



КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ – МЕХАНИЗЪМ ЗА ПАРТНЬОРСТВО

COLLECTIVE BARGAINING – AS A PARTNERSHIP MECHANISM

Иванина Янкова

Ivanina Yankova

Великотърновски университет „Св. св. Кирил и Методий“
St. Cyril and St. Methodius University of Veliko Tarnovo

Abstract: In recent years trade unions, employers and the State have asserted themselves as active participants in new industrial relations. By common effort, by constructive dialogue, bound by the conclusion of a collective agreement, new solutions are reached, better results are achieved. Collective bargaining is a fundamental partnership mechanism for settling of labor relations with the direct involvement of stakeholders – both employees and employers. In the countries with a market economy and parliamentary democracy the right to collective bargaining is a basic human right settled by negotiations through the implementation of which each party shall hold and defend its interests. A collective agreement is a complex document for negotiating the conditions to hire, use and release the workforce.

In recent decades, a collective agreement has emerged from its traditional frameworks and enters into new territories – negotiation of technological change and related problems of employment and necessary levels of qualification, negotiating of workers' participation in management, profit and property, negotiating issues of equal treatment in the exercise of the right to employment, reconciliation of work and private life, regulation of relations between the social partners and other issues.

Today, in a rapidly changing world, a collective agreement has a chance to become an integral part of the business's risk management toolkit in a situation of increasing global uncertainty. It is in situations of economic and social insecurity, in crises and fundamental changes, that collective bargaining shall demonstrate its capacity.

Keywords: collective bargaining; social dialogue; companies; trade unions.

JEL: J41, J01, J02, J21

ВЪВЕДЕНИЕ

През последните години синдикати, работодатели и държава се утвърдиха като активни участници в изграждането на нови индустриални отношения, характеризиращи се с реализирането на повече общи начинания, конструктивен диалог, скрепен със сключване на колективен трудов договор, и достигане до нови, работещи за всички участващи страни решения. Колективното трудово договаряне представлява основен механизъм за уреждане на трудовите отношения с прякото участие на заинтересованите страни – работодателите, работниците и служителите. В страните с пазарна икономика и парламентарна демокрация правото на колективно трудово договаряне е основно човешко право, чрез реализирането на което по пътя на преговори всяка от страните защитава и отстоява своите интереси.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Колективният трудов договор (КТД) е комплексен документ за договаряне условията за наемането, използването и освобождаването на работната сила – сигурност на заетостта, работна среда, работно време, заплащане, компенсация, социално осигуряване и социални плащания и др. Засега не е създаден по-добър инструмент за регулиране на индустриалните отношения от колективното трудово договаряне. Каквито и модели да съществуват, до момента не е открита реално действаща алтернатива.

В България първият колективен трудов договор се сключва през далечната 1905 г. и е резултат от упоритата борба на печатарските работници да защитят правата си пред работодателите. В най-новата ни история мястото на договарянето се реабилитира в началото на 90-те години на миналия век посредством промяна в Кодекса на труда от 1993 г. Понастоящем е натрупана разнообразна практика по повод сключването на тези договори и те се утвърждават все по-често като удачен инструмент за уреждане съвременните параметри на труда в по-големите по размер организации.

По данни на КНСБ към третото тримесечие на 2020 г. процентът на наетите лица, които са обхванати от колективен трудов договор на различни равнища – отраслово и браншово, по общини и равнище предприятие, е около 28–30%, или 686 583 души, като част от наетите са покрити от повече от един КТД.

Внимателното анализиране на информацията относно разпространението на КТД на секторно равнище позволява да се очертават следните тенденции:

- През 2020 г. действат 7 отраслови и 16 браншови КТД, или общо 23 бр., в 12 от 19 икономически дейности (сектори) (КИД 2008, номенклатура А21), в които по традиция се сключват КТД на равнище предприятие (без сектор О „Държавно управление“).

