

**ДОКЛАД  
ЗА ДЕЙНОСТТА  
НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА  
ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ  
ЗА 2005 Г.**

## СЪДЪРЖАНИЕ

<b>ВЪВЕДЕНИЕ</b> .....	3
<b>ОСНОВНИ НОРМАТИВНИ ДОКУМЕНТИ, СВЪРЗАНИ С ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ</b> .....	6
<b>ФУНКЦИИ НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ</b> .....	7
<b>ОРГАНИЗАЦИОННА СТРУКТУРА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ</b> .....	8
<b>ДЕЙНОСТ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ НА НИПА</b> .....	12
<b>ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОГРАМАТА ЗА ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ ЗА 2005 Г. “ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ И ОГРАНИЧАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ КОНФЛИКТИ”</b> .....	16
<b>ИЗВОДИ</b> .....	33
<b>НАСОКИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ</b> .....	35
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	37

## ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият доклад е изготвен на основание чл. 6, ал. 2, т. 14 от Правилника за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж/НИПА/. Той представя дейността на института за 2005 г.

Докладът съдържа обобщените резултати от едногодишната дейност на Националния институт за помирение и арбитраж и е изготвен въз основа на информация от отчетите на отдел “Финансова и административна дейност” и отдел “Посредничество и арбитраж” за същия период.

Създаването на Национален институт за помирение и арбитраж като юридическо лице към министъра на труда и социалната политика и с ранг на изпълнителна агенция беше заложено в изменения и допълнен през 2001 г. Закон за уреждане на колективните трудови спорове /ЗУКТС/. Измененията в ЗУКТС бяха в съзвучие с изискванията на Европейската социална харта (ревизирана), Конвенция 154 и Препоръка 92 на Международната организация на труда /МОТ/ за въвеждане на извънсъдебни способи за уреждане на колективни трудови спорове /КТС/. В резултат на това, с ПМС № 71 от 26.03.2003 г. за изменение и допълнение на Устройствения правилник на МТСП беше създаден Националният институт за помирение и арбитраж като второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика.

Ръководни органи на института са надзорен съвет и директор.

Надзорният съвет се състои от по двама представители на представителните организации на работниците и служителите, на работодателите и на държавата. В този смисъл надзорният съвет на Националния институт за помирение и арбитраж представлява типична институционализирана форма на тристранно сътрудничество.

Директорът на института се назначава от министъра на труда и социалната политика след консултации с надзорния съвет. Съгласно чл. 4а, ал. 4 от ЗУКТС, директорът на института е член на надзорния съвет по право.

Организацията на дейността, структурата и функциите на администрацията на НИПА, както и статутът на посредниците и арбитрите към института са определени с Правилник за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж, утвърден от министъра на труда и социалната политика и обнародван в ДВ, бр. 35 от 2003 г., изм. и доп. ДВ, бр. 29 от 2005 г.

На основание чл. 4 и чл. 4а от Закона за уреждане на колективните трудови спорове, НИПА съдейства за доброволното уреждане на колективни трудови спорове между работници/служители и работодатели чрез посредничество и/или доброволен арбитраж.

Посредничеството и арбитражът са регламентирани в Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж, утвърдени от надзорния съвет на института.

Съгласно чл. 9, ал. 1 от Правилника за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж, посредници и арбитри могат да бъдат само лица, включени в Списък на посредниците и Списък на арбитрите, утвърдени от надзорния съвет и обнародвани в Държавен вестник, бр. 57 от 12 юли 2005 г.

Усилията на Националния институт за помирение и арбитраж са насочени към изграждането на съвременен модел за разрешаване на колективни трудови спорове, като е съобразен с най-добрите европейски образци.

В контекста на своята регламентирана дейност НИПА е орган, който непосредствено подпомага министъра на труда и социалната политика при провеждането на държавната политика в областта на уреждането на колективните трудови спорове.

Политиката на института е насочена към превенция на колективните трудови конфликти, стачките и другите крайни форми на протест, към повишаване на компетентността на посредниците и арбитрите и към изграждане на обществено доверие в неговата социално значима дейност.

Друга насока на тази политика е подпомагане на колективното трудово договаряне с цел усъвършенстване на социалния диалог.

Националният институт за помирение и арбитраж осъществява своята дейност самостоятелно или в сътрудничество с други държавни органи, с работодателите, с работниците и служителите, и с техните организации. В този смисъл подпомага дейността на работодателските и на синдикалните организации не само на ниво предприятие, но и на национално, браншово и регионално равнище.

За периода 2003 – 2006 г., съгласно програма, утвърдена от надзорния съвет, дейността на института се развива в следните основни направления:

- организационно укрепване;
- усъвършенстване на процедурите по посредничество и арбитраж;
- развиване на потенциала на посредниците и арбитрите;
- укрепване на институционалните връзки с МТСП;
- усъвършенстване на взаимоотношенията със социалните партньори;
- подпомагане на колективното трудово договаряне с цел усъвършенстване на социалния диалог;
- усъвършенстване на нормативната уредба;
- популяризиране на възможностите на института;
- обмяна на опит със сродни чуждестранни институции.

## **ОСНОВНИ НОРМАТИВНИ ДОКУМЕНТИ, СВЪРЗАНИ С ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ**

- Конституция на Република България;
- Кодекс на труда;
- Закон за уреждане на колективни трудови спорове;
- Устройствен правилник на Министерството на труда и социалната политика;
- Правилник за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж;
- Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж.

## **ФУНКЦИИ НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ**

Националният институт за помирение и арбитраж реализира своята дейност по осъществяване на посредничество и доброволен трудов арбитраж за уреждане на колективните трудови спорове, като:

- организира посреднически и арбитражни процедури;
- събира, съхранява и анализира данни самостоятелно и в сътрудничество със социалните партньори за колективното трудово договаряне, за възникналите колективни трудови спорове и причините за възникването им, за способите и сроковете за уреждане на колективните трудови спорове;
- класифицира информация по видове икономически дейности, по вид на предприятията - малки, средни, големи, по характер на исканията, по брой на работниците и/или служителите, засегнати от колективния трудов спор;
- провежда обучения на посредници и арбитри и поддържа база от данни с информация с тях;
- осъществява сътрудничество с български, чуждестранни и международни институции и организации във връзка с дейността на института;
- провежда консултации в областта на своята дейност и съдейства на страните по колективните трудови спорове да постигнат съгласие за образуване на посреднически и арбитражни процедури;
- издава информационни издания и други материали, свързани с дейността на института;
- участва в разработването на нормативни актове и предлага на министъра на труда и социалната политика усъвършенстване на нормативната уредба относно уреждането на колективните трудови спорове ;
- проучва и предлага за реализация добрата чуждестранна практика в областта на уреждането на колективните трудови спорове;
- осъществява и други функции, възложени му с нормативни актове.

