреки че преобладаващата част от събитията са от БТА, то българските

⁷ Като протестни събития в настоящия анализ се отчитат единствено т.нар. трудови протести. При тях работна сила, т.е. работници/ служители, които са или не са подкрепени от синдикатите, провеждат

изследователи предприеха стратегия за набиране на допълнителна информация от други източници с оглед преодоляване на ограниченията, свързани със събирането на данни от един единствен (макар и представителен за страната) информационен канал. От общо 70 протести в рамките на наблюдавания период преобладаващата част са концентрирани в 2022 г. (общо 50 трудови протеста, от които 45 броя от БТА и от 5 броя други източници). Съответно през 2021 г. (която е и пълна календарна година, спрямо 2022 г.) са регистрирани 20 трудови протеста, от които 19 броя са отразени в сайта на БТА.

Останалите 90% от протестите обхващат проблеми в конкретни сектори и произвеждат искания към регулацията на съответния отрасъл/ бранш. С най-висок дял от протести се отличават секторите: Строителство (24%) следвани от протести организирани от служители в системата на МВР и министерството на правосъдието (17%).

Графика 1: Разпределение (в %) на протестната активност по отрасли/ браншове.
Брой случаи=70



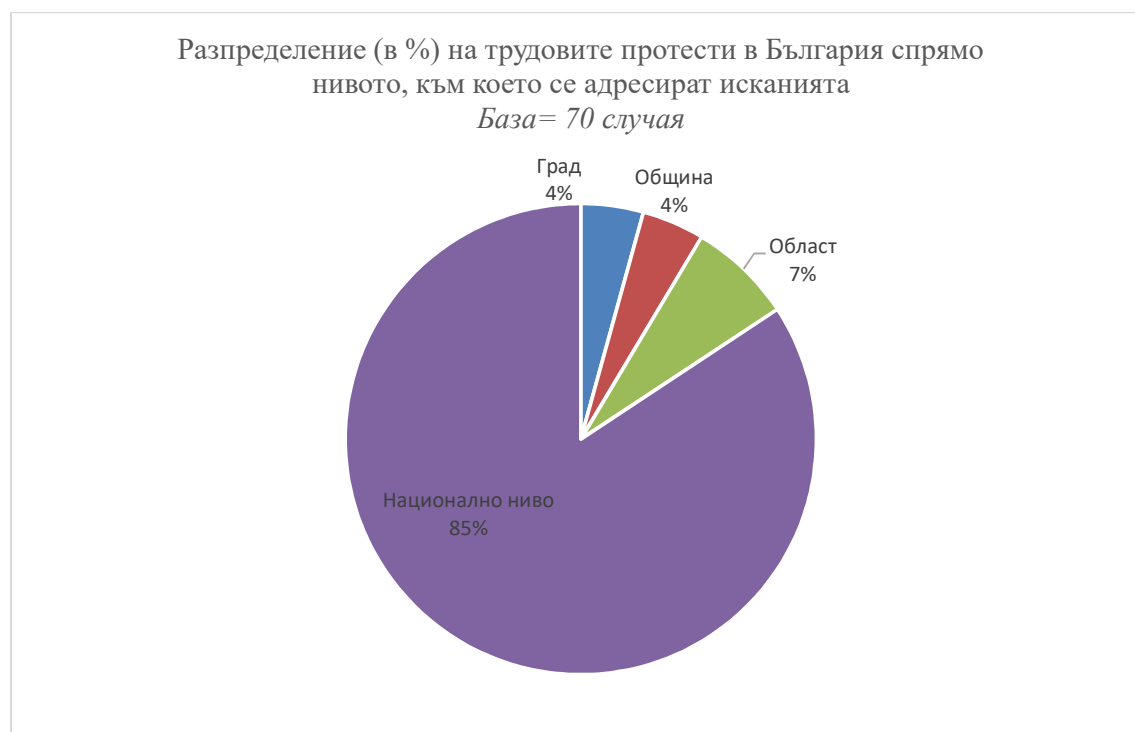
Важно е да се отбележи още, че само 10% от регистрираните трудови протести не са осъществени само от работници на определен сектор, а обединяват разнородни групи

планирана или спонтанна кампания за защита на трудовите си права и/или работните си места. Поради този факт в анализа не попадат редица други протестни събития, които са се случили в периода януари 2021- август 2022 г. Такива са например протестите срещу зелените сертификати, протестите на различни партии и граждански движения за ръста в цените на енергоносителите, протестите срещу руската агресия в Украйна и т.н.

от протестиращи от различни сектори, но с общи национални искания, като ръст на МРЗ, запазване на работни места, мерки за преодоляване на инфлацията.

Преобладаващ е делът (или 85% от всички събития) на протестите, които са насочени към държавните институции и предявяват искания за корекция на националните политики. Съответно 4% от протестите са на ниво град (към структури, които са ситуирани в дадено населено място); 4% от протестите са на ниво община, 7% са на ниво област. От гл.т. на мястото на провеждане, то 44% от протестите се провеждат в столицата на страната, а едва 7% в другите три големи града на България (Пловдив, Варна и Бургас).

Графика 2: Разпределение (в % от всички трудови протести) на събитията спрямо нивото, към което се адресират исканията през периода 01.01.2021-01.08.2022 г.



Следва да се отбележи, всички регистрирани протести са мирни, т.е. не е употребено насилие нито от протестиращите, нито от полицията, охраняваща протеста.

Ограниченията и трудностите, съпътстващи процеса на набиране на данни са свързани с:

- Проблеми при използване на търсачката на БТА: Невъзможността вградената опция за „Търсене“ в рамките на сайта на БТА да представи изчерпателен набор от протестни действия в страната. Поради тази причина беше проведено допълнително търсене чрез търсачката “Google”, като се поставяха ключови думи „БТА“, „протест“, „стачка“ и времеви период, отговарящ на изследователския прозорец, заложен в проекта. Чрез този начин на търсене в интернет пространството се достигнаха новини от уеб страницата на БТА, които не излизаха като резултати при търсене през търсачката на агенцията. Важно е да се отбележи, че при провеждане на търсенето по ключови думи през уебстраницата на БТА се появяваха както нерелевантни статии, така и понякога се генерираха новини без писмено съдържание, а включващи единствено снимков материал от дадена протестна акция. Това отново наложи допълнително търсене за изясняване формата и продължителността на събитията.
- Трудно датиране на началната дата на протестните действия: В много от изследваните новини се подчертава, че представеният протест е „пореден“ или „последващ“ спрямо събитие от минал период. С оглед коректното датиране на началната точка на протеста, изследователският екип отдели съществен времеви ресурс за допълнително преглеждане на десетки статии он-лайн.
- Стил на отразяване на протестно събитие: редица събития, които протичат в рамките на един и същ ден са представени като самостоятелни такива, а не като част от кампании. Благодарение на последвалия логически оглед и внимателното изчитане на информацията в статиите, то все пак бяха обхванати в рамките на едно протестно събитие разпръснатите из страната действия. Рядко в използваните информационни ресурси се отразява (дори приблизителния) брой на протестиращите, което наложи както търсенето на допълнителна информация за събитията, така и поставянето на някои субективни оценки за числеността на протестиращите на база наличния снимков материал. Често информационните сайтове акцентират и на гръмки и единични фрази, което затрудняваше формулирането на протестните искания

и изискваше отново справка с допълнителни уеб страници за потвърждаване на изведените данни.

- **Времеви обхват:** наложената времева рамка за отразяване на събития до 01.08.2022 г. всъщност прекъсва линията на синдикално напрежение, което ескалира през септември 2022 г. във връзка с приемането на националния бюджет на България и финансирането на дейностите на бюджетна издръжка. Важно е да се отбележи, че от 19 септември 2022 г. КНСБ се включва в общоевропейската кампания на ЕКП под надслов „End the Cost of Living Crisis: Increase Wages, Tax Profits!“. В тази връзка от септември 2022 г. се провеждат безбройни акции из цялата страна, в която служители на КНСБ настояват за достойно заплащане на труда им, запазване на работните места и добри условия на труд.

2. Основни характеристики на синдикалната мобилизация в България

В настоящия раздел ще бъде представена общата протестна ситуация в страната през наблюдавания период, както и разбивка на организирани от синдикатите протестни действия. През периода 01.01.2021- 01.08.2022 г. в страната са регистрирани общо 70 трудови протеста, от които 69% са с участието на синдикатите и 31% са без участието на синдикатите. На следващите две графики е представена а) общата протестна активност (всички регистрирани трудови протести, без да се прави разграничение от гл.т. на организатора) и б) протестната активност на синдикатите в България.

Графика 3: Общ брой протестни събития в България, регистрирани в периода 01.01.2021-01.08.2022 г.



Източник: ИССИО, изчисления на базата на всички национални информационни източници и при отчитане на всички организатори на протести (без разграничения на организатора на събитието)

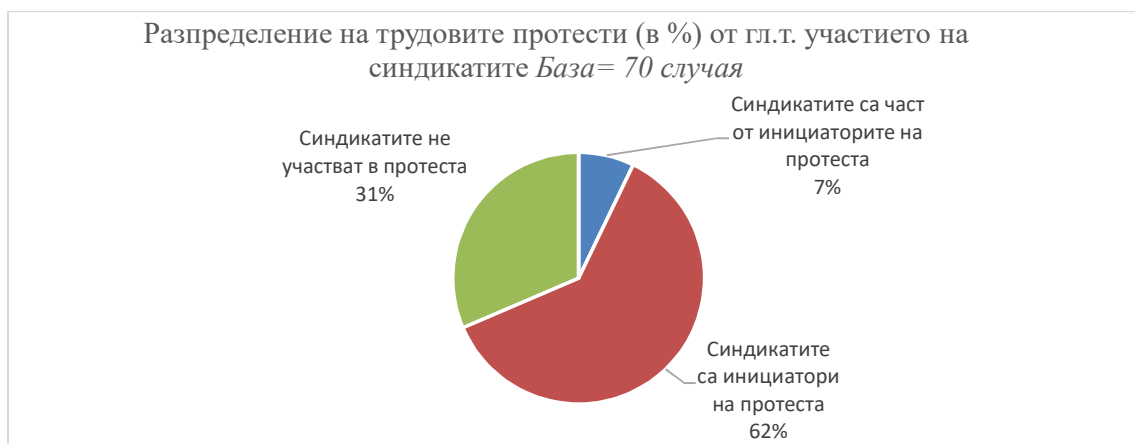
От *Графика 3* е явно, че най- силна протестна активност през 2021 г. има през месеците август и октомври; съответно през 2022 г. в периода февруари- юли има силна вълна от протестни действия, която след това ескалира и достига огромен мащаб през есенния сезон. Във връзка с поставения времеви прозорец на отчитане на трудовите протести, то пиковите стойности от есента на 2022 г. не са представени в настоящия анализ. **В обобщение: през 2022 г. има съществено покачване на броя на трудовите протести (вкл. през месеците, за които е възможно да се направи сравнение на годишна база) и годината е много по- наситена със събития, отколкото 2021 г.** Причините за това са както липсата на решения по протестните искания от предходната година (напр. в сектор строителство и изплащането на дължимите средства на пътно- строителните фирми), така и поради настъпили събития в икономиката и политическата нестабилност в държавата. Така например кризата в цените на енергоизточниците и оттук засилващия се инфлационен натиск, подтикна редица синдикати (в сферата на култура, транспорт, отбрана и сигурност) през 2022 г. да предприемат протестни действия за увеличаване на отделяните през бюджета средства за издръжка на министерства и ведомства и така да повлияят върху равнището на работните заплати. Мащабни протести се организират и за защита на работни места (напр. в сферата на топлоенергетиката) по време на зеления преход на страната- тенденция, която продължи и през 2023 г. в многократно по- широк мащаб. На *Графика 4* са представени отново протестните събития в страната, но този път само тези, в които взимат участие синдикатите като инициатори или съ-инициатори на действията. Съществени разлики от гл.т. на протестната крива не се наблюдават спрямо предходната графика: отново има концентрация на дейността през 2022 г., и то след февруари месец.

Графика 4: Общ брой протестни събития на синдикатите в България, регистрирани в периода 01.01.2021-01.08.2022 г.



Синдикалните организации са отговорни за над 2/3 от провежданите в **страната трудови протести през наблюдавания период**. Зад останалата 1/3 от протестите, в които не участват синдикати, стои широка гама от организатори: в немалка част (или 64%) става въпрос за трудов протест, зад който не стои конкретен организатор като браншова/отраслова организация, гражданско сдружение/движение, политическа партия, местен работодател; в останалите (36%) случаи могат да се открият като инициатори различни браншови организации и сдружения, местни работодатели. Интересно е да се отбележи, че няма отчетено присъствие на синдикатите като участници в чужди протестни събития; т.е. синдикатите изключително организират свои протести и/или встъпват в протестна дейност с конкретен партньор, отколкото да присъстват/ подкрепят чужди такива.

Графика 5: Степен на участие на синдикатите (в % спрямо общия брой) в трудовите протести в България през периода 01.01.2021-01.08.2022 г.



2.1.Тенденции на протестните събития и влиянието на Ковид 19

През 2021 г. се отличава с парламентарна и политическа нестабилност. В страната се проведеха **три пъти парламентарни избори**, очаквано е и недоволството на народа да ескалира в протестни действия към управляващите и нестабилността в държавата. Повишаване на доходите и по-високи заплати са сред най-честите причини за протести у нас. Това са част от вътрешните фактори, които влияят на сътресения в държавата и които будят недоволство и провокират протестни действия. Ако погледнем в международен аспект 2021 г. бе белязана, както в цяла Европа така и у нас, с недоволство и протести заради въвеждането на мерките за преодоляване на пандемията от Ковид 19 - задължителния сертификат за пътувания и посещение на обществени места, необходимостта от ваксиниране и др., изкараха не само най-засегнатите браншове (ресторантьори, хотелиери и т.н.), но и всички граждани, които се почувстваха притиснати и без право на избор.

През февруари 2022 г. пък света бе събуден от нападението на Русия над Украйна. Започна война, която даде своето отражение на международно ниво - бягащите от войната украинци търсеха подслон и сигурност, а страната ни намери в тяхно лице възможност за разрешаване на някои проблеми на пазара на труда у нас, но тук по-скоро се оказа транзитна точка за тях. Войната оказва отрицателно отражение и на световните пазари и несигурност в енергийните доставки. Тези събития разбира се отразиха частично и на протестите в страната. Заговори се за таван на цените на горивата и ограничаване вноса на руски петрол, което от друга страна би довело до повишаване на всички стоки и услуги, а това изведе хората на площада.