- Действащите отраслови/браншови КТД са разпределени по сектори, както следва:

- | | |
|--------------------|-------------------------------------|
| ○ „Услуги“ – 7; | ○ „Селско и горско стопанство“ – 4; |
| ○ „Индустрия“ – 6; | ○ „Образование“ – 1; |
| ○ „Култура“ – 4; | ○ „Хуманно здравеопазване“ – 1. |

- Наблюдава се тенденция за намаляване на броя на сключените отраслови/браншови КТД, която се задълбочава след 2016 г., в рамките на сектор С „Преработваща промишленост“, в който през 2011 г. са действали 10 отраслови/браншови КТД, а през периода 2017–2019 г. са едва 3. Все пак в началото на 2020 г. има сключен 1 нов отраслов КТД в „Металоиндустрия“¹.

- Прави впечатление, че в сферата на публичния сектор навлизането на КТД е значително по-широко. В сектор О „Държавно управление“ има действащи 19 КТД² в централни структури на държавното управление с териториално представителство. Тези колективни договори основните членове на КНСБ приравняват към браншовите или секторните, независимо че по тях като страна няма конституирана работодателска организация, а в Кодекса на труда не е уреден все още въпросът за спецификата и секторния характер на договарянето в сектори, финансирани от републиканския бюджет (министерства и централни структури на държавното управление с териториално представителство).

- Действат и 7 споразумения по въпросите на служебните и осигурителните отношения за държавните служители, както и 2 секторни договора – общо за двете категории служители.

¹ Класификацията на браншовите/отрасловите/секторни/ КТД на КНСБ включва и:

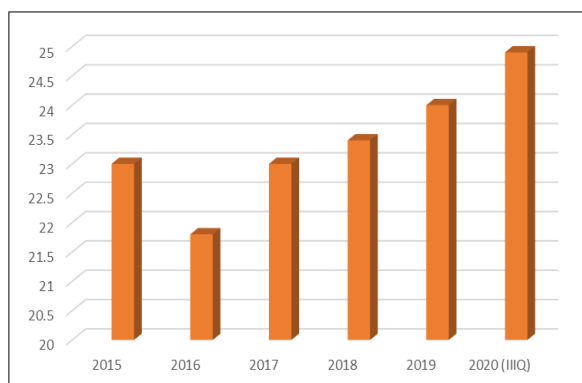
– КТД в централни структури на държавното управление с териториално представителство, със страна ФНСДУО, ФСЗ, ФНСС и ФНСЗ, /напр. АЗ; АСП; НАП; ИА „ИН“ и ДП „ФЗД“, ГА в МВР, ДА „ДРВВЗ“, ДАНС, „Архиви“, ДП „БСТ“, Агенция „Митници“, ДАТО, „СБА“ ЕООД, НЗОК, БАБХ, АПИ/;

– КТД в компании с национално значение/на равнище „предприятие“, които имат териториални структури, т.е. КТД е действащ на територията на страната, със страна СЖБ, СТСБ, НФЕ, НФЕБ, СФС, НБС, НРТС, ФНСО БА /„БДЖ-ПП“ ЕООД/ „БДЖ-ТП“ ЕООД; НК „ЖИ“, „Холдинг БДЖ“ ЕАД; НЕК; ЕСО; Електроразпределителни дружества /СЕЗ, EVN Енерго про./; „Български пощи“ ЕАД; „БТК“ ЕАД; „Банка ДСК“ ЕАД, БНТ, БНР, „Терем“ АД и др.

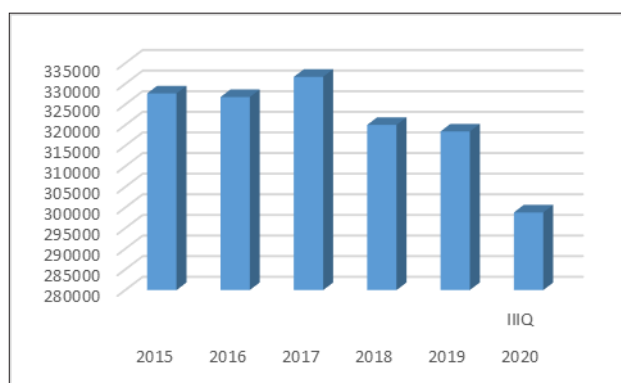
² Тези браншови/секторни КТД и споразумения в базата данни на НИПА са причислени към равнище на договаряне по „предприятие“, с изключение на ОКТД в Министерството на отбраната.

