

СТРАТЕГИЯ

ЗА

РАЗВИТИЕ НА

НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ

ЗА ПОМИРЕНИЕ И

АРБИТРАЖ

(2 0 1 8 - 2 0 2 0 г .)

Приета на редовно заседание на Надзорния Съвет на НИПА на
12.12.2017 г.

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящата стратегия е разработена в съответствие с приоритетите, възложени на Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) със Стратегическия план на Министерство на труда и социалната политика до 2018 г., в частта „политика в областта на трудовите отношения“. Като основен приоритет в стратегическия документ е посочено развитието на индустриалните отношения и ролята на НИПА да съдейства за предотвратяване и ограничаване на колективните трудови конфликти. Стратегията за развитие на НИПА е съобразена със Стратегията за развитие на държавната администрация 2014-2020 г. и заложените в нея цели.

Настоящият документ има основополагащ характер, съдържа стратегически анализ и произтичащи от него дългосрочни цели, свързани с развитието на НИПА.

Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) е юридическо лице към министъра на труда и социалната политика с ранг на изпълнителна агенция. Институтът е администрация на изпълнителната власт и е създаден с изменения и допълнен през 2001 г. Закон за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС). Измененията в ЗУКТС са осъществени във връзка с изискванията на: Европейската социална харта (ревизирана), Конвенция на МОТ 154 (нератифицирана) и Препоръка 92 на Международната организация на труда (МОТ) за въвеждане на извънсъдебни способи за уреждане на колективни трудови спорове (КТС). В резултат на измененията на ЗУКТС, с ПМС № 71/26.03.2003 г. за изменение и допълнение на Устройствения правилник на МТСП, е регламентирана структурата и числеността на Националния институт за помирение и арбитраж, като второстепенен разпоредител с бюджет към министъра на труда и социалната политика.

Функциите на НИПА произтичат от Закона за уреждане на колективните трудови спорове, Кодекса на труда, Закона за държавния служител, Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества и Правилника за устройството и дейността на НИПА. Те са в съзвучие с международно-правната уредба, ратифицирана и в сила за България. В чл.6 от Европейската социалната харта (ревизирана) на Съвета на Европа изрично е създадено задължението за договарящите се страни да съдействат за провеждането на съвместни консултации между работниците и работодателите и да съдействат за създаването и използването на подходящи процедури за помирение и доброволен арбитраж. В същия текст се признава и правото на стачка, като се спазват задълженията, които биха могли да произтичат от сключени преди това договори.

НИПА е изграден на трипартитен принцип. Неговата структура се урежда с Правилник за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж. Ръководни органи на института са Надзорен съвет и директор. В Надзорния съвет участват представители на държавата, на представителните организации на работниците и служителите, и на работодателите. Директорът осъществява оперативното ръководство на НИПА и го представлява. Той ръководи, координира и контролира цялостната дейност на института, съобразно нормативно установените пълномощия. Директорът е член на Надзорния съвет по право.

МИСИЯ

НИПА осигурява провеждането на обективни, безпристрастни и конфиденциални процедури по посредничество и арбитраж при уреждане на колективни трудови спорове. С измененията в Закона за държавния служител - ДВ, бр. 57 от 2016 г. на НИПА са възложени функции да съдейства за решаване на колективни спорове и в структурите на държавната администрация.

НИПА предлага възможност за ефективно и бързо съдействие за уреждане на колективни спорове, чрез използване на потенциала на своите висококвалифицирани посредници и арбитри. НИПА подпомага държавните органи и социалните партньори чрез предоставяне на информация от създадените бази с данни за колективните трудови договори (КТД) и колективни трудови спорове (КТС), както и чрез разработваните анализи въз основа на информацията от тях.

НИПА разработва програми за обучение и осигурява качествено и продължаващо обучение на посредниците и арбитрите на Института, като поддържа публична информация за тяхната професионална подготовка.

НИПА осъществява сътрудничество с български и международни институции и организации във връзка с дейността на института, проучва и предлага за реализация добрата чуждестранна практика в областта на уреждането на колективните трудови спорове в диалог със социалните партньори.

НИПА съдейства на всички заинтересовани страни в областта на:

- ✓ превенцията на колективните трудови спорове;
- ✓ доброволното уреждане на колективните трудови спорове;
- ✓ прилагането на добри практики за уреждане на КТС.
- ✓ усъвършенстването на колективното трудово договаряне;

ВИЗИЯ

В основата на индустриалните отношения стои общия интерес на социалните партньори да се създават условия и предпоставки за изграждането на функционираща система, представляваща съвкупност от принципи, правила и норми, процедури, институции и инфраструктура, равнища и външна среда на взаимодействие, за осъществяване на сътрудничество и провеждане на консултации между правителството, организациите на работниците и работодателите за уреждане на възникващите противоречия в името на ефективната работа на предприятията и нормално функциониране на икономиката в интерес на всички.

Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) е институция, изградена на трипартитна основа, чиято основна задача е да подкрепя развитието на ефективния двустранен социален диалог и уреждането на възникналите колективни спорове, чрез доброволни процедури по посредничество и арбитраж, както и да подпомага процеса на колективно трудово договаряне чрез анализи на сключените колективни трудови договори.

Визията на НИПА за периода е:

През 2020 г. НИПА да бъде трипартитна институция за ефективно уреждане на възникнали колективните трудови спорове, ползваща се с доверието на работодатели, работници и служители, както и на техните организации, като същевременно осигурява своєвременна, достоверна, надеждна информация за колективното трудово договаряне в Република България.

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА ДЕЙНОСТ

Колективното трудово договаряне играе ключова роля в индустриалните отношения във всички държави-членки на ЕС, въпреки че националните системи се различават значително по отношение на нивото, покритието, съдържанието и характера му. То е основна форма за регулиране на трудовите и осигурителните отношения и средство за разрешаване на различни конфликти в областта на трудовите отношения по пътя на преговори и взаимни отстъпки.

Основен принцип, характеризиращ модерните индустриални отношения, е съгласуване на интересите на участващите субекти. Това може да бъде постигнато чрез консултации и преговори, където колективното трудово договаряне е база и начин за постигане на удовлетворителни за заинтересованите страни резултати и законодателно въвеждане на адекватни процедури за помиряване при възникване на трудови спорове. НИПА, изпълнявайки основните си функции, ще изгражда своя административен капацитет и индивидуална компетентност на служителите в посока на качествено, ефективно и безпристрастно съдействие при уреждане на колективни трудови спорове, както и в информационното осигуряване на социалния диалог и преговорите за сключване на КТД между социалните партньори

В своята дейност Националният институт за помирение и арбитраж съблюдава следните основни принципи:

- ✓ достъпност;
- ✓ отвореност към нуждите на социалните партньори;
- ✓ отговорност;
- ✓ професионализъм;
- ✓ бързина;
- ✓ ефективност
- ✓ конфиденциалност;
- ✓ партньорство;
- ✓ уважение към позициите на страните.

СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ НА НИПА:

Стратегическата цел на Националния институт за помирение и арбитраж е да бъде ефективен институционален партньор на работодателите и на работниците и служителите, както и на техните организации, за съдействие при доброволното уреждане на възникнали колективни трудови спорове.

Стратегическата цел на НИПА е подчинена на стратегическите цели, залегнали в Стратегическия План на Министерство на труда и социалната политика до 2018 г. в областта на политиката на трудовите отношения и развитието на индустриалните отношения.

Стратегическите приоритети за развитие в сферата на политиката в областта на ограничаване и предотвратяване на колективните трудови конфликти са:

I. Развитие на възможностите за прилагане на доброволните способности за уреждане на колективни трудови спорове за постигане на взаимно приемливи решения между страните по спора;

II. Ефективно съдействие на страните в случаите на арбитраж за установяване на минимално необходими дейности по време на стачка, при спазване на обществен интерес и защита на конституционното право на стачка;

III. Развитие на възможностите за използване на изградените бази данни за колективни трудови договори и колективни трудови спорове, с цел осигуряване на информация и анализи за подпомагане на страните в процеса на колективно трудово договаряне и уреждането на колективни трудови спорове.

ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ

1. Повишаване на ролята, мястото и функциите на НИПА в процеса на извънсъдебното уреждане на колективни трудови спорове (КТС).

2. Повишаване на ефективността от сътрудничеството между НИПА и социалните партньори.

3. Развитие на координацията и взаимното сътрудничество с държавните институции и органи с компетентност в областта на трудовите отношения.

4. Разширяване на сътрудничеството на НИПА с международни организации и сродни европейски институции.

5. Осигуряване на адекватна, надеждна и пълна информация за колективните трудови договори (КТД) в Република България, чрез изграждане на ефективно действаща онлайн информационна система за КТД в Република България.

6. Повишаване информираността на социалните партньори и обществото за резултатите от дейността на НИПА.

7. Развитие на административния капацитет на служителите на НИПА и повишаване знанията и уменията на арбитрите към НИПА.