## ОРГАНИЗАЦИОННА СТРУКТУРА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

Ръководни органи на института са: надзорен съвет и директор.

### Надзорният съвет:

- утвърждава програмите за дейността на института;
- одобрява проект на годишен бюджет на института;
- приема правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове;
- контролира дейността по разглеждане на колективни трудови спорове чрез помирение, посредничество и арбитраж;
- приема критерии за подбор и утвърждава списъците на посредниците и арбитрите.

Директорът ръководи, координира и контролира осъществяването на цялостната дейност на института съобразно нормативно установените правомощия, като:

- осъществява оперативното ръководство на института и го представлява;
- организира разработването и изпълнението на програмите на института;
- внася в надзорния съвет на института за утвърждаване:
  - а) проекти на програми за дейността на института;
  - б) проект на бюджет и отчет за изпълнението на бюджета на института;
- сключва договори, свързани с дейността на института;
- провежда гарантирана, открита и достъпна информационна политика за дейността на института, като спазва разпоредбите на Конституцията и законите на страната, както и принципа за поверителност на информацията, станала достояние при уреждането на колективни трудови спорове;
- взаимодейства с органите на държавната администрация, организациите на работодателите и на работниците и служителите, както и с други организации, органи и лица във връзка с дейността на института;



- издава ежегодно удостоверенията на посредниците и арбитрите;
- утвърждава длъжностното разписание и длъжностните характеристики;
- сключва, изменя и прекратява трудовите договори с лицата, работещи в института по трудово правоотношение;
- изготвя и представя на надзорния съвет доклад за дейността на института до министъра на труда и социалната политика;
- разпорежда се с бюджета на института;
- осъществява и други функции, свързани с дейността на института.

Националният институт за помирение и арбитраж е организиран в една дирекция с два отдела, с обща численост на персонала – 20 щатни бройки.

**Общата администрация** е структурирана в отдел **“Финансова и административна дейност”** и е с обща численост на персонала – 6 щатни бройки.

Общата администрация:

- организира и осъществява финансово-счетоводната и стопанската дейност, вътрешния финансов контрол, управлението на собствеността и поддръжката на офис-техниката;
- разработва и участва в разработването на проекти на нормативни актове, свързани с дейността на института;
- разработва проект на бюджет и отчет за изпълнението на бюджета на института;
- извършва счетоводното отчитане на приходите и разходите;
- изготвя месечните, тримесечните и годишните отчети за касовото изпълнение на бюджета на института;
- изготвя месечните и годишните оборотни ведомости на института;
- води отчета и съхранява документацията от дейността на института;
- осъществява процесуалното представителство на института;

- подготвя проекти на договори и дава становища по законосъобразността на договори, предложени на института;
- изготвя длъжностното и поименното разписание на института;
- подготвя документи, свързани с възникването, изменението и прекратяването на трудовите правоотношения в института;
- води отчета и съхранява личните досиета на служителите на института;
- осъществява и други функции, възложени със заповед от министъра на труда и социалната политика или директора на института.

**Специализираната администрация** е организирана в отдел **“Посредничество и арбитраж”** и е с обща численост на персонала – 12 щатни бройки.

Специализираната администрация:

- осигурява техническото изпълнение на правомощията на директора и дейностите по административното обслужване на страните в колективните трудови спорове;
- разработва проекти на програми и изготвя отчет за изпълнението на програмите на института;
- организира и координира провеждането на обучението на посредниците и арбитражите;
- поддържа базата с данни за колективното трудово договаряне, за възникналите колективни трудови спорове и причините за възникване им, за способите и сроковете за уреждането на колективни трудови спорове, за посредниците и арбитражите с персонални данни за тях, както и за обученията, които са преминали, и за споровете, при които са посредничали или са били арбитражи;
- подготвя провеждането на международни срещи и прояви в областта на дейността на института;
- дава консултации, свързани с дейността на института, и съдейства на страните по колективните трудови спорове да постигнат съгласие за образуване на посреднически и арбитражни процедури;
- разработва и участва в разработването на проекти на нормативни актове, свързани с дейността на института;

- проучва и предлага за реализиране добрата чуждестранна практика в областта на уреждане на колективните трудови спорове;
- води отчета и съхранява документацията от дейността на института;
- осигурява техническото и административното обслужване на дейността на надзорния съвет на института;
- води регистър на издадените удостоверения на посредниците и арбитрите;
- осъществява протоколната дейност и връзките с обществеността;
- разработва информацията и следи за актуалността ѝ на електронния адрес (страница) на института в интернет;
- събира, съхранява и обобщава мнения и препоръки за дейността на института;
- осъществява и други функции, възложени със заповед от министъра на труда и социалната политика или директора на института.

Отделът осъществява дейност в няколко основни направления: колективно трудово договаряне, уреждане на колективни трудови спорове, социално-икономически анализи и управление на проекти.

Специализираната администрация е оптимално структурирана в един отдел. В него няма изградени по-малки организационни единици /сектори и звена/, които да съответстват на посочените относително самостоятелни направления на дейност.

Изграждането на административния капацитет на НИПА стартира през 2003 г. с поетапно назначаване на персонал. При назначаването на служителите се отчита развитието на новата институция, а също и необходимостта от време за търсене на варианти за разширяване на материалната база на института.

За повишаване на квалификацията на служителите на НИПА се използват основно възможностите, които предоставят Институтът по публична администрация и европейска интеграция /ИПАЕИ/, МТСП и МОТ.

## ДЕЙНОСТ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ НА НИПА

През 2005 г. НС на НИПА работеше по предварително приети шестмесечни планове за работа. Предвиждаше се да се проведат десет заседания, тъй като през месеците юли и август членовете на надзорния съвет ползват годишен отпуск.

Не беше отложено нито едно заседание поради липса на кворум. Само последното от предвидените десет заседания за годината беше прехвърлено за януари 2006 г. по решение на надзорния съвет. Причината беше, че през м. декември се проведе извънредно заседание.

Общо през годината бяха проведени две извънредни заседания - през месец юни и през месец декември. Провеждането им се наложи, за да се ускори обсъждането на предложените промени в Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж.

Така през 2005 г. бяха проведени девет редовни и две извънредни заседания на надзорния съвет.