• Традиционно в класификацията на КНСБ се представят и 15 КТД в компании с национално значение, които имат териториални структури, т.е. КТД е сключен на равнище предприятие, но е действащ на територията на цялата страна, със страна осем федерации, съюзи и синдикати – основни членове на КНСБ³.

Покритието на наетите членове на синдикални организации по отраслови/браншови КТД или наети с разпрострени договори от министъра на труда и социалната политика, по чл. 51 б, ал. 4 от КТ, за 2019 г. е средно 24.0%, а към трето тримесечие на 2020 г. се отбелязва лек ръст – 24.9% (табл. 1.). Общите данни относно относителния дял на наетите лица, покрити с КТД, и за периода, и техният брой е даден във фиг. 1., като е видно, че през анализирания период относителният им дял се увеличава, но броят на обхванатите лица всъщност бележи тенденция към намаляване.



Относителен дял на наетите лица, членове на синдикални организации, за които са в сила действащи отраслови/браншови КТД

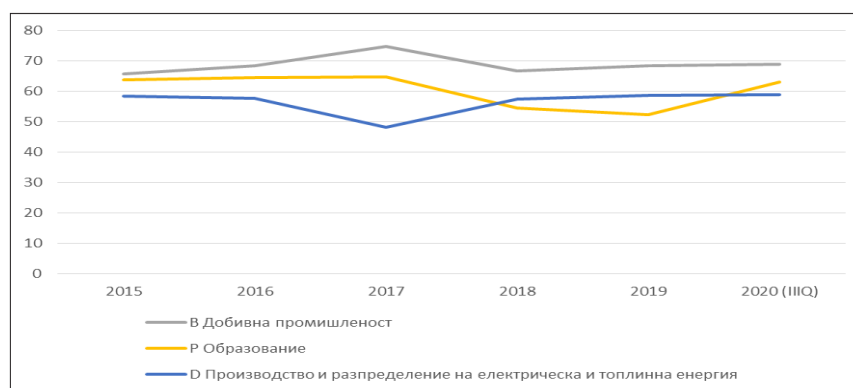


Наети лица, за които са в сила действащи КТД на равнище „предприятие“, към края на съответната година

Източник: По данни на Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) и Национален институт за помирение и арбитраж (НИПА)

Фиг. 1. Общи тенденции относно покриването на заети лица с КТД като относителен дял и абсолютен размер за периода 2015–2019 г.

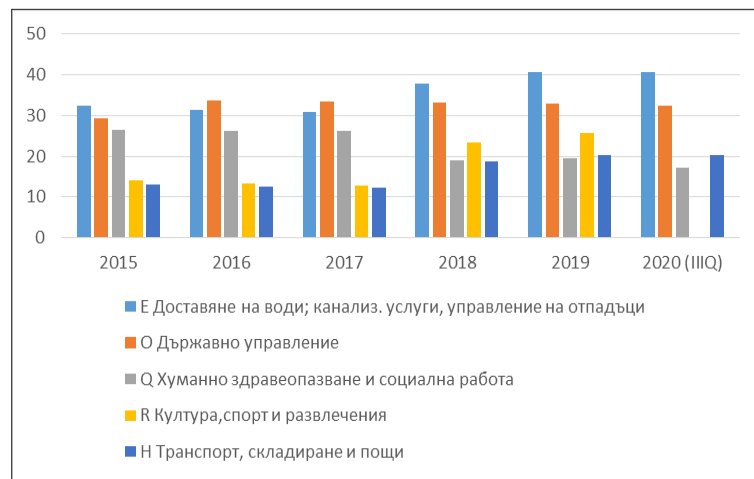
Внимателното запознаване с данните по икономически дейности A21 на КИД-2008 показва, че секторите с най-високи нива на навлизане на КТД са: В „Добивна промишленост“, Р „Образование“ и Д „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия“ с нива над 50% (вж. фиг. 2.). Общата тенденция обаче е негативна и към 2020 г. относителният дял на наетите лица с КТД бележи намаление, видно от данните за абсолютния брой на обхванатите чрез КТД лица.