Разглеждайки мащабността на участниците в протестите, от общо проведените 70 протеста, 35 случая (50%) са определени с брой участници в диапазон от 101 до 1000, като от тях 71% с участие на синдикатите (25 случая). В следващия диапазон с 50 до 100 участника влизат 44% от извадката (31 случая), като от тях 68% са с участието на синдикатите (21 от случаите в този диапазон). При 6% от регистрираните протестни действия са с над 1001 участника, като половината от тях са с участието на синдикатите което доказва **как синдикатите успяват да обединят работниците и служителите, когато са засегнати техните трудови, социални и синдикални права.**

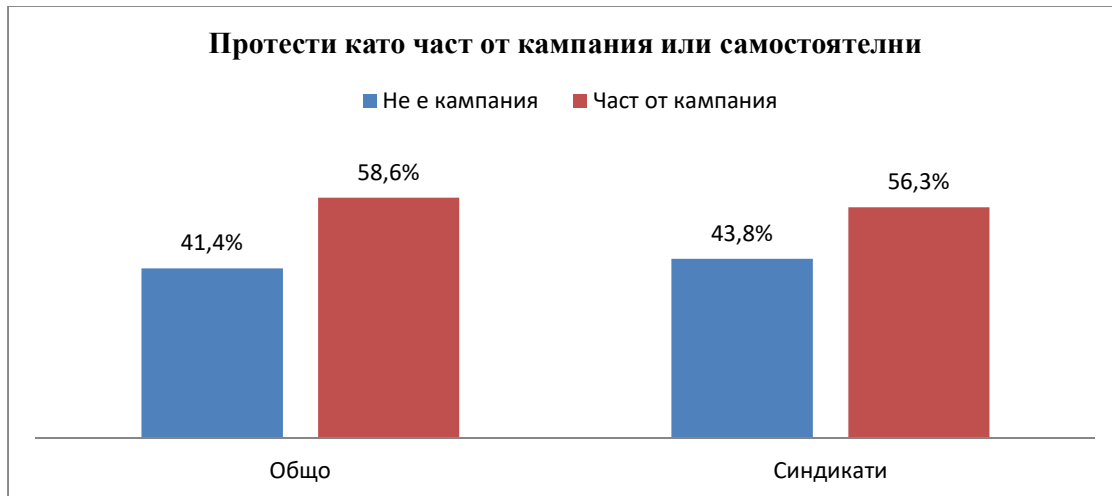
Като трябва да уточним, че това са ориентировъчен брой участници, тъй като конкретно посочени участници има едва в 13% от протестите.

Графика 6: *Мащабност на протестите според броя на участниците*



На следващата графика ще проследим динамиката на протестните действия от гл. т. на това дали са **самостоятелно организирани** или са **част от кампания**. Отново правим уточнението, че разделяме протестите за периода на изследване на общ брой и на протести само с участието на синдикатите. Както е показано на Графика 7 превес имат протестите, които са част от кампания и като цяло (58,6%) и в конкретика при тези, организирани или с участие на синдикатите (56,3%). Съответно самостоятелните протестни действия общо са 41,4%, а при тези, с участието със синдикатите 43,8%.

Графика 7: Самостоятелно организирани протести или като част от кампания: общо протести за периода 01.01.2021-01.08.2022 г. и протести само на синдикатите за същия период



Исканията в 97% от протестите, за периода на изследване, са насочени към правителството (национални или местни институции и власти) и едва 3% към бизнеса.

2.2. Видове организации, които участват в протестни събития, видове искания, репертоари/форми на мобилизация, използвани за протест.

Структурният разрез на организирани от синдикатите протестни действия показва, че силно предимство имат национално представителните конфедерации и браншовите синдикални федерации. За наблюдавания период са регистрирани **общо 70 протестни събития**, от тях **68.6% са организирани от синдикатите**.

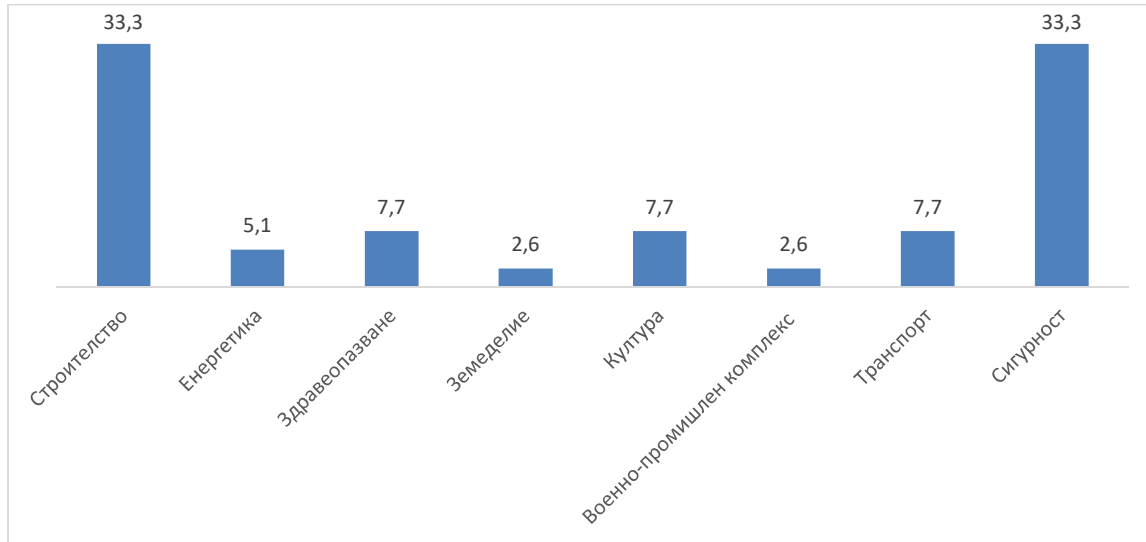
Графика 8: Разпределение на протестната активност по вид на организацията



Структурният анализ на общо организирани синдикални протести, показва че 61.4% са по инициатива на **национално представителни конфедерации и браншови федерации**. Тук са включени двете национално представителни конфедерации КНСБ и КТ “Подкрепа“ и техните основни членове по инициатива, на които се организират 43 протеста. За наблюдавания период един от синдикалните протести е подкрепен от национално представителни работодателски организации, както и от браншови организации и асоциации. Обединени от общите искания на представителите на синдикатите и бизнеса през октомври 2021г. организират съвместен протест заради високите цени на електроенергията за небитовите абонати. Те настоят държавата да вземе спешни мерки и да предотврати последствията от ценовия шок – неплатежоспособност на предприятията, риска за заплатите и работните места на заетите, инфлация и обедняване. Година по-късно по инициатива на КНСБ се организира през юни 2022г. национална протестна акция, като част от инициативата "За по-високи доходи с актуализацията на бюджет 2022". Сред исканията на протестиращите е ръст на минималната заплата, ръст на заплатите на работниците и служителите в бюджетната сфера с поне 15%, а на работещите на терен с 20 на сто. Останалите 7.1% от синдикалните протести са организирани от не представителни синдикални конфедерации и синдикални федерации.

От общия брой протести с най-висок дял 55.7% са по инициатива на **основни профсъюзни федерации/синдикати (39 случая)**.

Графика 9: Разпределение на протестната активност на основната федерация по брани/отрасъл (в %, база= 39 случая)



Преобладават основните федерации от обществения сектор, които организират протести с искания за актуализация на държавния бюджет и осигуряване на гаранция за сигурност на доходите. Наблюдава се преобладаващо предимство на основна федерация от системата на МВР и Министерството на правосъдието (затворите). Значително голям е броят на протестите по инициатива на основната федерация на строителите 33,3% (13 случая). Основните организатори на всички протести са Федерацията на независимите строителни синдикати към КНСБ, Синдикат „Пътно дело“ към КНСБ и Синдикалната организация в „Автомагистрала – Черно море“. През 2021г протестите са следствие от неизплатените суми от страна на държавата за извършената работа по „Автомагистрала – Черно море“ и автомагистрала "Тракия". През 2022 г. исканията вече са в посока за запазване на работните места; незабавно изплащане на средствата за работни заплати в сектора и тяхната спешна актуализация за покриване на кумулативната инфлация в страната. Важно е да се отбележи, че два от случаите са подкрепени от браншова камара "Пътища".

При неосновните синдикални федерации по силно изразена е протестната активност в сектор Здравеопазване. Два от случаите исканията са в посока предприемане на мерки за спасяване на съсловието, за определяне на професията на медицинската сестра за защитена професия, за приемане на Стандарт по здравни грижи, за

подобряване условията на труд и за достойни заплати. Организатори са Синдикатът на българските медицински специалисти и Национален синдикат „Защита“.

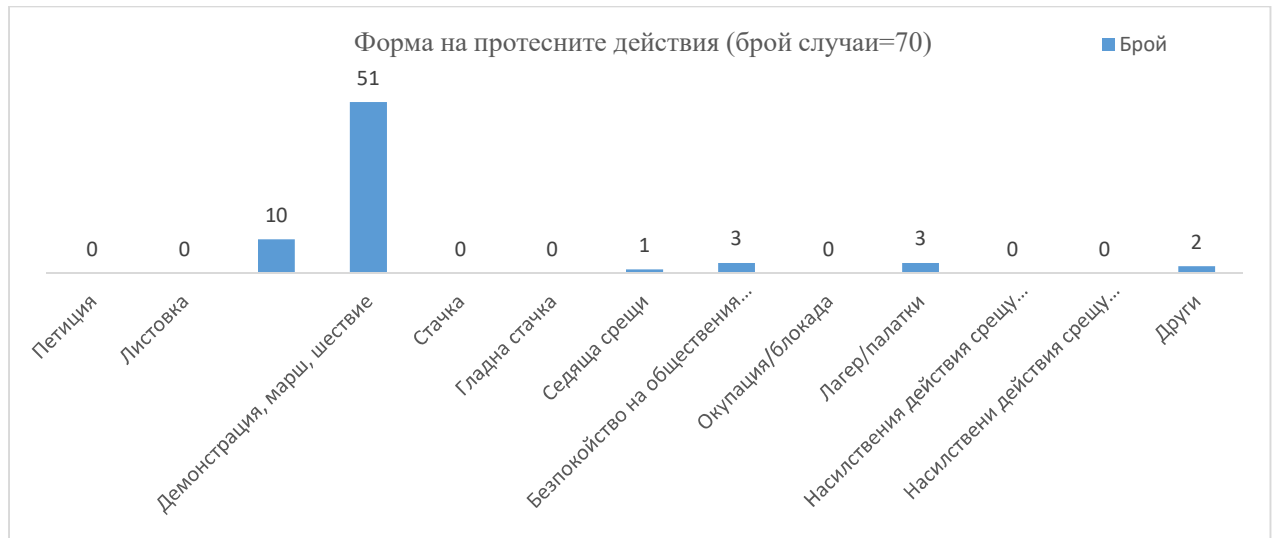
Извън обсега на синдикатите се организират 31% от общо 70 случая на регистрирани протести. В повечето случаи причината за недоволството са свързани с Ковид мерките, намалените бонуси, които получават за работа с болни от Ковид-19 пациенти в сектор здравеопазване. Представители на Сдружението на хотелиерите и ресторантьорите протестират срещу ковид мерките, затварянето на заведенията и поскъпването на тока за бизнеса. Настояват за приемане на социални и икономически мерки в подкрепа на заведенията и хотелите.

2.3. *Форми на протест*

Протестните действия са под формата на: Демонстрация, марш, шествие, Символични действия (театър по улицата, маски, и др.), Лагер/палатки, Безпокойство на обществения ред/блиц, Седяща стачка. Като цяло протестите са мирни и преминават без насилие както от страна на протестиращите, така и от страна на полицията.

Данните на Графика 8 показват, че 87% от протестните действия са под формата на Демонстрация, марш, шествие, следвани Символични действия (театър по улицата, маски, и др.) с около 10%. Обикновено тези два протеста се допълват, като се включва и формата на листовки. В зависимост от сектора се наблюдава различия на формата на протест. Така напр., при протестните действия на служителите от МВР се свеждат до седяща срещи.

Графика 10: Форма на протестни действия (брой случаи)



3. Основни кампании

От лятото на 2021 г. (13.08.) до лятото на 2022 (27.07.) работниците на „Автомагистрала- Черно море“ излизат на протести в цялата страна. Причината за това са неизплатените от държавата към Автомагистрала плащания за завършена работа, което съответно води до неизплатени заплати на работниците и служителите. Стига се до там, че на 13.04.2022 г пътно строителни фирми се включват в национален протест като затваряха основни пътни връзки и вход-изход към някои градове в страната и излизат с тежкотоварни машини на пътя.

Следващата кампания е на музейните работници и служителите на галерии, читалища и библиотеки, който започва на 15.02.2022 г. причината е, че не са предвидени достатъчно средства в бюджета за културните институции. Протестиращите искат увеличаване на средствата за издръжка. На 22.02.2022 г. е националният протест на служителите в музеи, галерии и библиотеки. Всички културни институции в различни градове в страната затвориха врати в знак на протест. На 20.05.2022 г. отново е организиран протест от синдикалните организации За увеличение на субсидиите за всички браншове в културата с 25% настояват специалистите в библиотеките и читалищата.

Синдикалната федерация на служителите в МВР (СФСМВР) излиза на протест на 18.02.2022 г. в Русе, поради искания за по-високи заплати. След няколко дни, на 20.02., се стига до национален протест на полицаите за минимум 20% увеличение на заплатите. Последват още два протеста на полицаите през март 2022 г. На 1.04.2022 г. полицаите и служителите в затворите правят палатков лагер пред Министерство на финансите с искания за увеличение с 25% на възнагражденията им, за да се компенсира високата инфлация. На 12 юни 2022 г. е националният протест на полицаите и служителите на затворите.