През първото полугодие се наложи да се направят промени в предвидения по план дневен ред на повечето от заседанията. Някои теми бяха заменени с други, третиращи актуален към съответния момент въпрос.

Запази се практиката отпадналите от дневен ред теми да бъдат предвидени за разглеждане на следващо заседание. Надзорният съвет преценяваше всяка тема, която по обективни причини се е налагало да отпадне от дадено заседание. Проявяваше гъвкавост в случаи, когато отпадналата тема е важна за дейността на института и търсеше възможност да я включи отново за обсъждане и вземане на решения по нея. По всяка отпаднала от предвидения в плана дневен ред тема беше взето решение, с което се посочваше причината за отпадането или отлагането на темата, както и дали ще бъде обсъдена на по-късен етап и кога.

Отлагането или отпадането на теми по принцип ставаше по обективни причини, по-важните от които бяха: обвързаност с

приемането на ЗИДЗУКТС и/или липса на достатъчно финансови средства. Така, от предварително предвидените по план отпаднаха и/или бяха отложени следните теми:

- “Обсъждане на предложения за провеждане на форум по проблемите, свързани с последиците на арбитражните решения по КТС” и “Обсъждане на предложения за провеждане на форум по проблемите на посредничеството като способ за уреждане на КТС”;

- “Информация за резултатите от обсъждането на проблемите, свързани с последиците на арбитражните решения по КТС”;

- “Обсъждане на проекти за ръководство за осъществяване на посредническа дейност и ръководство за осъществяване на арбитражно производство”;

- Отложено беше и внасянето в надзорния съвет на “Информация за изготвяне на механизъм за ранно оповестяване на възникващи КТС в предприятия в страната и състоянието на колективното трудово договаряне в тях”. За изграждането на такъв механизъм беше предвидено да се проведат разговори с областни управи и общински ръководства, за да се осигури тяхното съдействие. Предстоящите тогава избори за 40-то Народно събрание обаче, наложиха отлагане на предвидените разговори.

Бързо се реагираше на възникналите актуални проблеми и задачи в дейността на НИПА - своевременно се включваха нови теми и се предлагаха за обсъждане нови материали.

- В дневния ред на февруарското заседание беше включено обсъждането на проект за промени в Правилника за устройството и дейността на НИПА – извършването на промени в правилника на МТСП, които касаеха НИПА, наложи подготвянето на проекта, въпреки че надзорният съвет имаше решение от 17.11.2004 г. предложенията за промени в Правилника да бъдат подготвени за обсъждане след приемането на ЗИДЗУКТС.

- В дневния ред на заседанията през първата половина на годината беше включвана темата “Актуализация на списъците с посредници и арбитри към НИПА” – докато се изчистят несъгласията на членовете на надзорния съвет по реда за замяна на включени в списъците посредници и арбитри или за включване на нови.

▪ В дневния ред на заседанието през ноември, по искане на членове на надзорния съвет, беше включена и среща с управляващия комитет по проекта в химическата промишленост.

НС на НИПА отдава голямо значение и на подготовката на разработки, свързани с подобряване на нормативната уредба.

Освен планираните теми, на всяко заседание се включваше и обсъждане на промени в Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА.

Бяха обсъдени и приети текстовете на разработения от администрацията на НИПА проект за промени в Правилника за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж. Измененията и допълненията на Правилника бяха обнародвани в ДВ бр. 29/2005 г.

С активното участие на членовете на надзорния съвет се осъществяваха и дейности по проекта, който Националният институт за помирение и арбитраж реализира в химическия сектор с финансовата подкрепа на Международната организация по труда и Швейцарската агенция за развитие и сътрудничество /ШАРС/.

Общият брой на предвидените по дневния ред на заседанията през 2005 г. материали и теми, заедно с включените в т. Разни, беше 18 материала и 21 теми. През втората половина на годината броят на материали и теми, в сравнение с предишни периоди беше по-малък и това се дължи на факта, че две от общо четирите заседания бяха посветени на обсъждането на промените в Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА, а документът беше включен в дневния ред и на останалите две заседания.

По обсъдените на заседанията материали и теми бяха взети 30 решения, приети бяха 14 параграфа (от §22 до §35) от проекта за промени в Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж.

В организационно-технически план (зала, пособия, и други подобни) заседанията протичаха без затруднения, протоколите от заседанията бяха изготвени навреме. Материалите за заседанията бяха

подготвяни навреме и предоставяни на вниманието на членовете на НС на НИПА в предвидения в Правилника за организацията на дейността на надзорния съвет срок. По своята тематика материалите, обсъдени на заседанията през отчетния период бяха съобразени с изискванията на ЗУКТС и Правилника за организацията на дейността на НС на НИПА.

При отчитане на присъствието на членовете на надзорния съвет трябва да се има предвид голямата ангажираност на всеки, която не винаги позволява персонално присъствие. Предварителното определяне на датата и часа на следващото заседание дава възможност на всеки от членовете на надзорния съвет да планира по-добре ангажиментите си и се забелязва по-голямо присъствие, в сравнение с предишни периоди. Все още не се използва пълноценно възможността отсъстващи членове на надзорния съвет да предоставят пълномощно за гласуване.

При провеждането на заседанията бяха спазени изискванията за наличие на кворум и за присъствието на поне един представител от трите различни квоти – държава, работодатели, синдикати.

По време на заседанията на надзорния съвет работната атмосфера беше добронамерена, създаваше подходящи условия за провеждане на делови диалог и способстваше за взимане на решения с консенсус.

## **ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОГРАМАТА ЗА ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ ЗА 2005 Г. “ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ И ОГРАНИЧАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ КОНФЛИКТИ”**

За постигане на оперативната цел “Усъвършенстване на социалния диалог при трудовите отношения на ниво предприятие” беше разработена дългосрочна програма за дейността на НИПА през периода 2004-2006 г., утвърдена от надзорния съвет.

В програмата са включени следните задачи:

I. Да подпомогне процеса на усъвършенстване на нормативната уредба относно уреждането на колективните трудови спорове.

II. Да се създаде в Националния институт за помирение и арбитраж информационна база данни:

- за нормативната уредба, която се отнася до колективното трудово договаряне и КТС;

- примерна база данни за състоянието на колективното трудово договаряне по различни показатели (видове икономически дейности; вида на предприятията и брой на работниците/служителите, обхванати от действие на КТД; продължителността на преговорите по подписването; причините за неподписване на КТД и др.);

- за социално-икономическа и статистическа информация за състоянието на големите предприятия;

- за добрата практика в областта на колективното трудово договаряне и уреждане на КТС;

- за чуждестранната нормативна уредба и практика в областта на социалния диалог и на предотвратяване на колективни трудови конфликти;

- за възникналите колективни трудови спорове и способите и сроковете за тяхното уреждане;

- за проведено обучение на представители на социалните партньори, участващи в непосредствените преговори; на посредници и арбитри към НИПА и на администрацията на института;

- за популяризиране на НИПА по обекти на въздействие, инструменти и механизми за реализиране.