Източник: По данни на Национален институт за помирение и арбитраж
Фиг. 2. Относителен дял на наетите лица, членове на синдикални организации, за които са в сила действащите отраслови/браншови КТД с най-високи нива на покриване (по икономически дейности A21 КИД-2008 за периода 2015–2020 г.)

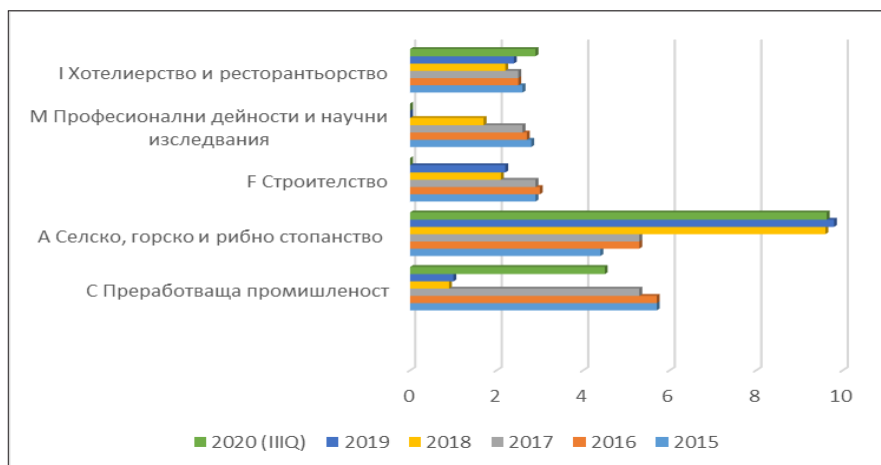
³ НИПА отразява тези договори, като КТД по предприятие, а при териториалното им разпределение – като „Цялата страна“.

Следващите икономически дейности, в които има относително немалко навлизане на КТД, са Е „Доставяне на води; канализ. услуги, управление на отпадъци“; О „Държавно управление“; Q „Хуманно здравеопазване и социална работа“; R „Култура, спорт и развлечения“ и Н „Транспорт, складиране и пощи“, подредени в низходящ ред. Прави впечатление, че при три от петте икономически дейности се наблюдава ръст на обхванатите лица чрез КТД.



Източник: По данни на Конфедерация на независимите синдикати в България
Фиг. 3. Относителен дял на наетите лица, членове на синдикални организации, за които са в сила действащите отраслови/браншови КТД със средни нива на покриване (по икономически дейности А21 КИД-2008 за периода 2015–2020 г.)

Под 10% обхващане на наети лица с КТД попадат такива икономически дейности като С „Преработваща промишленост“, А „Селско, горско и рибно стопанство“, F „Строителство“, М „Професионални дейности и научни изследвания“ и I „Хотелиерство и ресторантьорство“. Положителни тенденции към увеличаване на обхвата се забелязват в компаниите от селското, горското и рибното стопанство. В останалите икономически дейности присъствието на действащи КТД е изключително слабо застъпено и по-скоро е изключение, отколкото нормално възприета практика. Към тези икономически дейности отнасяме G „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“, J „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти“, K „Финансови и застрахователни дейности“, L „Операции с недвижими имоти“, N „Административни и спомагателни дейности“ и S „Други дейности“.



Източник: По данни на Конфедерация на независимите синдикати в България
Фиг. 4. Относителен дял на наетите лица, членове на синдикални организации, за които са в сила действащите отраслови/браншови КТД, с ниски нива на покриване (по икономически дейности А21 КИД-2008 за периода 2015–2020 г.)