3.1. Протест на служителите на „Автомагистрала-Черно море“

Служителите на „Автомагистрала-Черно море“ АД гр.Шумен започват протестни действия на 13 август 2021 г. в четири града в страната, поради неизплатени от държавата към дружеството приблизително 37 млн.лв за ремонта на АМ „Тракия“. Това задържане на средства възпрепятства и забавя изплащането на заплати. Протестиращите правят и **пътни блокади на движението по автомагистралите** и други важни пътни връзки в страната. Работниците в Автомагистрала-Черно море искат да получат заработените си средства от м.април от държавното дружество Автомагистрала ЕАД, пряко подчинено на министъра на регионалното развитие и благоустройството (Btv.novinite.bg, 2021, dariknews.bg, 2021). Синдикатите са провели няколко срещи екипа на министъра и са писали редица писма и декларации, но въпреки обещанието, че ще бъде платено задължението, това не се случва. **Поради липсата на цялостно решение от МРРБ и АПИ се стига и до принудително спиране на работа във всички звена.** Протеста се организира съвместно от Федерацията на независимите строителни синдикати към КНСБ, Синдикат „Пътно дело“ към КНСБ и Синдикалната организация в „Автомагистрала – Черно море“. На 20 август 2021 отново работниците на Автомагистрала-Черно море блокират двете магистрали със същите искания-искат да им се плати заработеното. Пореден протест в центъра на София има и на 1.09.2021г. когато протестиращите внасят декларация в Президентството, тъй като в МС е отхвърлена за входиране, деловодството се притеснява от пандемията Ковид. На 5 октомври 2021 към протестиращите от Автомагистрала-Черно море се присъединяват и работници от “ИСА 2000”, които са поставени в същата ситуация. Така след двучасови преговори има решение в кратък

срок да бъдат изплатени към дружеството на 9 млн.лв. Въпреки това на 10.12.2021 г. работниците отново протестират пред МРРБ, защото отново не получават заплати заради неизпълнен от страна на държавата ангажимент към дружеството в размер на 27 млн.лв. Така след като една година работещите в Автомагистрала-Черно море са принудени да защитават работните си места и доходите си чрез протестни действия и акции, то през пролетта на 2022 г. (28.03.) те отново са принудени да са на пътя и да блокират АМ Хемус, за да защитят това, което им се полага. Ако държавата не изплати 50% от заработените 27 млн.лв за извършен през миналата година ремонт на участък от автомагистрала "Тракия", ще се стигне до 70% съкращения на работници (dariknews.bg) . Това провокира нова вълна от протестни действия и блокиране на три ключови отсечки в страната на 13.04.2022г, за седми пореден път те настояват за получаване на дължите средства към дружеството. На места в страната се сляха протеста на Автомагистрала-Черно море с протеста на камара „Пътища“. По данни на Браншова камара „Пътища“ има над 250 започнати пътни участъци, без да са завършени. Това е и причината фирми от пътно-строителния бранш да протестират в цялата страна, като блокират пътища и проходи, а в София тежки камиони паркираха пред Народното събрание, протестът е за 1 млрд.лв, които държавата трябва да изплати, а правителството обеща 600 млн.лв до дни, при това след като се направят проверки дали тези средства са похарчени правомерно, според изказването на премиера Кирил Петков (nova.bg). Камиони и снегорини пристигнаха пред парламента с надуты клаксони, а превозвачите не са доволни от пътните условия в страната и остават в протестна готовност. На 20 и 21 април 2022 г. следват осми и девети пореден протест, заради неизплатените от държавата средства за ремонт на Автомагистрала “Тракия”. Тогава работниците от Автомагистрала блокират движението на четири места в страната. На 27 юли фирмите от пътно-строителния бранш отново излизат на протест, поводът-на фирмите от сектора не са платени 720 млн. лева и това поставя под въпрос поддръжката на пътищата през зимата. Председателят на парламентарната комисия по регионална политика, Настимир Ананиев, коментира и въпроса с плащането на пътните строители така: *“Искаме да се разплатим, но с коректния бизнес. Това са около 20% от заданията, които са проверени. Другите трябва да бъдат проверени от ДНСК. Трябва да се провери по какъв начин се е случвало строителството, защото имаме сигнали, че на места не се*

е случвало, но се очаква да бъде платено”(svobodnaevropa.bg). Към протеста се присъединяват и над 300 работници от Автомагистрала-Черно море като посочват, че общото задължение към момента за обекта от страна на възложителя – „Автомагистрала“ ЕАД, чрез АПИ към дружеството е в размер на приблизително 14 млн. лева с ДДС (knsb.bg).

В резултат от системните и последователни протестни действия на 20 април 2022 Парламентът прие решение за предприемане на действия от Агенция „Пътна инфраструктура“ за осъществяване на дейностите по поддържане на републиканската пътна мрежа и да заплати от утвърдения си бюджет за 2022 г. **50 на сто от всички финансови задължения на Агенцията**, възникнали по изпълнени дейности, сертифицирани до момента и да заплати 100 на сто от всички финансови задължения на АПИ възникнали по договорите за доставка и монтаж на ограничителни системи, по договорите за производство, доставка и монтаж на пътни знаци и по договорите за полагане на маркировка на територията на републиканската пътна мрежа, както и на задълженията по месечни и извънредни задания по договорите за извършване на поддържане на републикански пътища.

3.2. Протест на служители в градския транспорт

Служители в градския транспорт, превозвачи от транспортния бранш и таксиметрови шофьори организират масови протестни демонстрации в София на 18.05.2022 г., за да изкажат исканията си към управляващите относно прилаганата политика към целия транспортен сектор. Трите протеста започват на различни места, като поетапно се затварят ключови столични кръстовища и булеварди. Протестиращите стартират шествия, които водят до Министерския съвет (Nova.bg, 2022 и Nova.bg, 2022a). От страна на градския транспорт в протеста се включват членове на Съюза на транспортните синдикати в България към КНСБ и Федерацията на транспортните работници към КТ „Подкрепа“. Те излизат със съвместна декларация до министъра на финансите и министър председателя, в която настояват за актуализация на държавния бюджет в разходната му част за транспорт и осигуряване на средства за подпомагане на обществения градски и междуселищен транспорт в столицата и страната (с оглед нарасналите цени на енергоносителите) (СТСБ, 2022).

Таксиметровите шофьори, организирани от Националния таксиметров синдикат (БНР, 2022), изразяват своето притеснение от пошиването на цените на горивата. Те настояват за намаляване на цената на горивата, **намаляване или диференциране на ставката данък добавена стойност върху всички горива и държавна намеса за справяне с нерегламентирания превоз** (БНР, 2022а). Демонстрацията на превозвачите (автобусни и тирове) е организирана от Камарата на автомобилните превозвачи в България, Конфедерация на автобусните превозвачи, Европейски транспортен клъстер, Съюза на международните превозвачи, Асоциация на българските предприятия за международни превози и пътища, Българско обединение на шофьорите, Българска асоциация на сдруженията в автомобилния транспорт (БНР, 2022 и Национален Таксиметров Синдикат, 2022). Техните искания са за намаляване на акциза на горивата, премахване на био добавката към горивата и отлагане на планираното увеличаване на тол таксите и разширяването на тол системата в страната (Nova.bg, 2022а). Освен в София, превозвачите блокират със стотици товарни автомобили и втория по големина град в България (Пловдив), както и други ключови точки в страната. Като част от протеста за голяма част от деня се преустановяват градските и междуградските автобусни превози в редица населени места (Nova.bg, 2022а). Провеждането на протеста е съгласувано с кмета на Столична община, без да са наложени забрани или рестрикции към организаторите (БНР, 2022). Самите протестни действия преминават в сътрудничество между организаторите и без докладвани проблеми за сблъсъци помежду им или сблъсъци с органите на реда (Национален Таксиметров Синдикат, 2022). Важно е да се отбележи, че в рамките на деня е отложен и друг мащабен протест в София, организиран от национално представителните организации на работодателите и работниците и служителите по повод резкия скок на цените на енергоносителите (БТПП, 2022).

В резултат от мащабната съвместна протестна акция на 30 юни Парламентът гласува на второ четене Закона за изменение и допълнение на ЗДБРБ за 2022 г. Съответно са приети допълнителни 110,5 млн. лв. в областта на транспорта, от които: а) 74 млн. лв. за вътрешноградски транспорт на Столична община; б) 16,5 млн. лв. за превоз на пътници по нерентабилни автобусни линии във вътрешноградския транспорт и транспорта в планински и други райони; в) 20 млн. лв. за превоз на пътници по

междуселищни автобусни линии (НСОРБ, 2022). **По експертна оценка обаче отпуснатите за компенсации за градския транспорт в София представляват половината от необходимата сума за издръжката му до края на годината (24 часа, 2022).** По отношение на таксиметровите превози Столична община публикува решение на общинския съвет от 27.10.2022 за нови минимални и максимални тарифи за таксиметров превоз в София. Увеличената ставка повлиява положително върху доходите от дейността на опериращите в общината превозвачи. По отношение на транспортния бранш липсва адекватна държавна политика за компенсиране на водачите спрямо ръста на горивата (КАПБ, 2022б). Също така тол системата налага много по-сериозни такси на превозвачите спрямо 2021 г. (КАПБ, 2022а), отделно тя вече се разпростира и обхваща цялата второкласна пътна мрежа. По отношение на правителствените мерки за отстъпки **при тол таксите, то експертните разчети показват, че много от големите компании** в страната, осъществяващи международни превози, няма да могат да се възползват от тях. Ще се възползват само тези, които оперират вътре в страната (КАПБ, 2022 и КАПБ, 2023).

3.3. Протест на служителите от системата на МВР

Наслагваните с години проблеми в системата на МВР, както поради липса на ефективни реформи и отлаганите мерки за достойно повишаване на доходите на работещите са причините браншовите синдикатите в системата да организират последователни протести от началото на 2022г. Причините са следствие от проект на Закон за държавния бюджет на Република България за 2022 г., в който не се предвижда увеличение на възнагражденията на служителите в МВР, което само по себе си води до значителното обедняване на работещите в сектора предвид галопиращата инфлация през 2021 г. и продължаващото ѝ покачване през 2022 г. За сметка на това пък са предвидени 9 млн. лв. – за карти за спорт за подобряване на физическата подготовка на служителите в МВР.

Национален синдикат на пожарникарите и спасителите „Огнеборец“ (НСПС „Огнеборец“) организира Национален протест – шествие на 19.02.2022 г. Конфедерация на независимите синдикати в България категорично подкрепя исканията на НСПС „Огнеборец“ за увеличаване на средствата за персонал с цел ръст на възнагражденията с 20% в проекта за бюджет на МВР за 2022 г., искането за

допълнителен ресурс за капиталови разходи от минимум 100 млн. лв. и настояването за подобряване на социалния диалог с политическото ръководство на МВР с цел информираност за предстоящите реформи в МВР.

Също така от пожарникарите са против идеята на правителството за реформи в сектора и създаване на нова агенция, където да бъдат прехвърлени служителите на МВР в дирекциите "Противопожарна безопасност и защита на населението". Това на практика би означавало изваждането на огнеборците от структурата на вътрешното министерство - нещо, срещу което синдикатът е категорично против.

Протестът преминава мирно и е подкрепен от други сектори. Към него се присъединяват от Национален синдикат на гражданската администрация в МВР, Съюза на транспортните синдикати. Подкрепата си изразяват от Съюза на синдикалните организации в Министерството на правосъдието, федерациите от леката промишленост, строителството. Декларация в подкрепа на "Огнеборец" е изпратена и от КНСБ.

Паралелно от синдикалната федерация на служителите в МВР също обявяват протест. Инициативите започват от 16 февруари 2022г на регионално ниво (Русе, Пловдив, Варна), а общият протест на този синдикат е на 20 февруари 2022г. В съобщение до медиите от федерацията посочват, че в предложения проектобюджет на страната не са отчетени: инфлацията, довела до ръст на цените; задълбочената диспропорция в заплащането в различни ведомства от сектор "Сигурност", довела до изоставане на служителите в МВР с 15 на сто; допълнителната натовареност на работещите в МВР с охраната на провеждани в държавата избори за представители в Народното събрание; засилващата се мигрантска криза, довела до увеличаване на ангажиментите на МВР по овладяването ѝ. От синдиката са на мнение, че в предложения бюджет не е предвидено финансово обезпечение за изготвяне на функционален анализ на МВР в първите 6 месеца на управление, който да доведе до цялостна и нова визия за функциониране на ведомството.

След двата протеста министър-председателя провежда среща със синдикатите в сектора. Премиерът защитава позицията, че **управляващите не целят да спестят средства**, а да бъдат проведени **реформи** в Министерството на вътрешните работи. Позицията на премиера е, че **системата се нуждае от реформа**. Тя трябва да

гарантира, че осигурените средства ще отиват за служителите, които **най-много заслужават**. Така ще бъде спрян теча в системата и ще има възможност за **увеличение на заплатите**. Премиерът е поел ангажимент в работата по реформата да участват активно и синдикалните организации.

На 1 април 2022г. синдикатът МВР – СФСМВР излизат отново на протест, подкрепен от синдиката на служителите на затворите. Протестът е заради липсата на решение на проблемите, които синдикатите поставили още преди месец. Не са взети решения за премахване на бумажината, намаляване на несвойствените задачи на полицаите, както и за униформите. Реформите се правели на парче и не се работило по цялостната програма за МВР.

През 2023г продължават протестите на браншовите синдикати в системата на МВР. В началото на м.юли 2023г. полицаи и пожарникари се събрали на символичен протест в София. Организатор на протеста е Синдикалната федерация на служителите в МВР (СФСМВР). Протестиращите **настояват за промени в проекта за Бюджет '23**, Синдикалната федерация на служителите в МВР настоява за промяна в проекта на Закона за бюджет на Република България- 2023 г., чрез приемане на минимум 10% увеличение на основните заплати във ведомството. Според синдиката, разчетите на финансовото министерство не отчитат по никакъв начин липсата на достатъчно служители, което натоварва допълнително работещите във ведомството, задълбочаващото се тежко технологично изоставане, липсата на функционални униформи и редица други сериозни проблеми.

Националният синдикат на пожарникарите и спасителите „Огнеборец” също настоява за увеличаване на средствата за персонал в проекта на бюджет за МВР за 2023 г. с не по-малко от 15% и запазване на сумите за издръжка и капиталови разходи за ведомството поне на нивата от 2022 г.

След две години последователни протести се постигна увеличение на възнагражденията на служителите в Министерство на вътрешните работи (МВР). Министерският съвет одобри и допълнителни разходи по бюджета на Министерството на вътрешните работи за 2023 г. в размер 150 млн. лв. Сред приетите предложения заплатите в **МВР** се вдигат с 10% от 1 август 2023, включително на някои длъжности с допълнителни 100 лева. Предвидени са и допълнителни средства за служителите в

ДАНС. Вдигат с 10% основните месечни възнаграждения на служителите в Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“ (ГДИН) и Главна дирекция „Охрана“ (ГДО).

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Протестната дейност в България в по-голямата си част е обвързана с конкретен отрасъл/бранш (90% от регистрираните трудови протести) и генерира специфични искания спрямо средата и икономическите субекти в нея. Протестите адресират проблеми, които са основно (при 85% от всички обхванати случаи) от национална значимост и са в компетенциите на националните институции. Много по-рядко възниква трудов протест, насочен към властите в конкретен град/община/област или към конкретен работодател.

Протестните действия организирани от основните синдикални конфедерации са характерни с по-висока мащабност, подкрепи от всички браншови организации. КНСБ е основния организатор в **общо четири национални протестни акции**. В два от протестите е съвместна организацията с КТ "Подкрепа", АИКБ, БСК, БТПП, Българската хотелиерска и ресторантьорска асоциация /БХРА/. Представители на синдикатите и бизнеса организират съвместен протест през октомври 2021г. заради високите цени на електроенергията за небитовите абонати. Те настояха държавата да вземе спешни мерки и да предотврати последствията от ценовия шок – неплатежоспособност на предприятията, риск за заплатите и работните места на заетите, инфлация и обедняване.

В средата на м. юни 2022г. КНСБ организира национален протест част от инициативата "За по-високи доходи с актуализацията на бюджет 2022". Протестната акцията започна в деня, в който изтича срокът за предложения за актуализация на бюджет 2022 г. и продължава до приемане на исканията на КНСБ по него.

За повече от 2/3 от организирани от браншовите синдикати протести са свързани с повишаване на доходите и достойно заплащане на труда. **Браншовите организации от строителство организират четири протести** в наблюдавания период с исканията за изплащане средства за извършване на работа по „Автомагистрала – Черно море“. Федерациите от здравеопазването **организируют три протестни акции** за изплащане

на Ковид добавките. Всички те обаче, наред с другите искания поставят и увеличение на работните заплати.

Представяните данни красноречиво показват, че синдикатите имат капацитет да мобилизират всички браншови съсловия и да организират национални протестни кампании. Основните организатори на успешни протести на национално и регионално ниво се организират от КНСБ и нейните структури. Протестите са израз на недоволството на работещите от ниските доходи, от обедняването и липсата на безопасни условия на труд.

Протестните действия се подкрепят от синдикалните федерации и техните структури. Работодателски организации също се включват в организирани от синдиката протести при искания за по-високи компенсации за бизнеса в периода на увеличение на борсовите цени на тока.