III. Да анализира:

- колективното трудово договаряне и възникналите колективни трудови спорове (по съдържание на КТД, причини за възникване на КТС) и практиката по тяхното уреждане;

- социално-икономическата и статистическата информация за състоянието на големите предприятия от гледна точка на разкриване на тлеещи колективни трудови конфликти;

- резултатите от обучението на посредници и арбитри;

- ефекта на въздействие от популяризиране на дейността на НИПА;

- чуждестранната практика в областта на КТД и на предотвратяване на колективни трудови конфликти.

IV. Да подпомогне процеса на усъвършенстване на социалния диалог, като популяризира възможностите на НИПА да съдейства за уреждане на колективни трудови спорове чрез посредничество и арбитраж и като разпространява добрата практика сред социалните партньори.

V. Да повиши квалификацията на участниците в процеса на водене на преговори.

VI. Да съдейства за уреждането на КТС със способите на посредничество и трудов арбитраж.

На 27.10.2004 г. надзорният съвет на НИПА утвърди програма за дейността на Националния институт за помирение и арбитраж през 2005 г. В нея са конкретизирани задачите за 2005 г. по изпълнението на приетата през 2003 г. дългосрочна програма за периода 2004 – 2006 г.

## **Усъвършенстване на нормативната уредба относно уреждане на колективни трудови спорове**

Във връзка с подпомагане на процеса на усъвършенстване на нормативната уредба относно уреждане на колективни трудови спорове, в програмата за 2005 г. бяха предвидени дейности по анализиране на действащата нормативна уредба и изготвяне на предложения за изменения и допълнения в Правилника за устройството и дейността на Национален институт за помирение и арбитраж и Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА.

За подготовка на предложения за промени в Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж и Правилника за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж, с решение на НС на НИПА беше сформирана постоянно действаща работна група от представители на надзорния съвет. За членове на работната група бяха определени Мариана Бъркашка, Силви Чернев и Кирил Александров. В състава на работната група бяха включени и следните служители на института: Светлана Виденова, Миглена Кисьова и Светла Петрова.

През месец януари беше проведено заседание на работната група, на което беше анализирана действащата нормативна уредба и бяха направени предложения за изменения и допълнения. На заседанието беше взето решение служителите на института - членове на работната група, да подготвят проект за изменение и допълнение на Правилника за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж и Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж. Проектът беше одобрен от надзорният съвет на института на заседание от 02.03.2005 г.

Работната група подготви проект за изменение и допълнение на Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж, който беше внесен за разглеждане от надзорния съвет през април 2005г. и беше обсъждан на почти всяко

заседание до края на годината. Окончателното му приемане остана за 2006 г.

Във връзка с усъвършенстването на нормативната уредба относно уреждането на колективните трудови спорове беше планирано да се проведе форум за обсъждане на проблемите, свързани с правните последици на арбитражните решения по колективни трудови спорове.

Провеждането на това мероприятие беше обвързано с приемането на ЗИДЗУКТС. Тъй като през изтеклата година проектът за изменение и допълнение на закона не беше обсъден в пленарна зала, с решение на надзорния съвет от 22.11.2005 г. тази дейност беше включена в програмата за дейността на института за 2006 г.

### **Създаване на информационна система**

Създаването на информационна база данни за възникнали колективни трудови спорове в предприятия, за състоянието на колективното трудово договаряне в тях и за чуждестранната практика в областта на КТД и предотвратяване на колективни трудови конфликти, която да бъде основа за развиване на анализаторска дейност в института, беше заложено в дългосрочната програма за дейност за 2004-2006 г.

Беше предвидено информационната база да се създава в сътрудничество със социалните партньори. За целта, още през 2004 г. организациите, представени в надзорния съвет на института, определиха лица за контакт, които периодично да предоставят на института информация за КТД и КТС. Въпреки поетите ангажименти, лицата за контакт не предоставяха информация.

Данни за възникнали през 2005 г. колективни трудови спорове в предприятия от страната и за състоянието на колективното трудово договаряне в тях бяха събирани от служителите в отдел “Посредничество и арбитраж”. Данните бяха събирани предимно от Интернет, ежедневници, периодични издания и други информационни източници.

През изтеклия период беше събирана информация за:

- възникнали колективни трудови спорове;

▪ браншовите организации и предприятия от сектор “Химия”: членство в синдикални и работодателски организации, управителни органи, икономически профил, собственост, състояние на социалния диалог, наличие на колективни трудови договори и др.

В НС на Националния институт за помирение и арбитраж се оформи становището институтът да се ориентира към изграждане на централизирана информационна система за сключени колективни трудови договори на различни равнища. В тази система колективните трудови договори не само да се вписват, но и да се анализира тяхното съдържание, да се осъществява мониторинг върху това, доколко съдържанието им отговаря на законовите изисквания. Във връзка с това беше решено да се направят съответните стъпки за регулиране на достъпа на Националния институт за помирение и арбитраж до информационните масиви на ИА “Главна инспекция по труда” за сключените колективни трудови договори.

Изграждането на единна информационна система за състоянието на социалния диалог и колективното трудово договаряне е един от пътищата за подобряване на дейността на института в направление “Анализиране на колективното трудово договаряне”.

В информационната база се отразяваше потърсено съдействие от НИПА и начините за уреждане на споровете и постигнатите резултатите при решаването на трудовите конфликти.

Постъпилата в института информация се систематизираше и обобщаваше. По този начин се следеше и за състоянието на социалния диалог през изтеклия период.

Информация за чуждестранната практика в областта на колективното трудово договаряне и на предотвратяване на колективни трудови конфликти беше набавяна предимно от Интернет и бяха превеждани материали, които представляват интерес за института. Информация за чуждестранната практика беше набавяна и по време на изпълнението на проект „Подпомагане на социалния диалог на ниво отрасъл и предприятие чрез решаване на конфликти в сектор “Химия”. Представителите на Международното бюро по труда - Будапеща и на Швейцарска агенция за развитие и сътрудничество предоставиха няколко материала, които бяха преведени на български език.

Друг източник на информация за чуждестранната практика е участието на служители на института във форуми с международно участие.

Като цяло може да се каже, че информация беше набавяна според възможностите на института, но тя в никакъв случай не е изчерпателна.