Постигнатото през 2019 и 2020 г. на това равнище на договаряне очертава значима тенденция, на увеличаване в сравнение с 2018 г., като броят и отраслите/браншовете, в които действат КТД продължава да се поддържа на постоянно ниво. Важно е да се отбележи подписаното за първи път през последните години от браншовите партньори от леката промишленост – Федерация на независимите синдикални организации от леката промишленост (ФНСОЛП) към КНСБ и Българската асоциация на производителите и износители на облекло и текстил (БАПИОТ) към КРИБ – Рамково колективно споразумение за текстил и облекло, възприето и като индикация за възобновяване на секторното колективно договаряне. През 2020 г. е подписано и Национално споразумение по работните заплати за „Висше образование“ между Националния браншов синдикат „Висше образование и наука“ към КНСБ, Синдикат „Висше образование“ към КТ „Подкрепа“, Министерството на образованието и науката и Съвета на ректорите на висшите училища.

В изследване на КНСБ по база данни на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) се посочва, че в края на 2019 г. на ниво предприятие 1670 са действащите колективни трудови договори, които обхващат 318 473 наети, т.е. 13.9% от наетите на национално ниво 2 288 609 наети лица (табл. 1.)⁴. От данните е видно, че в низходящ тренд по отношение на наетите лица с КТД в абсолютен размер са повече от половината икономически дейности: А „Селско, горско и рибно стопанство“, В „Добивна промишленост“, С „Преработваща промишленост“, Г „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“, Н „Транспорт, складиране и пощи“, И „Хотелиерство и ресторантьорство“, Ж „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти“, М „Професионални дейности и научни изследвания“, Н „Административни и спомагателни дейности“, Р „Образование“ и Q „Хуманно здравеопазване и социална работа“, като най-драстичен е спадът в С „Преработваща промишленост“ с около 20%.

Табл. 1. Наети лица, за които са в сила действащи КТД на равнище „предприятие“, към края на съответната година (по икономически дейности А21 КИД-2008/ за периода 2015–2020 г.)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020 <i>IIIQ</i>
А Селско, горско и рибно стопанство	5 620	5 134	5 355	4 839	4 930	5 149
В Добивна промишленост	16 298	15 640	13 222	13 251	13 310	13 612
С Преработваща промишленост	61 610	63 446	75 132	69 203	66 633	49 101
Д Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия	19 270	18 570	18 629	18 431	15 968	20 806
Е Доставка на води; канализ. услуги, управление на отпадъци	17 735	17 576	17 285	18 884	18 593	17 453
Ф Строителство	4 471	5 096	4 818	4 726	4 870	4 732
Г Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	1 043	990	983	995	833	891
Н Транспорт, складиране и пощи	41 364	39 511	41 106	39 526	39 831	40 427
И Хотелиерство и ресторантьорство	3 504	2 572	3 050	2 966	2 510	1 078
Ж Създаване и разпространение на информация и творчески продукти	8 375	7 570	6 720	6 859	6 707	6 525
К Финансови и застрахователни дейности	10 541	10 731	10 943	11 493	11 649	11 585
Л Операции с недвижими имоти	771	774	900	824	732	797
М Професионални дейности и научни изследвания	3 295	3 672	3 695	3 581	3 410	3 176
Н Административни и спомагателни дейности	2 071	1 848	1 741	2 148	2 016	1 932
О Държавно управление	33 073	37 753	37 535	37 223	36 268	37 722
Р Образование	54 539	52 473	50 186	43 351	46 644	42 898

⁴ <http://ktd.dostoentrud.org>

Q Хуманно здравеопазване и социална работа	37 939	36 492	33 263	34 891	36 351	34 283
R Култура, спорт и развлечения	5 151	5 703	5 858	5 730	5 850	5 494
S Други дейности	1 021	1 258	1 306	1 137	1 368	1 096
Общо:	327 691	326 809	331 727	320 058	318 473	298 827

Източник: По данни от Националния институт за помирение и арбитраж, <https://www.nipa.bg>