Национално представителните конфедерации и бюджетните федерации стартират ежегодно процес на координация по отношение на бюджета за следващата година още през пролетта и формулират своите искания месеци преди началото на формалните преговори за тяхното удовлетворяване. Протестите доведоха до частични постижения в Бюджет 2022 и Бюджет 2023г. Безспорен е успеха в сферата на образованието. В секторите здравеопазване, държавно управление те са сравнително добри. Неудовлетворени от частичните и неустойчиви постижения са в културата, социалните заведения, детското и училищно здравеопазване, земеделие.

Синдикатите констатирали ограничителни нагласи от страна на правителството по отношение на заплатите в публичния сектор. За Бюджет 2023, КНСБ поиска 305 млн. лв. допълнително, за заплащане на работещите в общественния сектор. Ръстът на работната заплата на много места не беше и на половината от натрупаната инфлация и изоставаше от този в частния сектор. На много места дори нямаше никакъв ръст. Общо около 300 млн. лв. синдикатът успя да извоюва пред очите на цялото общество.

Във всички акции и кампании на КНСБ бяха включени искания за ускоряване на транспонирането на Директива на ЕС за адекватни минимални работни заплати и за насърчаване на колективното трудово договаряне в нейната цялост. Бяха организирани медийна кампания, както и отделни срещи с политическите партии.

Всичко това бе мотивирано с много анализи и разчети, включително и с конкретни законопроекти преди второ четене. В крайна сметка, се постигна победа и в началото на 2023 г. парламентът направи промени в Кодекса на труда (чл.244), с които се въвежда механизъм за определяне на минималната работна заплата. Съгласно разпоредбите на Кодекса на труда, минималната работна заплата за страната за 2024 г. се определя в размер на 50% от средната брутна работна заплата за период от 12 месеца, който включва последните две тримесечия на предходната година и първите две тримесечия на текущата година и не може да е по-ниска от определената за предходната година. Това гарантира на работещите на МРЗ ръст с 19.6%. КНСБ считат тази победа за половинчата и настояват през следващата година съвместно със социалните партньори да се доразвие настоящата методиката като се надгради автоматичния механизъм за определяне на МРЗ с всички останали критерии включени в чл. 5 от ДАМРЗ. КНСБ счита за важно, усилията приоритетно да се насочат към договаряне на МРЗ по икономически дейности, които да надграждат законоустановената по този механизъм МРЗ за страната.

Близо 20 год. КНСБ и КТ „Подкрепа“ настояват за промени в Наказателния кодекс (НК). През 2023 г. НС на РБ прие важни промени в НК, свързани със защитата на правата на работниците и служителите да се сдружават в синдикални организации и съюзи. Тази разпоредба се стреми да предотврати и накаже всякакви прояви на насилие или заплахи, насочени срещу работниците, които се стремят да упражнят правото си на сдружаване в синдикални организации и произтичащите от това право други права – КТД, информиране и консултиране и др.. Тази разпоредба е своеобразна гаранция затова, че всеки може да упражни свободно правото си на синдикално сдружаване или че никой няма да бъде принуден да се откаже от членство в синдикална организация или да прекрати създаването на такава, независимо от обстоятелствата.

III. Мнения и оценка на социалните партньори, политически партии и гражданското общество

От гледна точка на предметното поле на социалния диалог и колективното договаряне интерес представлява възгледите и оценките на представителите на работодателските

среди, синдикати и държавата. В съответствие с методическа рамка за разработване на анализа съгласувана е методика на обхвата на целевата група за изследваните лица. Общо интервюираните са 18 лица обхванати в 5 целеви групи. От тях, 6 лица са представители на работодателски организации, 9 са на синдикати. При социалните партньори се използва и допълнителен критерии при разделението на представителите на браншово и фирмено ниво според подписан /неподписан КТД. Общо 3 броя са интервюирани с по един представител на държавна администрация, политическа партия и гражданско общество.

Съобразна целевата група са разработени 5 типа въпросника. Методът на провеждане на интервюто е „лице в лице“, но повечето от представителите предпочитаха писмен отговор по съответния въпросник.

1. Мнения и оценка на представителите на работодателите (браншово и фирмено ниво)

Обхванати са 6 представители на работодателите, като двама са представители на браншово ниво и четирима на ниво предприятие. Обхванати са представители на работодатели от секторите: металургия (на браншово и фирмено ниво), лека промишленост (на браншово и фирмено ниво), земеделие (на фирмено ниво) и ВиК (на фирмено ниво). По отношение на наличието на сключен колективен трудов договор (КТД), то четирима от интервюираните респонденти споделят за наличието на такъв, а двама за липсата му.

1.1 Представителите на работодателите със сключен КТД

Анализът е обобщение на възгледите и оценките на представителите от работодателските среди, в които има вече подписан КТД, както на браншово ниво, така и на фирмено ниво. В обхвата на изследваните лица са представител на браншова организация и на мениджър на фирмено ниво в металургията, на представител на мениджмънта в институт от сектора на земеделието и на представител на мениджмънта на ВиК предприятие (сектор водоснабдяване и канализация).

Всички изследвани лица споделят своята **удовлетвореност от процеса на развитие на социалния диалог и колективното трудово договаряне в България**. Представителят на браншово ниво изтъква, че работодателската организация още от своето създаване договаря и подписва браншов КТД (БКТД) със съответните

синдикални организации към КНСБ и КТ „Подкрепа“: *„има изградени правила и традиции, които се приемат от двете страни, независимо от промените в ръководствата и състава на участниците“*. Представителят от металургичното предприятие също споделя, че социалният диалог в дружеството винаги е бил на добро ниво, а срещите със синдикатите и представителите на работниците и служителите не само се увеличават като брой, но и са конструктивни и в повечето случаи успяват да балансират позициите на двете страни и да доведат до търсения резултат. Във ВиК предприятието споделят, че колективното договаряне *„уреща въпроси от взаимен интерес на страните“* и се основава на *„принципа на равнопоставеност и взаимно зачитане“*.

Наред с тази положителна оценка се споделя (браншова организация), че е необходимо **подобряване на социалния диалог и колективното трудово договаряне** в България. Това налага надграждането на съществуващите договори в посока предоставяне на повече права на социалните партньори да договорят специфични за бранша параметри, свързани с трудовото законодателство. Представителите на фирмено ниво не изразяват мнение какво още може да се надгради.

Относно основните проблеми и предизвикателства в процеса на колективно договаряне се наблюдава както сходство, така и определени различия между двете нива. На браншово ниво се очертават следните **основните проблеми и предизвикателства**:

- *„Липса на стимули от страна на държавата да се сключват БКТД“;*
- *„Неработеща схема за разпространяване върху предприятия, които не членуват в работодателската организация. Това трябва да бъде отговорност на държавата, а не на договорящите страни“;*
- *„Липса на финансови средства за разширяване на партньорството и провеждане на съвместни мероприятия в области, като политики на ЕС и тяхното отражение върху сектора (декарбонизация, дигитализация, кръгова икономика, чиста планета и др)“*.

За представителите на **фирмено ниво** (металургия, земеделие, ВиК) основните **проблеми и предизвикателства в процеса на договаряне са**:

- **Разширяване на предметното поле на преговорите**, така че да се гарантира не само увеличение на доходите, но и подобряване средата на работа. Договарянето следва да осигури среда, гарантираща допълнителни социални придобивки, диалог, възможности за развитие, достъпност до висшия мениджмънт, опазване на физическото и психическото здраве на работниците и служителите и нарастване на възможностите за развитие и усъвършенстване (надграждане на знания и умения и придобиване на нови такива);
- **Синхронизиране** между договореностите на фирмено ниво с тези на браншово;
- Въвеждане на **правната уредба и новите корпоративни политики на ЕС**.

Всички респонденти се обединяват около мнението, че основен въпрос по време на преговорите за сключване на браншови колективен трудов договор е гарантирането на финансовата рамка за обезпечаване на отделните договорености (в т.ч. работни заплати). Наред с това, с оглед недопускане блокирането на преговорния процес, според представителя на браншовата работодателска структура се допускат компромиси от социалните партньори по отделните параметри. Това се дължи големите различия в икономическите показатели на фирмите, респективно и в нивата на заплащане на основните и допълнителни възнаграждения на персонала.

Според респондентите на фирмено ниво процесът по сключване на КТД третира следните основни въпроси:

- **Финансовата рамка на КТД** с оглед обезпечаване на договореностите;
- **Изменението на съществуващите договорености** с оглед адаптиране към социалната и индустриалната среда: изтъква се липсата на гъвкавост/приспособимост на синдикалния проект за КТД към новите икономически реалности и оттук придържане към едни и същи допълнителни придобивки за работниците и служителите в последните 20 години, макар и някои от тях да са отпадали или заменяни при предишните кръгове от преговори;
- Определяне размера на **работната заплата** (като тук има регистриране на известни трудности и допускане на компромиси) и **други доплащания**, както

и договаряне на **ежегоден ръст на възнагражденията** на работниците и служителите;

- **Процентът за придобит трудов стаж и професионален опит.**
- **Присъединителната вноска към КТД** за не членуващите в синдикат работници (с отчитане на известни трудности и противоречия между страните по тази тема).

Според всички интервюирани **успяхте за подписването на КТД** през последните пет години се дължи на **наличието на активен социален диалог със синдикалните организации и/или държавата** като фактор, допринасящ за подписването на КТД на съответното ниво. Особено на ниво бранш се изтъква, че подписването на БКТД в металургията започва от 1991 г. и се извършва на всеки две години до настоящия момент (т.е. един дълъг и непрекъснат във времето процес). Преди приватизацията дори е имало договори, сключени с участието на държавата (министерството).

Други фактори, споделени от респондентите като катализатори за успех в процеса на сключване на съответния КТД са:

- **Участието на представители на фирмите, които влизат в обхвата на БКТД** и с тях да се съгласуват текстовете и параметрите му (посочено от браншовия представител на работодателите);
- **Протестната мобилизация, кампаниите или стачките на синдикатите** (посочено от представителя на работодателите в сектор Земеделие).

Представителят на браншовата организация споделя, че има **цялостна заинтересованост на работодателите да има социален диалог на браншово ниво и фирмено ниво и съответно да участват в този процес**. Поради това браншовата структура е заинтересована да се включи в отраслово/ браншово колективно договаряне и в социалния диалог. Някои предприятия демонстрират готовност да изпълняват договорените в БКТД дори и при липса на синдикални представители на фирмено ниво. На ниво предприятие КТД се сключват след БКТД, като на практика в тях се надграждат договорените преди това общи за бранша параметри.

Относно мотивите за участие в колективното трудово договаряне и в социалния диалог като цяло, според представител на браншово ниво е с оглед постигане на солидарност, съпричастност, равенство и толерантност. Представители на фирмено

ниво споделят като **мотив за участие** в колективното трудово договаряне е желанието за **сигурност и предвидимост** в индустриалните отношения и за двете страни, както и желанието за **подобряване на отделни параметри** от значение за трудещите се като заплащане, условия на труд и почивка.

Наблюдава се **взаимодействие между синдикати на различни нива и изследваните работодателски структури**. Целта на връзките е осъществяване на социалния диалог, като не се регистрират предпочитания към определен/и синдикат/и, напротив споделя се за еднакъв контакт с различните структури към КНСБ и към КТ „Подкрепа“, а в случая на една от фирмите и със секцията към синдикат „Защита“.

По отношение на отражението на КТД в бранша и предприятието, като цяло се посочват, че има положително въздействие. Според изследваните лица на фирмено ниво подписаният КТД влияе положително за :

- Да поддържа работещите информирани и спокойни за своето бъдеще;
- Да помага на работодателят да упражнява дейността си без сътресения при въвеждане на нови организационни процеси, технологии и всякакъв вид промени;
- Да позволява регламентирането на важни за трудещите се елементи като отпуски, размер на класа и работна заплата.

От друга страна, за представителят на браншовата работодателска организация **подписването на БКТД няма никакво отражение върху сектора** и връзката на сектора с други/външни институции и държавата. Това е продиктувано от факта, че БКТД не се популяризира след подписване, но и не се разпростира върху всички предприятия, които съгласно НСИ се отчитат в същата производствена дейност. Открит е все пак и **един отрицателен ефект от БКТД**- по-високите показатели, които се приемат в договора спрямо нормативните (законови) стойности, възпират някои фирми от членство в браншовата работодателска организация.

Известни трудностите при сключване на КТД се наблюдават са по скоро на фирмено ниво (металургия и ВиК). Като трудности при преговорите за сключване на КТД се посочват: а) нереалистични искания и поведение на синдикатите, неотчитащи актуалните икономически реалности в сектора/предприятието и б) регламентирането

на изменения/ допълнения на постигнатите договорености при промяна на социалната и индустриалната среда.

В процеса на преговори на фирмено ниво за сключване на КТД в индустрията **не се постигна пълно съгласие** по предложените параметри в проектодоговора най-често за ръста на *работни заплати и присъединителната вноска към КТД за не членуващите в синдикат работници.*

Представителите от сектор металургия споделят (на браншово и фирмено ниво), че в бранша има такива **допълнителни придобивки**, които се договарят на ниво предприятие и надграждат БКТД. Също така се осигуряват и различни придобивки за трудещите се (например допълнителни ваучери за храна, отстъпки в редица хотели, вериги магазини, банки, аптеки и оптики), които са по идея на работодателя и не са следствие на преговори със синдикатите.

Относно необходимостта да се преразгледа **правото на стачка** от всички представители със сключен КТД, само един желае да бъде преразгледано това право. Това мнение се споделя от представителя на работодателите от металургичния сектор. Като мотив зад тази позиция се посочва възможността да се злоупотреби с това право и да се нанесат сериозни (дори безвъзвратни) щети за работодателя. Респондентът твърди, че това право е опасно, *„когато работата е при непрекъснат процес и включва машини и съоръжения, чието изключване е наложително при липсата на обслужващ ги/стачкуващ персонал. Спирането на пеци и машини поради стачка и липса на обслужване в някои случаи може да доведе до невъзможност на работодателя да продължи или започне отново работа. На практика след това може да няма работещо предприятие. Би следвало да се регламентира задължително договаряне на условия за функциониране на такива съоръжения“.*

Нито един от респондентите не споделя за наличието на връзка между представляваната от него организация/ компания **със социални движения/организации на гражданското общество.** Представителят на браншовата структура също така заявява, че **не поддържа отношения с политическа/и партия/и и логично не е влизал в конфликт с такива** (това се потвърждава и от представителя на фирмено ниво, който е член на организацията). Представителите на предприятията във ВиК сектора и в земеделието също посочват, че не са запознати

представляващите ги браншови/отраслови структури да поддържат връзки с политическият елит и да са влизали в конфликтни отношения с политически фигури.

Всички респонденти заявяват, че през годините **не са влизали в конфликтни отношения** със синдикални организации (на различните равнища), както и с представители на социални движения/организации на гражданското общество.

1.2. Представителите на работодателите без сключен КТД

Следвайки методологическата рамка в извадката са включени два представители на браншово и фирмено ниво без КТД, представители на бранш лека промишленост-производство на облекло и текстил.