Дейността по създаване на информационна база данни през изтеклата година показва, че човешкият ресурс е недостатъчен и това е пречка за извършването на подобна обемна дейност. За да се обезпечи дейността е необходимо да се увеличи съставът на института и да се създаде добре работеща система за осигуряване на информация от социалните партньори, с ясно формулирани задължения на всички страни. Опитът да се създаде работна група с представители на социалните партньори се оказа неуспешен, тъй като не беше създаден механизъм, който да обвърже участниците в нея.

Създаването на информационната система за КТД и КТС изисква по-голям човешки, финансов и времеви ресурс.

Необходимо е през следващата година да се сформира звено, което да отговаря за събирането на информацията, за нейното обобщаване и анализиране.

### **Анализ на колективното трудово договаряне и възникналите колективни трудови спорове**

В чл. 5 от Правилника за устройството и дейността на НИПА е предвидено при осъществяване на основната си дейност институтът да събира и анализира данни за колективното трудово договаряне и възникналите колективни трудови спорове. Тези данни са необходима основа за социално-икономически анализ на предприятията, за да се разкрият причините за възникването на колективни трудови конфликти в тях, както и да се види икономическият ефект от решаването на споровете. Своевременният анализ за развитието на социалния диалог ще подпомогне превантивната дейността на института.

За да бъде направен цялостен анализ в тези две основни области е необходима достатъчно информация:

- за състоянието на колективното трудово договаряне, за възникналите колективни трудови спорове и практиката по уреждане им;

- за социално-икономическото състояние на големите предприятия с цел разкриване на тлеещи колективни трудови конфликти.

За набавянето на необходимата информация се разчиташе и на съдействието на социалните партньори. За съжаление, обемът предоставена информация не беше достатъчен за извършването на такъв мащабен анализ.

Анализ на колективното трудово договаряне беше направен по време на изпълнението на проект “Подпомагане на социалния диалог на ниво предприятие и отрасъл за решаване на колективни трудови конфликти в сектор “Химия”.

Поради това, че през 2005 г. нямаше случаи на уреждане на колективни трудови спорове с посредници или арбитри, не беше извършен анализ на причините за възникването на спорове. От друга страна, липсата на такава практика не позволява да се направят обосновани изводи за качествата и уменията на утвърдените от надзорния съвет посредници и арбитри. Това е причината на този етап да няма изготвено предложение за усъвършенстване на системата за подбор на посредниците и арбитрите към института. Беше извършван обаче анализ на ефекта от обучението на посредници и арбитри и използваните начини и средства за популяризиране на дейността на НИПА.

Беше анализирана чуждестранната практика в областта на колективното трудово договаряне и предотвратяването на колективни трудови конфликти, което спомага за оформяне на концепция за бъдещото развитие на института.

## **Популяризиране на възможностите на Националния институт за помирение и арбитраж да съдейства за уреждане на колективни трудови спорове чрез посредничество и арбитраж**

Във връзка с дейността по популяризиране на възможностите на НИПА да съдейства за уреждане на колективни трудови спорове чрез посредничество и арбитраж, през 2005 г. бяха организирани на областен принцип срещи в страната с представители на местните структури на национално представителните синдикални и работодателски организации, на общинската и на държавната власт. На тези срещи беше дискутирана добрата практика на социалните партньори за уреждане на колективни трудови спорове, както и проблемите, които възникват в тази насока.

През месец януари 2005 г. се състояха срещи на директора на НИПА Кирил Александров и заместник-директора Светлана Виденова с Областните съвети по условия на труд в градовете Плевен и Велико Търново. През м. септември директорът и старши юрисконсултът на института имаха среща със заместник кмета на община Стара Загора. Срещите бяха организирани с активното съдействие на областните управители на съответните области.

Целта на срещите беше Областните съвети по условия на труд:

- да се запознаят с дейността на НИПА и с възможностите му да съдейства за усъвършенстване на социалния диалог чрез способите за извънсъдебно уреждане на колективни трудови спорове - посредничество и доброволен трудов арбитраж;

- да споделят свои мнения и предложения за по-активно използване на възможностите на НИПА за предотвратяване и ограничаване на колективни трудови конфликти в предприятията от съответните области.

В хода на разговорите беше изразено мнението, че непосредственото общуване с представители на социалните партньори на местно ниво е най-прекият и ефективен път за популяризиране на дейността на института, за осъзнаване на предимствата и значението на новите за тях способности за уреждане на трудови спорове, за получаване на най-точна информация за състоянието на социалния диалог по места. Във връзка с това бяха обсъдени възможностите за създаване на механизъм за ранно информизиране на НИПА за

възникващи колективни трудови конфликти. Бяха направени предложения да се организират срещи с широко участие на представители на работодатели и синдикати от предприятия в някои области.

През месец април 2005 г. служители на института взеха участие в различни мероприятия, организирани от социалните партньори:

Национална работна среща “Ръководни принципи на социалния диалог в службите за извънредни ситуации в променяща се обстановка, приети от МОТ”, в която участваха директорът на института Кирил Александров и старши юрисконсултът Миглена Кисьова.

В заключителен документ от срещата беше отбелязано, че при колективен трудов спор в службите за извънредни ситуации, където стачката е забранена, ще се търси съдействие от НИПА за разрешаване на споровете чрез извънсъдебните способности посредничество и доброволен трудов арбитраж.

На 22–23 април 2005 г. в София се проведе Международна конференция “Превенция и юридическо и/или извън юридическо решаване на индивидуални и колективни трудови спорове в Европа и страните-кандидатки”, организирана от КНСБ, КТ “Подкрепа” и Европейската конфедерация на профсъюзите. На конференцията директорът на НИПА представи темата „Усъвършенстване на социалния диалог чрез решаване на колективните трудови спорове със способите посредничество и доброволен трудов арбитраж”.

Членовете на надзорния съвет проф. Красимира Средкова, Снежана Станчева и Чавдар Христов популяризираха дейността на института по време на Дискусионна среща по Закона за защита срещу дискриминацията. Мероприятието беше организирано от КНСБ със съдействието на Фондация “Фридрих Еберт”.

През месец септември 2005 г. се проведе научно-практически семинар на тема ”Иновации в колективното договаряне. Български и европейски аспекти”. Мероприятието беше организирано от фондация “Фридрих Еберт”, Съюз на стопанска инициатива и Съвет на браншовите организации при ССИ. На семинара, като пример за иновационен подход при колективното трудово договаряне в България



беше посочен подходът, използван от НИПА, при колективното трудово договаряне в химическата промишленост. Този подход беше приложен в рамките на проект „Подпомагане на социалния диалог на ниво отрасъл и предприятие чрез решаване на конфликти в сектор “Химия”.