Другото ниво, на което могат да се сключват КТД, е общинското. На равнище „община“ за 2019 г. действат общо 215 КТД. В сравнителен план с предходната, 2018 г. се наблюдава нарастване на броя на действащите КТД – община с 8.33%, в т.ч. е сключен и договор за всички дейности, финансирани от общинския бюджет в община Добрич. Наблюдава се ръст в дейност „Образование“, където броят на действащите КТД от 120 бр. е увеличен на 130 бр., и в „Здравеопазване“ от 64 бр. на 74 бр. С 1 бр. е ръстът в „Социални дейности“ – от 8 бр. на 9 бр., докато в дейност „Култура“ броят им намалява значително – от 9 бр. на 1 бр. Към м. декември 2020 г. действат 160 КТД, като в сравнение с 2019 г. е налице намаление на техния брой, което се очаква да бъде преодоляно в следващите месеци. В процентно отношение в 45% от общините в България има действащи КТД за дейности, финансирани от общинските бюджети.

В съдържателен аспект трудовите възнаграждения остават един от най-важните раздели на колективните договори, в които се определят размерите им, като в отделни случаи е налице надграждане на договорените стойности от предходен колективен трудов договор. Ключов момент представляват дейностите по извеждане на механизмите за формиране на минималната отраслова или браншова работна заплата, като водещ е стремежът договореният ѝ размер да е по-висок от този за страната – в абсолютна сума или с коефициент спрямо минималната работна заплата за страната. От важно значение са и механизмите за определяне размера на основните работни заплати по категории персонал. Актуален аспект от работата по КТД е очертаването на размерите и начина на формиране на допълнителните трудови възнаграждения. Важен момент е отчитането на особеностите на отделните дейности и извършваната работа в съответните предприятия. Запазва се принципът те да са в по-голям размер от нормативно установения.

Обхванатите наети лица с КТД (около 30%, или близо 687 000 души за третото тримесечие на 2020 г.) показват значимостта на целия процес на договаряне и повишаване на трудовите възнаграждения. Изследвания на НСИ отчитат, че за наетите, обхванати от КТД, средната брутна заплата е с 12% по-висока от заплатата на лицата, които не са обхванати. Данните сочат, че в голяма степен в предприятията, в които има КТД, производителността на труда е по-висока. Това се дължи на градивния социален диалог между страните, чието развитие е предпоставка за осигуряване на конкурентноспособност на националната икономика. Оттук следва да се отчете необходимостта от разпространение на КТД, за да може да бъдат обхванати повече работници и служители, които да се възползват от неговите предимства.

В последните десетилетия КТД излиза от своите традиционни рамки и навлиза в нови територии – договаряне на технологичните промени и свързаните с тях проблеми на трудова заетост и необходими равнища на квалификация, договаряне участието на работниците в управлението, печалбата и собствеността, договаряне въпросите на равното третиране при упражняване правото на труд, на съвместяване на професионалния и личния живот, регулиране на взаимоотношенията между социалните партньори и други въпроси. Синдикатите все по-често обръщат поглед към нестандартни форми на заетост, нови форми на труд и като цяло на организационна промяна вследствие на дигитализацията. Те играят роля на проводник между индустриалната адаптивност и иновациите на пазара на труда в цифровата икономика. КТД именно може да е този работещ способ, чрез който да се дава възможност да бъдат осигурени и гарантирани необходимите технологични стандарти за здравословни и безопасни условия на труд. Той дава възможност да се осигуряват необходимите обучения и преквалификация на работниците и служителите, които да

ги направят конкурентноспособни на пазара на труда предвид бързопроменящите се изисквания по отношение на знанията и уменията.

Механизмите на колективното договаряне както на секторно, така и на ниво предприятие могат да помогнат на компаниите да се приспособят към технологичните промени чрез специално създадени споразумения и реорганизация на работния процес, за да отговарят на техните потребности. Социалният диалог дава възможност на работниците и служителите да бъдат чути при проектиране на национални, секторни или специфични за компанията стратегии, които да осигурят справедливо разпределение на ползите, които технологиите и световните пазари носят.

Днес в динамично променящия се с висока скорост свят колективният трудов договор има шанс да се превърне и в неделима част от инструментариума на бизнеса при управление на риска, при действие в ситуация на увеличаваща се глобална несигурност. Именно в ситуации на икономическа и социална несигурност, на криза и фундаментални промени колективното трудово договаряне разкрива най-пълно своите възможности.