За разлика от респондентите представящи организации с сключен КТД, при тази целева група се **изразява неудовлетвореност от процеса на развитие на социалния диалог** и колективното трудово договаряне в България. Представителят на браншовата работодателска организация вижда промяна на процеса на колективното договаряне чрез приемане **на закон за браншовите организации** и оттук създаването на критерии за ясно представителство от страна на работодателските организации. Подобряването на договарянето на фирмено ниво се разпознава от представителя на мениджмънта в предприятието като възможно чрез **прякото транспониране на разпоредбите на браншовия КТД**. Респондентът споделя, че в неговия бранш няма подписан БКТД, но при наличие на такъв би приложил директно неговите клаузи в предприятието.

И двамата респондента признават, че са **правени опити** от тяхна страна за **сключване на КТД на съответното ниво**. Съответно, в случая на браншово ниво, процесът не е доведен до край поради процесуални проблеми около признаването на организацията за национално представителна „... и недостатъчния брой членове“. Сключването на КТД в предприятието е възпрепятствано от „... липса на конструктивен диалог от страна на синдикална организация“. Това е предприятие, в което в продължение на години е имало сключен КТД, но през последните 5 години се наблюдава невъзможност за това.

Факторите, които възпрепятстват участието в ефективен диалог и колективно договаряне (включително диалог относно работните заплатите) са:

- **правни, институционални** (посочени от браншовия и фирмения представител на работодателите);

- **икономическа среда и влиянието на кризите** (посочени от браншовия и фирмения представител на работодателите);
- **влиянието на сивия сектор и нелоялната конкуренция** (посочени от браншовия представител на работодателите);
- **липса на интерес от страна на работодателя за стартиране на процедура за сключване на КТД** (посочени от представителя на работодателите на фирмено ниво);
- **нереалистични искания и поведение на синдикатите, неотчитащи актуалните икономически реалности в сектора/предприятието** (посочени от представителя на работодателите на фирмено ниво).

Работодателят на браншово ниво споделя още, че при преговорния процес за сключване на БКТД е имало принципно разминаване на позициите на двете страни и **не се е постигнало съгласие по някои ключови параметри в проектодоговора** като а) равнището на работните заплати и б) регламентирането на социалното партньорство и осъществяването на синдикална дейност в предприятията. Това твърдение свидетелства за възможни бъдещи конфликти и забавяне/преустановяване сключването на БКТД, дори и процедурните пречки да бъдат преодоляни в определен момент от време.

Липсата на БКТД води до нелоялна конкуренция. На фирмено ниво отсъствието на КТД пък нарушава **трудовия мир**, способства за **недоверие и интриги** между ръководство и наети.

Липсата на КТД не възпрепятства браншовия социален диалог, като се споделя за наличието през последните 3 години на контакти със синдикалните федерации, чрез които се е осъществило „взаимно информиране“ по важни за двете страни теми. Подобни контакти са отразени в електроните медии. Значим е форумът с участието на социалните партньори организиран през есента на 2022 г., на който са обсъдени теми като: възможностите за бъдещото развитие на бранша и свикването на отраслов съвет за Леката промишленост по всички въпроси на трудовите норми; посоката на социалния диалог и колективното договаряне в контекста на европейска директива за адекватни минимални работни заплати; заетостта и структура на работната сила; необходимостта от цялостна политика за сектора с цел преминаването му от ниско в

средно технологичен⁸. Трябва да се отчете, че благодарение на диалога и по настояване на социалните партньори на браншово ниво през октомври 2022 г. е свикан отраслов съвет за тристранно сътрудничество на сектор “Лека промишленост” в Министерство на икономиката и индустрията. Заседанието на Съветът се провежда след прекъсване от близо четири години и обхваща важни за сектора въпроси като а) изготвянето на пътна карта за предприятията в контекста на индустрия 4.0, дигитализацията и зелената сделка, б) разработването на браншови програми за развитие сигурността на работното място и в) въвеждането на секторен фонд за квалификация и преквалификация с ясно разписан механизъм за отчисления⁹.

На фирмено ниво социалният диалог продължава, макар и в известна степен да се заменя от индивидуален такъв. Споделя се, че всеки член на колектива *„има право да търси разговор с работодателя, за да бъде разрешен конкретния проблем“*. Акцент се поставя на индивидуалната връзка с работодателя, а не на диалог със синдикатите, макар и в предприятието да функционира синдикална организация и работодателя да поддържа връзка с нея. Благодарение на запазените в годините отношения с представителите на работниците, то са договорени редица социални **придобивки извън механизмите на КТД**. Тези придобивки включват: изплащане на суми за сключване на брак, раждане дете, за продължителен болничен повече от 1 месец, за покриване на част от разходите за закупуване на очила, купони за бременни жени, подпомагане на семейството при смърт на работника и др.

От двамата представители на организации без КТД, само представителя на фирмения мениджмънт споделя, че не е необходимо да се преразгледа **правото на стачка**. Браншовият представител на работодателите обаче подкрепя изменението в законовите записи на текста с мотива, че в сегашния си вид това право *„никога за последните 34 години не е упражнявано“*. Интересно е да се разчете това мнение от гл.т. позицията на организацията: в нея се обхващат работодатели от „светлия“ бизнес, които спазват законите и имат интерес да задържат и инвестират в своите работници. Останалата (необхватната) част от работодателите често правят

⁸ Източник: КНСБ (2022), Проведена бе национална среща на социалните партньори в текстилната и шивашката индустрия, ел. ресурс: <https://knsb-bg.org/index.php/2022/09/21/provedena-be-nacionalna-srestha-na-soczialnite-partnori-v-tekstilnata-i-shivashkata-industriya/>

⁹ КНСБ (2022а), Проведе се отраслов съвет за сектор “Лека промишленост” по настояване на ФНСОЛП, ел. ресурс: <https://knsb-bg.org/index.php/2022/10/11/provede-se-otraslov-savet-za-sektor-leka-promishlenost-po-nastoyavane-na-fnsolp/>

компромиси с условията на труд и отчетността на дейността си пред държавата, което означава по-ниски разходи, добри печалби и в крайна сметка води до споменатата от респондента „нелоялна конкуренция“. При тези работодатели не се стига и до ефективни стачни действия, не се създават синдикати и не може да се упражни никакъв натиск за излизане „на светло“ и поемане на всички задължения, както останалия редовен бизнес.

Представителите на изследваната целева група на браншово и фирмено ниво заявяват, че не се поддържа отношения с **политически партии**, нито със **социални движения/организации на гражданското общество**..

От страна на представителя на работодателската организация е заявено, че **не е възниквал до момента конфликт със синдикалните организации, с политическите партии и със социални движения/организации на гражданското общество**. Представителят на мениджмънта на ниво предприятие също не споделя за наличието на конфликти с партии или със социални движения/организации на гражданското общество. Споделя се обаче за **конфликт със синдикатите**, и то още по времето, когато на фирмено ниво се е прилагал подписан КТД с КНСБ. Разрез във взаимоотношенията възниква обаче поради намесата на другия съществуващ в компанията синдикат, който успява да наруши диалогичната среда и да доведе до изострени отношения: *„Активисти на синдикалната организация на КТД „Подкрепа“ подеха кампания и публично обявиха колегите си от КНСБ като предатели. Представителите на „Подкрепа“ успяха да обединят около 70% от персонала на своя страна и организираха 17-дневна, по мнението на работодателя-нелегална стачка“*.

Заклучение и основни изводи

- **Удовлетвореността от социалния диалог и колективното трудово договаряне пряко кореспондира с наличието на подписан КТД:** в групата с представители на работодателите с подписани КТД на различни равнища се наблюдава удовлетвореност при провеждания социален диалог и колективното трудово договаряне. На обратния полюс е мнението на целевата група представители на браншово и фирмено ниво без сключен КТД. При тази група няма удовлетвореност от социалния диалог и се отправят конкретни предложения за подобряването им чрез приемане на закон за браншовите

- организации, критерии за представителност на организациите, възможности за директно разпространение на БКТД. Предложения за подобрения се генерират и от един представител на групата със сключени КТД (този на браншово ниво). Изказаните идеи обаче може да се очакват да не бъдат изцяло приети от синдикалните организации, тъй като моделирането на параметри, които имат законово установен характер, може да е по посока на влошаване на качеството им (напр. при изискване за диференцирана минимална ставка на заплащане) и оттук да доведат до сериозни напрежения между партньорите.
- **Работодателите изразяват готовност за диалог и сключване на колективни трудови договори, но за някои сектори съществуващите процесуални препятствия и различия по съдържанието на проекто договорите са непреодолими и блокират договарянето:** в бранша/ предприятието без КТД на съответното ниво са правени опити за сключването му, но са неуспешни поради процесуални затруднения (непризнаване на представителността на преговарящата организация, правни и институционални пречки, намеса на интереси от конкурентни структури, сблъсък с нереалистични искания от страна на синдикалния преговарящ екип) и невъзможност за постигане на консенсус по съдържанието му (вкл. размер на заплащането, параметри на социалното партньорство). Дори при браншовете/ отраслите, в които има сключен КТД на съответното ниво, се споделя за наличието на проблеми около процедурата и съдържанието на договорите. Тези проблеми в процесуален план са от друго естество (не съвпадат с посочените в сектора на леката промишленост, където липсва КТД). По отношение съдържанието на КТД обаче има припокриване на проблемите с работодателите без КТД: по-конкретно напрежение възниква при договарянето на работните заплати и регламентирането на отделни параметри на социалното партньорство.
 - **Организирането на среда за обмяна на опит и усвояване на добри стратегии от други отрасли/ браншове има потенциал да катализира диалога и подписването на КТД.** Сключването и прилагането на отраслов/браншови КТД е възможно при изграждане на партньорски взаимоотношения и режим на диалогичност, но и поддържането им през годините от преговарящите екипи. На отраслово/ браншово ниво е възможно

- насърчаването на по- широкото участие на предприятията/ организациите (отделните членове на работодателската организация) в процеса на договаряне, което ще способства определянето на изпълними и реалистични за мандата ангажименти към трудещите се, но и ще доведе до търсените от работодателите „сигурност“ и „предвидимост“ на отношенията.
- **Наличието на КТД на фирмено ниво способства за регламентиране на тези параметри, които са от значение не само за работодателя, но и за труда:** работодателите със сключен КТД споделят, че благодарение на него се гарантира системата на информиране и отгук плавното и безпроблемно въвеждане на нови организационни процеси. Липсващият КТД в предприятията, от своя страна, води до нарушаване на трудовия мир.
 - **Преразглеждането на правото на стачка не присъства в дневния ред на работодателите.** От общо 6 интервюирани лица само 2-ма настояват за преразглеждане на правото на стачка. Единият е работодател на ниво фирма с КТД, а другият е на ниво бранш без КТД. Споделят, че се разпознава като опасно за бизнес дейността и създаващо възможности за злоупотреба от страна на трудещите се при преследване на техните цели.
 - **Работодателите (на различни нива) не поддържат връзка с политически партии и представители на социални движения/ граждански организации. Не се наблюдават и конфликти между работодатели и синдикати:** единственият докладван конфликт на фирмено ниво е провокиран не от непреодолими противоречия между представителите на труда и капитала, а от вътрешни синдикални борби за преразпределяне на властовите позиции.

2. Мнения и оценка на представителите на синдикатите (браншово и фирмено ниво)

Проведените на национално ниво интервюта с представители на синдикатите са общо 9, като от тях са 3 с председатели на браншови федерации и 6 с председатели на синдикални организации на ниво фирма. Що се отнася до колективните трудови договори, то 7 от интервюираните споделят за наличие на КТД - двама от респондентите имат сключен отраслови/браншови КТД, а други петима имат КТД на ниво предприятие. Останалите 2-ма респонденти споделят за липсата на КТД – един на ниво отрасъл/бранш и един на ниво предприятие. В обхвата на настоящия анализ са

включени секторите металургия, лека промишленост, земеделие и фармацевтична индустрия.

2.1. *Представителите на синдикатите със сключен КТД*

Интервюираните респонденти не са единодушни в мнението си за развитието на социалния диалог у нас, като диференциацията в оценката е между представителите на секторно ниво и на ниво предприятия. Но от първостепенна важност и стъпка към подобряване за развитието на социалния диалог повечето респонденти посочват **транспонирането на Директивата за адекватни минимални работни заплати**, чрез която социалните партньори очакват да се засили необходимостта от водене на социален диалог и повишаване покритието на колективно договаряне.

Мнението и оценката на синдикалните представители за процеса на социалния диалог в сектор металургия съвпада с този при целевата група на работодателите. Представителите на синдикатите от сектор **металургия посочват че социалният диалог в страната като цяло е работещ и добре структуриран**, но подчертават, че основно това се дължи на синдикатите и тяхната непрестанна борба да защитават интересите на работещите и да подобряват жизнения им стандарт чрез колективното договаряне, въпреки опитите понякога на работодатели и правителства да ограничат правата на работещите. Синдикалните лидери на ниво предприятие настояват да се вземат особеностите на бранша при подписване на БКТД и призовават за по-добър диалог с местните организации.

Различно е мнението на интервюираните представители в **сектор Земеделие, където отчитат че тристранния диалог се negliжира и омаловажава от страна на институцията - МЗХ**. Те споделят, че въпреки желанието за активни действия от страна на синдикатите, то отрасловия съвет към МЗХ бездейства. Въпреки това **на ниво бранш, в земеделието са трайно синдикализирани и имат покритие с колективни трудови договори**, с които надграждат трудовото и социално законодателство в полза на работещите синдикални членове. Респондентите на ниво предприятие в сектора определят социалния диалог на добро ниво като цяло, поради постоянния диалог между работодателите и синдикатите, независимо от политическата обстановка. Един от интервюираните в предприятие споделя за

омаловажаване на социалния диалог от политическите партии, като причина посочва обвързаността на работодатели с политически представители.

Като **основни проблеми и предизвикателства в процеса на колективно договаряне на ниво отрасъл/бранш** респондентите посочват ограниченото прилагане на БКТД само за предприятия, които попадат в определена група по националния класификатор и то такива, които членуват в работодателската организация, поради което **ограничава разпространението на БКТД в много фирми, където има синдикална организация**. Като друг проблем се посочва липсата на нормативен акт, в който да са разписани конкретните елементи, свързани с заплащането и доходите като цяло, които могат да се договарят. Посочват се още: многообразието и спецификите на структурите; ограниченията на Закона за държавния служител; представителността на работодателските организации; липсата на воля за дискусия на хоризонтални и обществено значими теми; темата за човешкия капитал не е на дневен ред, поради което доходите от труд, условия на труд, качество на работните места, иновации и превенция не присъстват; липсва проактивност и визионерски хъс в работодателя, който в общия случай е ограничен от публично финансиране.

В процеса на колективно договаряне на ниво предприятие, респондентите са посочили следните проблеми и предизвикателства: да се надгради БКТД; преговори и обезпечаване на информацията; по-силно присъствие на основния синдикат при спорове; защита на колективните права и интереси на работещите; липсата на контрол по спазване на трудовите права, лоши нормативни актове, бавно правосъдие, липса на управленски капацитет и уважение към човешките и граждански права, нисък процент на колективни трудови договори, регулиране условията на конкурентност, справедливост, професионални умения и качества; страните да могат да проследят, прогнозираат и да влияят на развитието на пазара на труда икономиката като цяло, когато се касае до съществени въпроси, най-вече за заплащането на труда.