Представители на НИПА запознаха с предимствата на извънсъдебните способности за уреждане на колективни трудови спорове участниците в Шеста национална конференция с международно участие, организирана през месец май 2005 г. от Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси /БАУРЧР/.

На 31 октомври 2005 г. се проведе научна конференция на тема “100 години трудово законодателство в България”, на която директорът на института представи доклад на тема “НИПА и доброволното уреждане на колективни трудови спорове”. Докладът ще бъде публикуван през 2006 г. в сборник от доклади и научни съобщения, изнесени на конференцията.

На 7–8 ноември 2005 г. се проведе международна конференция на тема “Приложение на международните трудовоправни стандарти”. Мероприятието беше организирано от Съюза на юристите в България и с подкрепата на НИПА. Основен докладчик на форума беше проф. Средкова, член на надзорния съвет на института.

Директорът на института представи доклад на тема “Международни трудовоправни стандарти в областта на колективното трудово договаряне. Ролята на НИПА в преговорния процес”. Предвидено е докладът да бъде публикуван в сборник с материали от конференцията. Във форума взеха участие членове на надзорния съвет, посредници, арбитри и служители от института.

От 11 до 13 ноември 2005 г. в г. Солун, Гърция се проведе Първа балканска конференция на тема “Колективното преговаряне като вид социален диалог – закони и други методи за преодоляване на задънена улица”. Форумът беше организиран от гръцката организация за посредничество и арбитраж ОМЕД. На конференцията присъстваха политици, представители на работодателски и синдикални организации от различни балкански държави, посредници и арбитри от ОМЕД, както и представители от сродни на Национален институт за помирение и арбитраж институции, занимаващи се с алтернативни,

извънсъдебни способности за разрешаване на колективни трудови спорове. НИПА беше представен от директора на института, Кирил Александров и от Бояна Попова, младши специалист в отдел “Посредничество и арбитраж”.

Целта на конференцията беше институциите, занимаващи се с посредничество и арбитраж, да обменят опит и да споделят проблеми във връзка с въвеждането и прилагането на тези способности при уреждането на колективните трудови спорове.

През изминалата година бяха изготвени рекламни материали на български и английски език за дейността на института. Те бяха предоставени на участниците в различни форуми, на които присъстваха представители на НИПА.

През 2005 г. темата за Националния институт за помирение и арбитраж и неговата дейност присъстваше в информации на медиите. Публикации, интервюта и участия в електронни медии бяха организирани във връзка с проведените в края на 2004 г. година арбитражно производство по КТС в средното образование и посредничество по КТС в “Балканкар – 6-ти септември”.

Обширно интервю с директора на НИПА за дейността на института и ролята му при решаване на КТС беше публикувано във вестник “Капитал”.

Едно от изданията на едночасовото предаване “Дано” по Радио НЕТ беше посветено на създаването и дейността на института. В него участваха директорът на института Кирил Александров и Мариана Бъркашка, член на надзорния съвет на института и арбитър към Националния институт за помирение и арбитраж.

Вестник “Монитор” помести информация за успешното посредничество на НИПА по КТС в “Балканкар 6-ти септември”.

Вестник “Дума” публикува информация във връзка с реализирането на двегодишна програма “Достоен труд”. В информацията се подчертава, че подобреният капацитет на Националния институт за помирение и арбитраж е част от приоритетните области на програмата.

През отчетния период темата за дейността на НИПА се включваше в изданията на информационните агенции БТА и “Фокус” и на електронното издание “Инвестор БГ”.

В информационния Бюлетин по труда на МТСП бяха публикувани Етичните правила за поведение на посредника и арбитъра към Националния институт за помирение и арбитраж и материали относно същността на извънсъдебните способи за решаване на трудови конфликти, изготвени от експерти на института.

Материалите от медиите за дейността на НИПА се публикуват в Интернет страницата на института. Това е друг начин за популяризиране на дейността на института. Интернет страницата се актуализира с информация за всички по-важни събития от дейността на НИПА.

За изпълнението на дейността по популяризиране възможностите на НИПА също може да се каже, че не достигат финансови ресурси.

Същевременно трябва да продължи търсенето на възможности за популяризирането на института чрез съвместна дейност със социалните партньори. С тяхно съдействие може да се повиши информираността за възможностите на института за решаване на колективни трудови спорове.

### **Повишаване на квалификацията на участниците в преговорния процес по уреждане на колективни трудови спорове**

Във връзка с дейността по повишаване квалификацията на участниците в процеса на водене на преговори, на 19 октомври 2005 г. НИПА организира семинар на тема “Посредничество и други алтернативни способи за решаване на спорове, за насърчаване и постигане на социален диалог”. В мероприятиято участваха посредници, арбитри и служители на института. Лектор по темата беше Диана Маринова, арбитър към НИПА, преминала правно обучение в Летен университет към Централно европейски университет (ЦЕУ) – гр. Будапеща, Унгария.

Проблематиката обхващаше въпроси, свързани с решаването на конфликти, с провеждането на преговорен процес, с критериите за

определяне на способите за решаване на спорове, с предимствата и недостатъците на посредничеството. По време на семинара участниците се запознаха с различни концепции и модели на посредничество. Беше представен кратък анализ на чуждестранната практика в областта на решаването на спорове чрез посредничество. Участниците в семинара разискваха модела на ко-медиацията и във връзка с това бяха представени становищата на чуждестранни експерти по използването на този способ.

В рамките на проект “Подпомагане на социалния диалог на ниво предприятие и отрасъл за решаване на колективни трудови конфликти в сектор “Химия”, по решение на социалните партньори, които участваха в реализирането му, беше проведен обучителен семинар за водене на преговори. В мероприятиято се включиха представители на социалните партньори, участващи в процеса на колективното трудово договаряне в отрасъл „Химия”.

По време на семинара беше представен опитът на експертите от Международната организация на труда и Швейцарската агенция за развитие и сътрудничество във водене на преговори по колективно трудово договаряне.