Към настоящия момент изключително важна е ролята на колективното трудово договаряне за запазване на социалния мир в контекста на всеобхватни кризи или при изострени конфликти е изключително актуален. Със средствата на колективните преговори могат да бъдат запазени работни места в случаи на закриване на предприятия или масови уволнения. Практиката показва, че липсата на подобни конструктивни диалози може да доведе до много тежки индустриални кризи.

Жизнено необходимо е всеобхватното анализиране на добрите практики при използване на колективното трудово договаряне и водене на социален диалог за предотвратяване на конфликти в индустриалните отношения и последствията от тях. Много често споразуменията, с които се гарантират работните места на наетите лица в отделни компании, предопределят съдбата на цели отрасли в национален план. В тази връзка анализирането на разнородните казуси, които със средствата на колективните преговори и на социалния диалог се предотвратява закриване на предприятия или се избягват масови уволнения, следва да е от първостепенно значение за мениджърите, както и за всички, имащи отношение към проблемите на промишлеността и заетостта на браншово ниво, както и на ниво предприятия и компании.

Сравнително по-трудно обаче можем да посочим добрите практики за ролята на социалния диалог, когато сме изправени пред неблагоприятни събития, които ни поднасят глобалните икономически кризи. От една страна, кризата се развива изключително бързо и трудно се овладява, от друга – дейността на социалните партньори остава сякаш на заден план, дори когато те са консултирани за един или друг пакет от конкретни антикризисни мерки. На преден план излизат държавните лидери, от които се очакват решителни действия за елиминиране на последствията от кризата.

Това, от своя страна, не намалява ролята на социалния диалог за предприемането на солидарни антикризисни мерки от страна на социалните партньори, понякога самостоятелно, понякога във взаимодействие с изпълнителната власт. Добрите примери за съгласувани действия на социалните партньори – работодатели и синдикати – в индустриалните отношения се отнасят до кризисни състояния, причинени от значително по-постоянно действащи фактори от финансовата криза – преди всичко глобализацията заедно с нейните следствия, свързани преди всичко с рязко нарасналите изисквания към конкурентноспособността и с настъпващите промени на пазара на труда. Те са и едни от основните генератори на иновации в социалния диалог, в това число и в колективното трудово договаряне.

Несигурността и неопределеността се превръщат в ключови проблеми, които оказват силно влияние върху индустриалните отношения и колективното трудово договаряне. Търсят се решения за гарантиране на инвестициите, решения за по-голяма гъвкавост, решения за постигане на адекватност към икономиката на знанието, решения, които да отговорят на предизвикателствата на демографската криза.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Колективният трудов договор е незаменим способ за мирно уреждане на трудови спорове, за търсене на адекватни и ефективни временни решения на наболели социални проблеми, за преодоляване на кризисни ситуации. С работодателския компромис се заплаща социалният мир в предприятието, отрасъла (сектора), със синдикалния компромис се осигуряват за работниците и служителите възможните по-благоприятни от установените в закона условия за вътрешен нормативен ред за регулиране на трудовите отношения.

REFERENCES

Dechev, T. (2015). Industrial Relations and Security Part I „Social Concessions“ in Collective Bargaining, Advertising House „D-Art“, Plovdiv. (In Bulgarian)

Collective bargaining. Labor Disputes, Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria, Sofia, 2010. (In Bulgarian)

Project BG05M9OP001-1.051-0003 „Improving the adaptability of employees and strengthening collective bargaining through joint actions of the social partners at national, sectoral and sectoral level“, <http://ktd.dostoentrud.org> (In Bulgarian)

National Institute for Conciliation and Arbitration, <https://www.nipa.bg> (In Bulgarian)

За контакти:

Иванина Янкова, докторант
Служебен адрес: ул. „Арх. Г. Козаров“ 1, Велико Търново 5000
Великотърновски университет „Св. св. Кирил и Методий“,
Стопански факултет, катедра „Стопанско управление“
Ел. поща: ivanina_yankova@abv.bg