На въпроса, кои са **основните теми на обсъждане при сключване на О/БКТД** респондентите споделят като водещи теми на **преговорите вноската за присъединяване, МРЗ за бранша, допълнителни трудови възнаграждения, обезщетения при прекратяване на трудовия договор на различни основания, защита на синдикалните членове при съкращения, условия за синдикална дейност, условия на**

труд и БЗР, основен и допълнителен отпуск, повишаване квалификацията на работещите, обща численост и разходи за персонал, средна работна заплата по длъжности и категории персонала, икономическа ефективност, обезщетения при пенсиониране и при уволнения, социални програми и др.

На ниво предприятие основните въпроси, които се засягат при сключване на КТД касаят увеличаване на трудовите възнаграждения, допълнителните възнаграждения, социалната политика, членския внос за синдиката, обезщетения и безопасни и здравословни условия на труд. Единици са респондентите посочили работно облекло и лични предпазни средства, увеличаване процент прослужено време, развитие и квалификация, производствен бонус.

Що се касае до това **как успяват да постигнат подписването на КТД** отговорите на всички са **чрез активен социален диалог с работодателската организация/работодателя** и/или държавата. Един от респондентите е посочил и чрез медиация и арбитраж при колективни трудови спорове.

Относно това **как синдикалните членове участват в процеса на колективно договаряне**, то всички интервюирани са посочили, че участват в обсъждането на проекта на КТД, трима от респондентите добавят и участие в кампании, вкл.предупредителни стачки, когато се налага, при един от интервюираните има срещи за консултации лице-в лице и активна комуникация чрез въпросници, допитвания, събрания. Друг от интервюираните посочва, че поради невъзможността да се организират стачки на браншово ниво, то формите на натиск тогава са основно чрез писмено уведомяване на висшето ръководство на компаниите за различията, срещи във всяка фирма с ръководството и представяне на предложения за разрешаване на спорните въпроси и в краен случай мобилизиране на синдикалната структура в предприятието за оказване на натиск на местно ниво.

В земеделието **БКТД покриват всички структури**, защото навсякъде има основни синдикални организации. Докато в **металургията БКТД се отнася се и се спазва само за група 24.1 до 24.4 от Класификатора „Производство на основни метали“**. Във федерацията членуват големи синдикални организации, които са от други сфери на базовата метална индустрия и за тях не се отнася, работодателите от тези предприятия не членуват в браншови работодателски структури и това също създава проблеми. Колкото до фирми без синдикални организации, които обаче членуват в

браншовата работодателска БАМИ, по тяхно твърдение спазват сключения БКТД, но ако е вярно то това е на добра воля и никой не може да го провери или докаже.

Относно действието на **КТД на равнище предприятие**, то интервюираните респонденти са единодушни, че **КТД се отнася за всички работници и служители, независимо дали са членове на СО или не**, като тези от тях, които не членуват в СО се присъединяват, съгласно чл.57 ал.2КТ., към колективния договор с присъединителна вноска. Като един от респондентите е посочил, че тази вноска е еднократно внасяне на процент от годишния им доход в касата на синдикалните организации, подписващи КТД. Средствата се разпределят за социални дейности, чрез постигане на консенсус.

Относно това дали **федерациите са потърсили подкрепа при започването на преговорите за О/БКТД или в процеса на преговори от основна конфедерация** и двамата председатели на федерации споделят, че винаги при нужда са търсили експертиза и помощ от КНСБ, особено по отношение на трудово правни и социално осигурителни въпроси. На същия въпрос, поставен **на фирмено ниво, то всички респонденти отговарят, че при нужда се обръщат към тяхната федерация/съюз/синдикат** и не само що се касае до колективно договаряне, а и при други проблеми.

Традиционно в **БКТД в металургията се договарят минимални показатели** свързани със стойности и във всички фирми се договарят по-високи. По отношение на социалната политика и дейности в БКТД, страните договарят основни минимални направления, които трябва да бъдат обхванати в предприятията, тъй като конкретиката по закон се договаря в КТД на фирмено ниво. **Няма практика за договаряне на друг вид придобивки, извън механизмите на О/БКТД.**

На същия въпрос на ниво предприятие, всички респонденти дават един и същ отговор, а именно че членовете на синдикалната организация не се ползват от друг вид придобивки, договорени извън механизмите на КТД. Изключение правят допълнителни споразумения по КТ, като например уреждане на дистанционна работа. Що се касае до това дали се използват клаузите на **БКТД и дали надгражда фирмените КТД**, то респондентите, които договарят на браншово ниво ясно посочват, че договореностите в браншовите договори дават основите за договаряне на фирмено ниво, при някои предприятия се взимат буквално договореностите на

браншово ниво, при други, където е възможно се договарят и по-добри клаузи. На ниво предприятие запитани дали се прилагат в КТД договореностите от сключения О/БКТД и дали се надграждат, трима от респондентите посочват, че фирменият КТД включва в себе си всички договорености, заложен в отрасловия/ браншовия КТД и ги надгражда. Един от интервюираните казва, че фирмения КТД включва всички договорености, заложен в отрасловия/браншовия КТД, но без да ги надгражда с по-добри клаузи. Друг интервюиран синдикален председател в предприятието споделя, че няма подписан отраслов/ браншови КТД, въз основа на който да се подпише фирмен КТД.

Относно това как синдикалните членове приемат КТД в предприятията, то оценката им е положителна, спазват се договореностите и с всеки следващ се надгражда. Респондентите споделят за договорените увеличения на работни заплати, допълнителни отпуски, социални придобивки, един от респондентите посочва двоен размер на извънреден и ношен труд, средства за лекарства, за храна и др.

Всички седем интервюирани респонденти със сключен КТД посочват, че **колективното договаряне способства за запазване на синдикалното членство**, посочвайки, че колективното договаряне е основен мотив за синдикално членство. Един от респондентите споделя, че предвид законодателните ограничения по-скоро не е причина за разширяване на синдикално членство.

На въпроса, който **касае правото на стачка и дали трябва това право да бъде преразгледано**, респондентите са на различни мнения. Трима от тях отговарят, че е **необходимо да се преразгледа правото на стачка, да се олекоти процеса и да се актуализира закона, който урежда това право**. Нужни са механизми за браншови и национални стачки, както и описване възможността работещите да стачкуват, при отказ на работодателя да сключи КТД. Друг от интервюираните **апелира за нов закон за Уреждане на колективните трудове спорове, защото действащия възпрепятства правото на стачка в редица нормативни актове**. Двама от респондентите считат, че не е необходимо да се преразглежда правото на стачка, а останалите двама не отговарят на този въпрос.

Петима от интервюираните не посочват федерацията или синдиката, в който членуват, да има **връзка с политическа партия, нито със социални движения или организации на гражданското общество**. На браншово ниво единия интервюиран

споделя, че организация е равноотдалечена от всички политически партии, но при необходимост търсят срещи и подкрепа от тях, в полза на трудовите и социални права на работещите и членовете им.

На ниво предприятие единия респондент споделя, че не знае за наличието на връзка между синдиката, в който членуват и политическа партия. Друг респондент на фирмено ниво отбелязва участието на КНСБ в тристранния съвет и го посочва като връзка с политически партии и работодателски организации.

На браншово ниво, двамата интервюирани представители на федерациите посочват, че федерацията им **няма конфликт на интереси с работодателски организации, политически партии, социални движения/движения на гражданското ниво**. На ниво предприятие трима от синдикалните представители също отбелязват, че синдиката не е в конфликт на интереси с гореизброените. Един споделя, че не е запознат и не знае за конфликт на интереси и един респондент посочва, че синдикатът, в който членува е в конфликт с работодателски организации, политически партии и социални движения/движения на гражданското общество.

1.1. Представителите на синдикатите без сключен КТД

При анализа на отговорите на интервюираните респонденти, при които липсва колективен трудов договор имаме представител от леката промишленост, който дава по-задълбочен поглед на проблемите в бранша и по-конкретно от развитието на социалния диалог и колективното договаряне. Другото интервю засяга липсата на колективно договаряне в предприятие във фармацевтичната индустрия и проблемите, с които се сблъскват екипите при водене на преговори.

От синдикатите отбелязват, че **не са удовлетворени от процеса на развитие на социалния диалог, въпреки дългогодишните опити**, които са правени и отчитат, че голяма част от работодателите в частния сектор се опитват да избегнат диалога, както и регулацията на социалните взаимоотношения чрез инструменти като КТД. От бранша отбелязват, че въведената Европейска директива за адекватни минимални заплати през 2022 г. ще помогне да се промени ситуацията относно разпространението на колективното договаряне, за да се постигне заложената цел от 80% покритие на КТД.

Като **основни причини за липсата на колективен договор** са посочени липсата на капацитет и/или опит на работодателските организации за водене на преговори или

категоричен отказ, както и нежелание на работодателите да членуват в браншова работодателска структура.

Опити за сключване на КТД и на О/БКТД са правени многократно и системно посочват респондентите. Интервюирания представител на браншово ниво посочва като причина, процесът за сключване на КТД да не е завършен липсата на ангажираност, експертност /липса на адекватна оценка и данни за бранша/ ниска плътност, браншове на ишлеме. Докато интервюирания синдикален председател в предприятието посочва като единствена причина, да не се завърши процеса е прекратяване на преговорите от страна на работодателя. Относно процеса на стартиране на преговорите или по време на самите преговори и двамата респонденти посочват, че са търсили подкрепа от национално представените конфедерации или от синдикална федерация/синдикати/съюзи, дори от други организации посочват от федерацията, а от предприятието не е търсило подкрепа от други организации, само от основния синдикат.

При преговорите, в проектодоговора за О/БКТД, интервюирания представител на федерацията посочва, че **основните параметри, по които не се е постигнало съгласие** са: начина на формиране на работните заплати; почивката и работното време и параметрите на социално партньорство и осъществяване на синдикална дейност в предприятието. На ниво предприятие посочват, че изобщо не се стига до присъединяване към колективен договор.

На ниво бранш интервюирания посочва, че са **организирани действия за защита правото на КТД** чрез организиране/участие в протестни или стачни действия на ниво предприятие, тъй като на ниво бранш не е законоустановено.

Относно това **как се отразява липсата на КТД на синдикалното членство** и причина ли е за отлив на синдикални членове, то на браншово ниво посочват, че засега не е причина, тъй като се сключват КТД на ниво предприятие, където има синдикални организации. Но пък е причина за липсата на ангажираност на работодателите в социалния диалог. Докато на ниво предприятие синдикалният председател посочва, че именно липсата на колективен договор е основна причина за отлив на синдикални членове.

Що се касае до това **по какъв начин се осъществява социалния диалог**, след като липсва КТД, то председателя на федерацията посочва чрез общи рамкови позиции,

двустранни споразумения и меморандуми по въпроси на съвместни действия по определени теми. А представителя на синдиката в предприятието споделя, че водят преговори с работодателя по отделни теми от колективните договори.

Запитани дали **членовете на синдиката се ползват от друг вид придобивки**, които са договорени извън механизмите на КТД, то респондентите споделят за наличието на такива. Има договорености на национално ниво за отстъпки във вериги магазини и/ли на различни стоки и услуги, а синдикалният председател в предприятието посочва в конкретика, придобивки, от които се ползват: 0,7% процент прослужено време, 120лв ваучери за храна, 2,5лв нощен труд.

Правото на стачка трябва да се преразгледа според интервюирания представител на ниво бранш, тъй като в редица текстове, това право в известна степен се ограничава. Според интервюирания в предприятието синдикален представител не е необходимо да се преразглежда правото на стачка.

Относно **разпространето на О/БКТД в даден сектор, вкл. към всички предприятия от сектора**, то на браншово ниво го определят като добра практика с цел да се постигне по-голямо покритие, но при определени коректни и изпълними критерии за това.

Респондентите единодушно отговарят, че тяхната организация/синдикат **не поддържа отношения с политически партии** и посочват, че **не са влизали в конфликт с политически партии или работодателски организации.**

По различен начин стои въпросът за **връзките със социални движения и организации на гражданското общество**. От федерацията посочват, че поддържат връзки с неправителствени организации на национално и европейско ниво, които са ангажирани с правата на работещите и въпросите на кръговата икономика и дигитализация на труда, като напр. IndustriALL, Clean Clothes Campaign, Асоциация кръгов текстил и др. На ниво предприятие също посочват, че поддържат отношения с Фондация Фридрих Еберт.

В заключение може да се каже, че удовлетвореността от социалния диалог и колективното договаряне зависят от наличието на сключени КТД и се забелязва диференциране по сектори. **В секторите металургия и земеделие са трайно синдикализирани и със значително покритие на КТД и социалния диалог там е високо оценяван и ниво предприятие.** Въпреки това съществуват пречки, с които те

също се сблъскват като например що се касае до тристранния диалог и отговорността на институциите в сектор земеделие. Докато в леката промишленост въпреки непрекъснатите и постоянни опити за сключване на БКТД, то до подписване на такъв не се стига. Основна пречка е липсата на ангажираност или отказ от страна на работодателските организации, както и нежеланието им да членуват в работодателски организации, което също спъва процеса и ограничава разпространението на браншовия КТД в предприятия, където има синдикална организация. Сходни са проблемите, за които споделят и в предприятието от фармацевтичната индустрия.

Основни изводи:

- **Активния социален диалог с работодателската организация/ работодателя е основния двигател за успешното подписване на КТД** независимо дали на браншово или фирмено ниво. Там където липсва КТД социалния диалог се изразява в двустранни споразумения, рамкови позиции и меморандуми за съвместни действия. Участието на синдикалните членове се изразява в процеса по обсъждане на проекта на КТД.
- **Основните теми при обсъждане на колективен договор** засягат повишаване на основните и допълнителни трудови възнаграждения; условия на труд и БЗР; отпуски и обезщетения. Това са и спорните теми, по които не се постига съгласие, когато се водят преговори за проектодоговор на КТД, където такъв липсва.
- **В браншовите КТД има различия относно тяхното покритие:** БКТД в земеделието обхваща всички структури, докато БКТД в металургията се отнася за конкретни групи от класификатора. На ниво предприятие КТД се отнася за всички работници и служители, независимо дали са синдикални членове или не, спазвайки определена процедура за присъединяване
- При започване на **преговори или в процеса на водене на преговори за О/БКТД или КТД в предприятие, то всички при необходимост търсят подкрепа от конфедерацията или основната синдикална федерация.**
- **При наличие на О/БКТД няма практика да има договорени друг вид придобивки**, извън обхвата на КТД. Докато в секторите, където няма браншови КТД или липсва КТД в предприятие, има практика за договаряне на други придобивки (например отстъпки в магазини, договорени на национално ниво, ваучери за храна, процент прослужено време и др).

- **Договореностите в браншовите КТД дават минимална основа за договаряне на фирмено ниво и за надграждане.** Но на ниво предприятие споделят, че по-скоро взаимстват договореностите на ниво бранш и с малки изключения успяват да договорят надграждащи клаузи.
- **Колективното договаряне е инструмент за запазване на синдикалното членство,** дори това е основен мотив за членство, но КТД не спомага разширяване обхвата на синдикалните членове, предвид законодателните ограничения.
- **Правото на стачка трябва да се преразгледа и осъвремени,** според повечето интервюирани, като в момента има текстове, които в известна степен налагат ограничения на това право.
- Като цяло **синдикатите нямат обвързаност с политически партии, синдикални организации и рядко имат връзки със социални движения/движения на гражданското общество,** поради което няма и конфликти гореспоменатите .