Участието на служители от института в различни форуми се оказва ефективна форма за повишаване на тяхната квалификация. През 2005 г. представители на НИПА се включиха в работата на:

- научната конференция “100 години трудово законодателство в България”; организирана от СУ “Климент Охридски”, катедра “Трудово и осигурително право” и ВКС – III-то гражданско отделение;
- конференция “Приложение на международните трудовоправни норми”; организирана от Международна асоциация на юристите демократи и Съюз на юристите в България;
- семинар “Медиацията – модерният начин за решаване на спорове”, организиран от фондация “Партньори България”;
- национална работна среща на тема “Проблеми на неформалната икономика”, организирана от КТ “Подкрепа” и КНСБ;
- семинар, проведен в рамките на Програмата за двустранно сътрудничество между Министерство на труда и социалната политика и Публичната Федерална Служба “Заетост, труд и съвместна социална дейност” на Кралство Белгия за представяне на структурата, дейността

- Първа балканска конференция на тема “Колективното преговаряне като вид социален диалог – законови и други методи за преодоляване на задънена улица”;

- Обмяна на опит с представители на Арбитражния съд при БТПП.

Служители на института се включиха в курсове по повишаване на квалификацията, организирани от Института по публична администрация и европейска интеграция.

### **Уреждане на КТС със способите на посредничество и трудов арбитраж**

През 2005 г. НИПА в сътрудничество със субрегионалния офис за Централна и Източна Европа на Международното бюро по труда (МБТ) и Швейцарска агенция за развитие и сътрудничество (ШАРС) реализира проект “Подпомагане на социалния диалог на ниво предприятие и отрасъл чрез решаване на колективни трудови конфликти в сектор “Химия”.

Целта на проекта беше да бъде подпомогнат социалния диалог и със съдействието на института да се изготви КТД на ниво отрасъл.

Основните дейности, предвидени по пилотния проект бяха: анализ на състоянието на колективното договаряне и колективните трудови спорове, включително и проблемите за равнопоставеност на половете, обучение на посредници и арбитри към НИПА, подпомагане на социалните партньори във воденето на преговори за подписване на КТД в химическата промишленост.

За целите на проекта беше определено пилотно предприятие, в което да се работи за подписване на КТД. За такова предприятие беше избрано “Агрополихим” АД.

В рамките на проекта беше сформирана работна група от представители на синдикалните и работодателските организации в отрасъл „химия”. Работната група имаше за задача да изработи колективен трудов договор за химическата промишленост.

Като основни резултати, постигнати при изпълнението на проекта, следва да се отбележат:

- Обединяването на социалните партньори в тристранния диалог на национално ниво и заявената готовност от всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите (без Асоциация на индустриалния капитал в България и Съюз на синдикатите “Промяна”, които получиха статут на представителни организации след началото на дейността по проекта), и от държавата да подкрепят изпълнението на проекта.

- Изготвянето на анализ за състоянието на социалния диалог в отрасъла на базата на изследване на практиките в различни предприятия. Това даде възможност да се организира дискусия, на която социалните партньори да разискват проблемите в отрасъла, причините за затруднения социален диалог и пътищата за тяхното преодоляване.

- Като се има предвид, че социалният диалог в отрасъл “Химия” през последните 5-6 години фактически беше преустановен поради натрупаните противоречия и силната конфронтация между страните, може да се каже, че провеждането на преговори за сключване на КТД-ХП е изключително добър резултат. Това е важна предпоставка за продължаването на социалния диалог между ръководствата на браншовите работодателски и синдикални организации. Заслуга за това имат както участниците в преговорния процес, така и Националният институт за помирение и арбитраж, който с посредническата си дейност съдейства за налагане на открит и конструктивен диалог. Работната група по проекта се утвърди като ефективна форма за водене на такъв диалог. Нейните членове проявиха обща отговорност при съгласуването на КТД-ХП. Чрез нея се осъществи консултирането и обединяването на позициите по отделни въпроси. Доказателство за ефективността на социалния диалог в рамките на работната група е постигането на консенсус по текста на договора.

- Изработване и приемането на правила и процедури за водене на преговори се оказа ефективен способ за установяване на добри взаимоотношения и конструктивно водене на преговори.

- Благодарение на усилията на всички участници в проекта и на посредническата роля на НИПА беше постигнат съществен успех на

Въпреки изброените добри резултати и доброто ниво на социалния диалог в рамките на проекта, КТД-ХП не беше подписан поради оттеглянето от преговорите на представителите на Съюза на българските фармацевтични производители и на Национална асоциация “Етерични масла, парфюмерия и козметика” и отказа на ръководството на БКХП да подпише договора самостоятелно, без другите две работодателски организации.

Осъщественият от НИПА проект, насочен към подпомагане на социалния диалог в сектор “Химия”, направи възможно създаването на условия за конструктивни преговори, преодоляване на натрупаните в миналото противоречия, както и за сближаването на позициите на работодателските и синдикалните организации в отрасъла.

Участниците в проекта изразиха становище, че усилията за подписване на колективен трудов договор в този сектор трябва да продължат с активната посредническа роля на НИПА.

През 2005 г. в НИПА постъпваха запитвания, протестни декларации и писма за възможно съдействие от страна на института за решаване на колективни трудови спорове. Важно е да се отбележи, че при всички случаи към института се обръщаха синдикални организации. Във връзка с постъпилите запитвания е давана консултация от експерти на института за възможностите на института да съдейства при решаването на трудовите спорове. Въпреки положените усилия и изразената готовност за съдействие от страна на служителите в института, през отчетния период в НИПА не са подавани искания за образуване на посреднически или арбитражни процедури.

С цел засилване на превантивната дейност на НИПА и придобиване на своевременно информация за възникнали колективни трудови спорове, в края на 2005 г. започна подготвителна дейност по изграждането на механизъм за ранно информиране на НИПА за възникващи трудови конфликти.

През 2005 г., в рамките на група 32 “Политически критерии за членство в Европейския съюз”, беше осъществена дейност, свързана с

поетите ангажименти по присъединяване на Република България към Европейския съюз в областта на развитието на социалния диалог.

В рамките на Работна група 32 служители на НИПА бяха определени за членове на специализиран екип 3.1.11. “Икономически, социални и културни права – свобода на изразяване, свобода на изповеданията, ролята на профсъюзите, право на стачка”. Представителите на НИПА участваха в изготвянето на плана за действие за 2005 г. към Стратегията за ускоряване на преговорите за присъединяване на Република България към Европейския съюз. Планът за действие е насочен към преодоляване на проблемите, упоменати в Редовния доклад на Европейската комисия за напредъка на България в процеса на присъединяване.

Във връзка със задачата по преглед и одобрение на езиковата и юридическата редакция на основните договори на Европейския съюз, преведени на български език, бяха давани коментари за терминологичното съответствие в съответните части от договорите, засягащи областта на социалния диалог. Становища и бележки бяха предоставяни и по съгласуването на преведените текстове на Договора, Протокола и Акта за присъединяване на Република България и Румъния, както и по проекти на нормативни документи, свързани с препоръките на Европейската комисия по присъединяването на България.