3. Взаимодействие с държавата, политически партии и гражданско общество

С оглед развитието, стабилизирането и усъвършенстването на индустриалните отношения в България се изследва мнението на представителите от държавните институции (МТСП), политически партии и неправителствени организации. Всички те пряко или косвено участват в процеса на социалния диалог.

Трите изследвани страни се обединиха в отговора, че процесът на социалния диалог и колективното трудово договаряне в България по-скоро се развиват в правилна посока, макар да има все още много направления, в които се налагат спешни подобрения. В публичния сектор има по-силно изразен социален диалог и съответно колективните трудови договори са по-често срещани, докато работниците в частния сектор по-рядко имат възможност да се ползват от такъв тип защита. От друга страна, към държавните служители се проявява рестриктивна практика към момента, защото нямат право на КТД.

Изследваните страни споделят (МТСП и неправителствения сектор), че предизвикателство по отношение на колективното трудово договаряне са измененията в нормативната уредба, които се очакват във връзка с транспонирането на ДАМРЗ с цел насърчаване на колективното трудово договаряне, както и въпросите, свързани с изменения на подзаконовата нормативна уредба, свързани с прилагането на

механизма за определяне на минималната работна заплата. Ускореното и качествено транспониране на ДАМРЗ е основен фактор за бъдещото оптимално развитие на колективното трудово договаряне.

По отношение на **механизмите и факторите**, които биха въздействали за подобряване на процесите на социален диалог и колективно договаряне, според представител на МТСП, е бипартитният (двустранен) диалог. Нормативната уредба на колективното трудово договаряне изглежда се нуждае от осъвременяване, вкл. и във връзка с мерките по транспониране на Директива 2022-2041 в частта ѝ, изискваща насърчаване на процеса на колективно трудово договаряне, но до голяма степен предложенията за изменения и допълнения се очаква да бъдат предмет на обсъждане и в последна сметка резултат от договореност, първо, между социалните партньори, и впоследствие, в рамките на тристранния механизъм, с държавата.

Съществува законово регламентирана възможност за разширяване на покритието на КТД чрез процедурата по разпростиране на действието на отраслови/браншови КТД. Тази възможност не се използва, доколкото е предмет на обща воля на социалните партньори. За последните години само един от браншовите КТД е устойчиво разпространен – в пивоварната промишленост, споделя представителя на държавната администрация.

Съществува необходимост от актуализиране на прилаганите от **държавата методи** за наблюдение на обхвата на наетите с КТД в контекста на изискванията на Директивата на ЕС за адекватна минимална работна заплата и насърчаване на колективното договаряне. Използваната от Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) методология за изследване на обхвата на наетите, за които са в сила действащите към определен момент КТД на равнище „предприятие“ е приета от Надзорния съвет на института по общо съгласие на неговите членове, представители на социалните партньори и държавата. Към момента НИПА няма инструменти за изследване на обхвата на наетите, покрити с отраслови/браншови КТД и КТД на общинско равнище, поради отсъствие на информация относно прилагането на отрасловите/браншови КТД и невъзможност за установяване на наетите лица, обхванати от КТД на общинско равнище. Предмет на обсъждане със социалните

партньори са мерките, които могат да бъдат предложени в контекста на транспониране на Директива 2022-2041 и които следва да залегнат в Плана за действие.

Според представител на МТСП, от страна на държавата са **предприети мерки** за разширяване на възможностите и обхвата на въпросите, по които социалните партньори могат да постигат договорености в процеса на колективно трудово договаряне. Тяхното прилагане и изпълнение се очаква да бъдат обсъдени със социалните партньори в процеса на транспониране на Директива 2022-2041 и изготвянето на План за насърчаване на колективното трудово договаряне. Правото на синдикално сдружаване е закрепено в чл. 49 от КРБ. От 2023 г. е изменен Наказателният кодекс, като се криминализират деянията, насочени срещу правото на сдружаване на работниците и служителите.

По отношение нормативната база относно уреждане на колективните трудови спорове, както и за уреждане на правото на стачка е закрепено в Конституцията на Р България и е уредено в Закона за уреждане на колективни трудови спорове. От 2001 г. са регламентирани и доброволните способи за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА), който е изграден на тристранен принцип. Развитието на нормативната уредба на уреждането на колективните трудови спорове следва да отговори на някои предизвикателства, които практиката по използването на процедурите по посредничество и арбитраж от НИПА поставя. Бипартитният социален диалог е в основата на развитието на нормативната уредба по уреждането на колективните трудови спорове, вкл. и при възможният отговор на коментари и препоръки, отправени от Международната организация на труда във връзка с правото на стачка.

Институцията, която да наблюдава процеса на колективно договаряне, също проследява обхвата на работниците и се намесва и подпомага уреждането/разрешаването на спорове, възникнали във връзка със сключването на колективен трудов договор или изпълнението на сключен КТД е Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА). Юридическо лице към министъра на труда и социалната политика с ранг на изпълнителна агенция като администрация на

изпълнителната власт и е създаден с изменения и допълнен през 2001 г. Закон за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС). НИПА е изграден на тристранен принцип.

Представителят на политическа партия, споделя че е необходимо да се гарантира правото за участие в стачни действия на определени групи наети в публичния сектор, които към момента са ограничени със закон. В никакъв случай не бива да се допуска ограничаване на правото на протест. Аналогично на въпроса със стачките, следва да се разширят правата на определени категории наети лица на протест, когато са засегнати техни трудови и социални права. Затова трябва да бъде преразгледано правото за стачка.

Подобно мнение се споделя и от представителя на НПО, според **който правото на протест** в никакъв случай не трябва да се ограничава – това е легитимно право на всички граждани на България и ЕС и трябва да бъде защитавано и разширявано. Стачното законодателство в България е ограничаващо правото на стачка – то със сигурност трябва да бъде либерализирано в посока повече защита на правото на стачка на работещите.

По отношение на т. нар. „нестандартни форми“ на заетост в последните години са реализирани съществени промени в Кодекса на труда чрез създаването на специални разпоредби, които регламентират трудовите отношения на наетите работници при тези форми на заетост. Техните права, вкл. правото на синдикално сдружаване, сключване на КТД и на стачка, не се различават от тези на останалите наети работници.

3.1. Взаимоотношения с политически партии и неправителствен сектор.

Синдикатите поддържат връзки както с политическите партии, така и неправителствените организации, които споделят техните цели. Представител на политическа партия, споделя че се поддържат връзки, както на национално, така и на местно ниво със синдикални организации, основно при възникването на конкретни проблеми, по отношение на политики и законодателство, свързани с доходи, социални и трудови права и засягащи даден отрасъл/бранш и регион на страната.

Представителят на неправителствения сектор, също споделя за активни взаимоотношения с двата национално представителни синдиката – КНСБ и КТ “Подкрепа”. Така напр., Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ) през годините е партнирала с двете конфедерации и с различни техни браншови федерации-членове основно в направление подкрепа за провеждане на синдикални дискуссионни форуми, събития и публикации, свързани с повишаване на обществената чувствителност по важни за синдикатите теми, а преди 2013 г. фондацията е подкрепяла синдикатите и при провеждане на техни обучителни програми – включително такива, свързани с водене на колективни преговори. В последните 5-6 години основни теми са общи инициативи и събития, като тенденции и развитие на КТД, МРЗ, дигитален и зелен преход, социални, данъчни и подоходни политики за преодоляване на неравенствата в обществото.

Представителят на политическата партия и НПО споделят мнението, че поддържат добри взаимоотношения и с работодателските организации. По отношение на участието им в социалния диалог, представителя на политическа партия счита, че не би следвало да бъдат въвличани пряко в процеса на колективно трудово договаряне под каквато и да било форма. От друга страна би следвало да има ясна позиция по отношение на преговорите за КТД особено в големите публични системи, като образование и здравеопазване. В тази връзка не би била лоша идеята да се изгради регулярен механизъм за срещи с представители на синдикатите и на работодателите, на които те да излагат своите позиции в процеса на договаряне. Това би спомогнало и за по-лесното намиране на законодателни и управленски решения в подкрепа на колективното договаряне.

Като цяло от проведените интервюта с трите целеви групи, може за да се направят следните изводи:

1. Процесът на колективно трудово договаряне в България по-скоро се развива в правилна посока, макар да има все още много направления, в които се налагат спешни подобрения. Едновременно с това не бива да се допуска приемане на законодателни текстове, които по своята същност и философия вредят на колективното договаряне. Независимо от добрите практики за развитие на

- колективното трудово договаряне в някои сектори и редица предприятия покритието с КТД на наетите в страната като цяло е с твърде нисък обхват. В отделни отрасли както на равнище сектори, така и на равнище предприятие са налице симптоми на криза на колективното договаряне най-вече поради случаи, при които поради несъгласията по отделни клаузи на колективните договори се стига до проваляне на цялостни колективни договори.
2. Основният фактор, който има решаващо влияние за подобряване на процесите на социален диалог и колективно договаряне е бипартитният (двустранен) диалог между представителите на работниците и служителите в лицето на техните синдикални организации, и представителите на работодателите и техните организации.
 3. Съществува законово регламентирана възможност за разширяване на покритието на КТД чрез процедурата по разпростиране на действието на отраслови/браншови КТД, но тази възможност не се използва, доколкото е предмет на обща воля на социалните партньори. Една от причините за ниското покритие на колективното договаряне е и липсата на ефективно разпростиране на О/БКТД. Сферата на влияние и мащабите на приложение на браншовите КТД произтичат от работодателската представителност и от степента на синдикално присъствие. В редица браншове няма представители на едната от двете страни и това е причина да няма колективно договаряне и на двете равнища. Малките и особено микропредприятията, които съставляват над 90% от предприятията в отделни сектори, са трудни за организиране. Разпростирането на браншови договорености би регулирало икономическите и социалните отношения и правата на наетите в тези предприятия.
 4. Необходимо е приемане и прилагане на нова стратегия за разпростиране на О/БКТД, която по принцип би трябвало също да доведе до важни промени в Кодекса на труда, също така да бъде обсъдена между социалните партньори, в частност между представителните на национално равнище организации на работодателите и на работниците и служителите, като приемането ѝ трябва да стане с общо съгласие между тях.
 5. Нормативната уредба на колективното трудово договаряне се нуждае от осъвременяване и се очаква това да се случи с мерките по транспониране на

- Директива за адекватни минимални работни заплати в частта ѝ, изискваща насърчаване на процеса на колективно трудово договаряне.
6. Освен в КТ съществуват норми в актове от същата степен, които формално, но за сметка на това трайно блокират колективното трудово договаряне, най-вече на отраслово равнище. Такъв е примерът със Закона за МВР.
 7. Синдикатите поддържат взаимоотношения с политическата партия по отношение на политики и законодателство, свързани с доходи, социални и трудови права и засягащи даден отрасъл/бранш и регион на страната.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящото изследване проследява тенденциите на развитие на социалния диалог и индустриалните отношения, предизвикателствата, заплахите и възможностите, пред които са изправени синдикатите при разширяване на тяхната власт и обхвата и покритието на колективните споразумения. Повече от 33 години синдикатите са участвали с идеи и предложения по широк спектър от социални и икономически политики, които пряко са свързани с макроикономическа среда и защита интересите на работниците.

Анализираните данни от протестните действия показват, че организирани от основните синдикални конфедерации са характерни с по-висока мащабност, подкрепа от всички браншови организации. За наблюдавания период са регистрирани общо 70 протестни събития, от тях 68.6% са организирани от синдикатите. Представяните данни красноречиво показват, че синдикатите имат капацитет да мобилизират всички браншови съсловия и да организират национални протестни кампании. Основните организатори на успешни протести на национално и регионално ниво се организират от КНСБ и нейните структури. Протестите са израз на недоволството на работещите от ниските доходи, от обедняването и липсата на безопасни условия на труд. Работодателските организации също се включват в организирани от синдиката протести при искания за по-високи компенсации за бизнеса в периода на увеличение на борсовите цени на тока. Протестите доведоха до частични постижения в Бюджет 2022 и Бюджет 2023г. Безспорен е успеха в сферата на образованието. В секторите здравеопазване, държавно управление те са сравнително добри. За наблюдавания

период, неудовлетворени от частичните и неустойчиви постижения са в културата, социалните заведения, детското и училищно здравеопазване, земеделие.

Анализът на мненията и оценките на представителите на целевите групи са разнопосочни по отношение развитието на социалния диалог у нас, като разликите пряко кореспондират от наличието на сключени КТД. В секторите металургия и земеделие са трайно синдикализирани и със значително покритие на КТД и социалния диалог там е високо оценяван и ниво предприятие. Въпреки това съществуват пречки, с които те също се сблъскват като например що се касае до тристранния диалог и отговорността на институциите в сектор земеделие. Докато в леката промишленост въпреки непрекъснатите и постоянни опити за сключване на БКТД, то до подписване на такъв не се стига. Основна пречка е липсата на ангажираност или отказ от страна на работодателските организации. Представители на браншово и фирмено ниво без сключен КТД не споделят удовлетвореност от социалния диалог и се отправят конкретни предложения за подобряването му чрез приемане на закон за браншовите организации, критерии за представителност на организациите, възможности за директно разпространение на БКТД. От първостепенна важност и стъпка към подобряване за развитието на социалния диалог повечето респонденти посочват **транспонирането на Директивата за адекватни минимални работни заплати**, чрез която социалните партньори очакват да се засили необходимостта от водене на социален диалог и повишаване покритието на колективно договаряне. Съществува необходимост от актуализиране на прилаганите от **държавата методи** за наблюдение на обхвата на наетите с КТД в контекста на изискванията на Директивата на ЕС за адекватна минимална работна заплата и насърчаване на колективното договаряне. Към момента НИПА няма инструменти за изследване на обхвата на наетите, покрити с отраслови/браншови КТД и КТД на общинско равнище, поради отсъствие на информация относно прилагането на отрасловите/браншови КТД и невъзможност за установяване на наетите лица, обхванати от КТД на общинско равнище. Предмет на предстоящо обсъждане със социалните партньори са мерките, които могат да бъдат предложени в контекста на транспониране на Директива 2022-2041 и които следва да залегнат в Плана за действие.

Основни проблеми и предизвикателства в процеса на колективно договаряне на ниво отрасъл/бранш е ограниченото прилагане на БКТД само за предприятия, които попадат в определена група по националния класификатор и то такива, които членуват в работодателската организация, поради което **ограничава разпространението на БКТД в много фирми, където има синдикална организация.** За последните години само един от браншовите КТД е устойчиво разпространен – в пивоварната промишленост. Ограниченият обхват на секторното договаряне се влияе и от невъзможността за синхронизиране на различните работодателски интереси, както и от несъответстващ секторен обхват на част от синдикалните структури на тези на работодателите.

Подкрепя се твърдението, че КТД е важен инструмент за регламентиране на тези параметри, които са от значение не само за работодателя, но и за труда. С КТД се гарантира системата на информиране и оттук плавното и безпроблемно въвеждане на нови организационни процеси. Липсващият КТД в предприятията, от своя страна, води до нарушаване на трудовия мир.

Правото на стачка трябва да се преразгледа и осъвремени. Необходимо е да се гарантира правото за участие в стачни действия на определени групи наети в публичния сектор, които към момента са ограничени със закон. Следва да се разширят правата на определени категории наети лица когато са засегнати техни трудови и социални права. Затова трябва да бъде преразгледано правото за стачка.

В процеса на **переговори за О/БКТД или КТД в предприятие** се търси подкрепа от конфедерацията или основната синдикална федерация. Това налага обучение и подготовка на широк кръг от специалисти по определени теми за водене на преговори.

Въз основа на обобщените данни са направени следните изводи и препоръки:

В България съществуващата в КТ правна рамка на колективното договаряне е изчерпала първоначалния си стимулиращ ефект и има задържаща роля, т.е. не е в съответствие с изискванията както на ДАМРЗ, така и на констатациите за ролята и мястото на колективното договаряне съобразно Докладите на МОТ и ОИСР.

Приоритет за България е транспонирането на ДАМРЗ, затова във всички акции и кампании на КНСБ бяха включени искания за ускоряване на транспонирането на Директива на ЕС и за насърчаване на колективното трудово договаряне в нейната цялост.

България попада сред държавите, които нямат 80% покритие чрез КТД, от което следва да се подготви план за действие за насърчаване на колективното договаряне с оглед съответствие с чл. 4, §2 от ДАМРЗ. Подготовката и окончателното приемане на плана за действие следва да се осъществят чрез консултации и в тристранно сътрудничество със социалните партньори.

Приоритетна част от съдържанието на плана следва да е свързана със законодателни мерки, чрез които: системата от правни норми ще се оптимизира така, че те да бъдат адекватни и отчитащи разликите между реалния сектор, бюджетно финансираните сфери на дейност, вкл. в териториален план, с възможни различни решения относно страните на договорите, процедурите по преговаряне и сключване, сроковете на договорите и други. Необходими са изменения и допълнения в КТ и въвеждане на правни норми относно колективното договаряне в Закона за държавния служител (ЗДСл), Закона за МВР и в други закони, уреждащи функционирането на различни бюджетни системи. Чрез тези промени констатираните проблеми в областта на правната уредба на колективното трудово договаряне следва да бъдат уредени по адекватен начин и с перспектива за продължителен период напред. Една от основните цели на тези законодателни промени трябва да бъде повишаването на обхвата на колективните договори.

КНСБ участва в изготвянето на становище „Подходи за изготвяне на план за действие за насърчаване на колективното трудово договаряне в България“¹⁰ на Икономическия и социален съвет, 2023 г. В него социалните партньори постигнаха споразумение при разработването на плана за действие по ДАМРЗ да се вземат в предвид следните мерки с оглед подобряване колективното трудово договаряне:

1. Създаване на среда и условия за укрепване на браншовото колективно договаряне:

¹⁰ Становище „Подходи за изготвяне на план за действие за насърчаване на колективното трудово договаряне в България“, 2023, ИСС, https://esc.bg/wp-content/uploads/2023/04/ESC_4_032_2023.pdf

- насърчаване изграждането и укрепването на капацитета на социалните партньори, като се предвидят и посочат източниците на финансиране;

- очертаване на достатъчно амбициозни цели за постепенно разширяване на обхвата на колективното договаряне, което максимално да ни доближи до възприетия от Директивата 80% обхват на покритие с КТД във всички сектори на икономиката;

- развитие и укрепване на браншовизацията в секторите, на диалога и договарянето на база традиционни партньорства по отделните икономически дейности;

- създаване на нови браншови партньорства, разширяване обхвата на преговори с нови теми за договаряне – модели на КТД в дигитална и зелена трансформация и др.;

- навлизане в иновативни сектори с нестандартна, атипична заетост.

2. Организиране и провеждане на координиран процес за договаряне на работните заплати с активното участие на партньорите на всички равнища на договаряне, с което да се балансира тенденция на децентрализация на колективните преговори и да се постигне постепенно увеличаване на броя на споразуменията по заплатите. И в тази насока мерки за:

2.1. Възобновяване на преговорите по изработване и **приемане на прозрачен механизъм** за засилване договорното начало при определяне на МРЗ за страната и надграждането му с процедура за последващо договаряне на минимални заплати по икономически дейности.

2.2. Ежегодно бипартитно договаряне на **препоръчителен индекс за ръст** на работните заплати в частния сектор и възможност за диференциация на препоръчителния индекс по сектори, отрасли и браншове в зависимост от икономическата конюнктура в тях и по настояване на браншовите организации на социалните партньори.

2.3. Подкрепа на договарянето на работните заплати в предприятия от критични сектори: предприемане на конкретни действия за разрешаване на разногласията между партньорите в предприятията, приоритетно при договаряне по работните заплати, както и за противопоставяне срещу ограничаване на свободата на сдружаване.

3. Приемане и прилагане на нова стратегия за разпространение на О/БКТД.

4. Осъществяване на постоянен мониторинг на колективното договаряне чрез развитие на информационната система за КТД и КТС на НИПА и разработване на методика за наблюдение на покритието на наетите лица с КТД на всички равнища – по предприятия, по общини, по отрасли/браншове и за страната като цяло.

4.1. Осигуряване на допълнителен бюджет на Националния статистически институт (НСИ) за изпълнение на поръчки, свързани с информационното обслужване на колективното договаряне на отраслово и браншово равнище, както и на договорните споразумения между представителните организации на социалните партньори на национално равнище.

5. Постепенно създаване на предпоставки и условия за, електронизацията/дигитализацията на процесите, свързани с преговорите и сключването на договорите и тяхното изпълнение.

6. Изменения и допълнения в други закони, напр. този за държавния бюджет, с оглед насърчване на колективното договаряне в бюджетната сфера, вкл. в държавната администрация за държавните служители по ЗДСл.

Укрепването на съществуващи форми на тристранно сътрудничество, като например тристранните съвети на отраслово и териториално равнище, допринасящи за създаването на доверие между браншовите работодателски организации и браншовите синдикати, както и на национално равнище.

На последно, но не по значимост, синдикатите считат, че в плана трябва да бъде заложен цялостен комплекс от мерки за повишаване на доверието между социалните партньори. Той може да включва възобновяването на изпълнението на добри практики от миналото, споразумения за понижаване на конфронтационния тон в публичното пространство и други мерки, за които съществува и световна практика.

Използвани източници

Атанасова, М. (2020), Шефът на КТ "Подкрепа": Настоящият протест нарочно няма лице, ел. ресурс, достъпен на: <https://fakti.bg/bulgaria/502010-shefat-na-kt-podkrepa-nastoashtiat-protest-narочно-nama-lice>

Василева, М. (2013), КНСБ обеща национален протест, но без лозунги за оставка, ел. ресурс, достъпен на: <https://www.mediapool.bg/knsb-обесhta-natsionalen-protest-no-bez-lozungi-za-ostavka-news213481.html>

ДАСКАЛОВА, Н. (ОТГ.РЕД.), Е-РИБАРОВА, КР. ПЕТКОВ, Л.ТОМЕВ, Т.МИХАЙЛОВА И ДР. (2015). 25 ГОДИНИ КНСБ. ИСТОРИЯ И РАВНОСМЕТКА. ЮБИЛЕЕН СБОРНИК. КНСБ.СОФИЯ

Капитанов, Т., Как се прави стачка?, <https://mywork.bg/%d0%ba%d0%b0%d0%ba-%d1%81%d0%b5-%d0%bf%d1%80%d0%b0%d0%b2%d0%b8-%d1%81%d1%82%d0%b0%d1%87%d0%ba%d0%b0/>

КНСБ (2016), Ще има ли стачка в детските градини на Димитровград?, ел. ресурс, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2016/01/26/sthe-ima-li-stachka-v-detskite-gradini-na-dimitrovgrad/>

КНСБ (2020), „Благотворителен фонд проф. д-р Желязко Христов“, ел. ресурс, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2020/07/01/blagotvoritelen-fond-prof-d-r-zhelyazko-hristov/>

КНСБ (2021), *Комисията за равнопоставеността, семейството, жените и децата: България да ратифицира Конвенция 190!*, ел. ресурс, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2021/11/25/komisiyata-za-ravnopostavenostta-semejstvoto-zhenite-i-deczata-balgariya-da-ratificzira-konvenzija-190/>

КНСБ (2022), Декларация на КНСБ и КТ “Подкрепа” от протестната акция на двата синдиката на 11.11.2022 г., ел. ресурс, достъпен на: <https://docs.google.com/document/d/1sGHTixWnHJQCXbbNlmvU71ekm4x9DLqT/edit>

КНСБ (2022а), ЕКП: Правото на стачка в ЕС може да бъде застрашено от нов закон, ел. ресурс, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2022/09/12/ekp-pravoto-na-stachka-mozhe-da-bade-zastrasheno-ot-nov-zakon-na-es/>

КНСБ (2022д).ОТЧЕТЕН ДОКЛАД НА КС НА КНСБ, ДЕВЕТИ КОНГРЕС 10-11 МАЙ 2022 Г.СОФИЯ. 2022

КНСБ (без дата), Проект NoBG05SFOP001-2.009-0174 „Активно гражданско участие за превенция и ограничаване на недеклаираната заетост в България“, ел. ресурс, достъпен на: <http://www.sivotoubiva.bg/>

КТ „Подкрепа“- Велико Търново (2010), Младежка Мрежа, :<https://www.podkrepa-vt.org/%D1%83%D1%87%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B8-%D1%81%D0%B5-%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%B6%D0%BA%D0%B0-%D0%BC%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BA%D1%82-%D0%BF%D0%BE/>

КТ „Подкрепа“ (без дата), Резолюция №16 За организационно развитие и укрепване на синдикалните структури: динамична, подкрепяща и модерна – синдикалната организация на 21-ви век, ел. ресурс, достъпен на: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fpodkrepa.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2023%2F03%2FResolution16.docx&wdOrigin=BROWSELINK>

НИПА (без дата), База данни, ел. ресурс, достъпен на: <https://www.nipa.bg/%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B0-%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%B8/>

Actualno.com (2020), България през 2020 година: Погълща ли политиката протестите?, ел. ресурс, достъпен на: https://www.actualno.com/society/bylgarija-prez-2020-godina-poglyshhta-li-politikata-protestite-snimki-video-news_1533528.html

НИПА(2016 до 2022) Годишен доклад за колективни трудови договори и колективни трудови спорове в Република България <https://www.nipa.bg>

НСИ, Наблюдение на работната сила, ел. ресурс, <https://nsi.bg/>

Ribarova E. (2013) Industrial Relations Transformations in the Framework of the EU-standards: The Case of Bulgaria. -In: *South-East Europe Review for Labour and Social Affaires*. ETUI. N 1, 2013

Ribarova E. (2012) The social power of trade unions in the new market economies: why is it in decline? - IN: SEER Journal for labor and social affaires, in Eastern Europe, ETUI, N3, 2012, pp.295-302

КАПБ (2023), От отстъпките ще се възползват тези, които оперират вътре в страната, ел. ресурс, достъпен на: <https://bghauliers.eu/2023/09/02/ot-otstypkite-shte-se-vyzpolzvat-tezi-koito/>

КАПБ (2022), На първото заседание на комисията по транспорти съобщения в народното събрание, КАПБ за пореден път постави въпросите си относно тол системата, ел. ресурс, достъпен на: <https://bghauliers.eu/2022/11/03/na-pyvoto-zasedanie-na-komisiqta-po-transport-syobshteniq/>

КАПБ (2022а), Превозвачите плащат до три пъти по-високи тол такси, ел. ресурс, достъпен на: <https://bghauliers.eu/2022/08/01/prevozvachi-plashtat-do-tri-pyti-po-visoki-tol-taksi/>

КАПБ (2022б), Решението за вдигане на цената и обхвата на тол системата трябва спешно да се преразгледа, ел. ресурс, достъпен на: <https://bghauliers.eu/2022/06/29/reshenieto-za-vdigane-cenata-obhvata-na-tol-sistemata-trqbva/>

Nova.bg (2022), Работещи в градския транспорт в София излизат на протест на 18 май, ел. ресурс, достъпен на:

<https://nova.bg/news/view/2022/05/11/368460/%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%89%D0%B8-%D0%B2-%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%B4%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%8F-%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82-%D0%B2-%D1%81%D0%BE%D1%84%D0%B8%D1%8F-%D0%B8%D0%B7%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%82-%D0%BD%D0%B0-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%81%D1%82-%D0%BD%D0%B0-18-%D0%BC%D0%B0%D0%B9/>

Nova.bg (2022а), Протести и блокади парализираха София и други големи градове, ел. ресурс, достъпен на:

<https://nova.bg/news/view/2022/05/18/369208/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B8-%D0%B8-%D0%B1%D0%BB%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B8-%D0%BF%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%B0-%D1%81%D0%BE%D1%84%D0%B8%D1%8F-%D0%B8-%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B3%D0%B8-%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D0%B8-%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5-%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8F%D0%B2%D0%B0-%D1%81%D0%B5/>

НСОРБ (2022), Народното събрание прие актуализацията на бюджет 2022 г., ел. ресурс, достъпен на: <https://www.namrb.org/bg/aktualno/narodnoto-sabranie-prie-aktualizatsiyata-na-byudzhnet-2022-g>

БНР (2022), Движението в София в деня на протеста 18 май, ел. ресурс, достъпен на: <https://bnr.bg/sofia/post/101647963/dvijeniето-v-sofia-v-dena-na-protesta-18-mai>

БНР (2022а), Протест на Националния таксиметров синдикат в София, ел. ресурс, достъпен на: <https://bnr.bg/post/101648366/protest-na-nacionalnia-taksimetrov-sindikata-v-sofia>

24 часа (2022), Шефът на СОС: Управляващите ви казват, че 2 млн. столичани не заслужават подкрепа от държавата си, ел. ресурс, достъпен на: <https://www.24chasa.bg/bulgaria/article/11926106>

СТСБ (2022), Новина (без заглавие), ел. ресурс, достъпен на: https://www.facebook.com/FTTUB/posts/pfbid027v9dTYKF2EGNZSuwi1nkUnQXdJ3Am_aLeczmqh5wkY8oKPgyxiMR6PEqk2BM9YHJU1

БТПП (2022), Насроченият за 18 май национален протест се отлага, но организациите остават в протестна готовност, ел. ресурс, достъпен на: <https://www.bcci.bg/news/18749>

Национален Таксиметров Синдикат (2022), Новина (без заглавие), ел. ресурс, достъпен на: <https://www.facebook.com/NTSINDIKAT/photos/a.1698160526905369/4943519682369421/>

Национален Таксиметров Синдикат (2022а), Новина (без заглавие), ел. ресурс, достъпен на: <https://www.facebook.com/NTSINDIKAT/posts/pfbid0wptj1Sh1taSEDQp4xQeNWkZFaPNYFi7i2wttAGgM9UGRC41NEMa6a77GZ3h1SB3P1>
<https://bnr.bg/sofia/post/101647963/dvijenieto-v-sofia-v-dena-na-protesta-18-mai>

ИСС (2023) Становище „Подходи за изготвяне на план за действие за насърчаване на колективното трудово договаряне в България“