## ИЗВОДИ

От анализа на дейността на Националния институт за помирение и арбитраж през 2005 г. могат да се систематизират следните общи изводи:

- Независимо от предприетите от ръководството на института мерки за институционалното развитие на НИПА, за осъществяване на кампания за запознаване на социалните партньори с предимствата на посредничеството и арбитража и за повишаване на доверието във възможностите на института да съдейства ефективно за уреждане на колективни трудови спорове, не бяха постигнати очакваните резултати. Все още не е преодолян скептицизмът както на представителите на работниците и служителите, така и на работодателите, относно действената сила на арбитражните решения и на споразуменията, постигнати чрез посредничество; относно възможностите на НИПА реално да съдейства за преодоляване на противоречията между социалните партньори.

Една от причините за това състояние е липсата на добра практика, въз основа на която спорещите страни да се убедят в ефективността на извънсъдебните способности за уреждане на трудови конфликти.

Ограничените финансови, материално-технически и човешки ресурси не позволяват провеждането на мащабна кампания по популяризирането на възможностите на Националния институт за помирение и арбитраж, на реализирането на всеобхватна програма за обучение не само на посредниците и арбитражите, но и на представители на социалните партньори, участващи в преговорния процес. Въпреки усилената работа по популяризиране на дейността на Националния институт за помирение и арбитраж, възможностите, които той предоставя все още не се познават добре от потенциалните участници в посреднически и/или арбитражни процедури.

Като друга причина може да се посочи несъвършената нормативна уредба за уреждане на колективни трудови спорове със способите помирение, посредничество и арбитраж. ЗИДЗУКТС не беше приет от 39 –то Народно събрание. Измененията и допълненията на ЗУКТС са необходими с оглед оптимизиране на системата за уреждане на колективните трудови спорове в съответствие с

развитието на социалния диалог в страната и усъвършенстването ѝ съобразно европейските изисквания в тази област.

Доброволният характер на процедурите по посредничество и арбитраж не спомага в достатъчна степен спорещите страни да използват възможностите на Националния институт за помирение и арбитраж.

- Взаимодействието на НИПА с ръководствата на организациите на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни на национално равнище, беше конструктивно. Същото, обаче, не може да се отчете по отношение на взаимодействието на института с браншовите и териториалните им структури. Изключение в това отношение е доброто взаимодействие между НИПА и браншовите синдикални и работодателски организации в сектор „Химия”. Без подкрепата на социалните партньори превантивната и информационно-аналитичната дейност на Националния институт за помирение и арбитраж не може да бъде достатъчно ефективна.

- През 2005 г. продължи тенденцията всички инициативи за ползване на възможностите на Националния институт за помирение и арбитраж да произтичат от представители на синдикални организации.

- В НИПА продължи процесът на развитието на административния капацитет, който да отговори на предизвикателствата при прилагането на посредничеството и арбитража с изграден професионален опит и подходящи социални умения.

- Осигурените финансово-технически, материални и трудови ресурси не са достатъчни за изпълнението на целите и задачите по Програмата за дейността на института за периода 2004-2006 г., утвърдена от надзорния съвет на НИПА.

## **НАСОКИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ**

Направените общи изводи за дейността на Националния институт за помирение и арбитраж през 2005 г. и резултатите от нея налагат дейността на института през следващия дългосрочен период 2006-2009 г. да се съсредоточи в следните основни насоки:

- засилване на превантивната дейност на Националния институт за помирение и арбитраж и създаване на механизъм за ранно информиране на института за възникващи колективни трудови конфликти чрез ангажирането на участниците в тристранното сътрудничество на централно и местно ниво;

- активно участие в процеса на развитие на различните форми на социален диалог и по-специално при уреждането на спорове, възникващи във връзка с колективното трудово договаряне;

- разширяване на възможностите за провеждане на консултации в областта на своята дейност;

- изготвяне на предложения за усъвършенстване на нормативната уредба, включително и за въвеждане на задължително помирение и посредничество за разрешаване на КТС в случаите на неуспешно проведени непосредствени преговори и преди стачка;

- насърчаване на сътрудничеството със социалните партньори и подобряване координацията в съвместната дейност с другите държавни органи в областта на уреждането на колективните трудови спорове и развитието на социалния диалог;

- анализиране на колективното трудово договаряне и в тази връзка - регулиране на достъпа на Националния институт за помирение и арбитраж до информационните масиви на ИА "Главна инспекция по труда" за сключените колективни трудови договори с цел бъдещо изграждане на информационно-аналитична система за състоянието на социалния диалог и регистър на колективните трудови договори;

- анализиране на колективното трудово договаряне и колективните трудови спорове чрез провеждане на мащабни проучвания, включително и социологически, с цел да се разкрият интересите и мотивите на социалните партньори при формиране на

- търсене на възможности, с помощта на чуждестранни донори, за обучение на посредници и арбитри, както и на представители на социалните партньори в умения за водене на преговори;

- институционално укрепване на Националния институт за помирение и арбитраж;

- осигуряване на допълнителни финансови, материално-технически и човешки ресурси.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Анализът на дейността на Националния институт за помирение и арбитраж през 2005 г. показва, че бъдещи успехи в прилагането на механизма за извънсъдебно уреждане на колективните трудови спорове могат да се очакват, ако този механизъм се разглежда като дейност, подпомагаща и усъвършенстваща социалния диалог. В процеса на колективното трудово договаряне може да се въведе правилото за предварително сключване на споразумения за използване на способите посредничество и арбитраж в случаите на бъдещи неуспешни непосредствените преговори между работниците и работодателите.

Дейността на НИПА е превантивна и ще е ефективна, когато посредници и арбитри съдействат за решаване на трудовия конфликт на възможно най-ранен етап от неговото развитие. На този ранен етап възможността да се възстанови прекъснатия диалог и да се запазят взаимоотношенията между спорещите страни е много по-голяма.

Предимствата на извънсъдебните способности за разрешаване на спорове са несъмнени, но са необходими още много усилия, включително и промяна на нагласите на много от представителите на социалните партньори за да се прилагат тези способности.

НИПА в еднаква степен уважава позициите на социалните партньори и ги подпомага в процеса на усъвършенстване на индустриалните отношения. В основата на успешната дейност на института е доверието на спорещите страни в посредниците и арбитрите към института. Завоюването на това доверие продължава да е най-голямото професионално предизвикателство, което стои пред Националния институт за помирение и арбитраж.