ИНДИКАТОРИ ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА НАПРЕДЪКА ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ЦЕЛИТЕ

Показател	Дефиниция	Източник на данните	Външни фактори, които могат да въздействат върху изпълнението на целите
Постъпили в НИПА искания за посредничество при уреждане на колективен трудов спор (КТС)	Измерва търсенето на посредничество от НИПА при уреждане на колективни трудови спорове.	Информационните системи и деловодната система на НИПА за осигуряване на функциите, вменени с нормативната уредба – ЗУКТС, КТ, Правилник за устройството и дейността на НИПА	ЗУКТС предоставя възможност на страните да уредят КТС чрез непосредствени преговори помежду си, или със съдействието на синдикални и/или работодателски организации, или чрез посредничество от НИПА, което е доброволно – осъществява се по волята на страните в колективен трудов спор. По общо мнение на социалните партньори, нормативната уредба на извънсъдебните способности за уреждане на КТС от НИПА се нуждае от усъвършенстване чрез законови промени с цел повишаване на използването на тези способности като инструмент при разрешаване на КТС и превенция на трудови конфликти.

<p>Уредени колективни трудови спорове (КТС) от общия брой постъпили искания в НИПА за уреждане на КТС чрез процедура по посредничество.</p>	<p>Измерва ефективността на откритите процедури по посредничество за уреждане на колективни трудови спорове, осъществявани от НИПА.</p>	<p>Информационните системи и деловодната система на НИПА за осигуряване на функциите, вменени с нормативната уредба – ЗУКТС, КТ, Правилник за устройството и дейността на НИПА.</p>	<p>Възникване на КТС по въпроси, които не зависят от възможностите, волята и желанието за постигане на споразумение между страните по спора.</p>
<p>Постъпили в НИПА искания за доброволен арбитраж по КТС по реда на чл.5 и следващите от ЗУКТС от общия брой регистрирани в НИПА КТС.</p>	<p>Измерва търсенето на съдействие от НИПА чрез доброволен арбитраж от НИПА при уреждане на КТС.</p>	<p>Информационните системи и деловодната система на НИПА за осигуряване на функциите, вменени с нормативната уредба – ЗУКТС, КТ, Правилник за устройството и дейността на НИПА.</p>	<p>ЗУКТС предоставя възможност на страните да уредят КТС чрез доброволен арбитраж, който се осъществява по волята на страните в колективен трудов спор. По общо мнение на социалните партньори, нормативната уредба на извънсъдебните способности за уреждане на КТС от НИПА се нуждае от усъвършенстване чрез законови промени с цел повишаване на използването на тези способности като инструмент при разрешаване на КТС и превенция на трудови конфликти.</p>
<p>Постъпили в НИПА искания за арбитраж по реда на чл.14 ЗУКТС от общия брой регистрирани в НИПА КТС, в които има договаряне на минимално необходими дейности в случай на ефективна стачка.</p>	<p>Измерва търсенето на арбитраж по чл. 14 ЗУКТС от НИПА за установяване на минимално необходими дейности в случай на ефективна стачка.</p>	<p>Информационните системи и деловодната система на НИПА за осигуряване на функциите, вменени с нормативната уредба – ЗУКТС, КТ, Правилник за устройството и дейността на НИПА.</p>	<p>Споразумение за минимално необходимите дейности по време на ефективна стачка се договарят за предприятия или организации, в които прекъсването на работата по причина на ефективна стачка може да нанесе щети върху здравето, сигурността и имуществото на гражданите или обществото като цяло. В практиката на НИПА е установено, че в около 40% от случаите страните по КТС сами стигат до споразумение за минимално необходимите дейности.</p>
<p>Среден период от време за възникване на нов колективен трудов спор по същата или тясно свързана причина след арбитражно решение.</p>	<p>Измерва ефективността на арбитража от НИПА при уреждане на колективни трудови спорове.</p>	<p>Правно-информационни системи, използвани от НИПА. Практика на съдилищата в страната. Информационните системи и деловодната система на НИПА.</p>	<p>Чрез информационната система на НИПА за колективни трудови спорове е установено, че КТС в едни и същи предприятия преобладават. С въвеждането на показателя ще може да се оцени доколко устойчиво е разрешен спора между страните чрез арбитраж.</p>

Показател	Дефиниция	Източник на данните	Външни фактори, които могат да въздействат върху изпълнението на целите
Брой действащи колективни трудови договори (КТД), анализирани по равнища на договаряне, икономически сектори, отрасли и браншове на националната икономика, области и общини, собственост, големина на предприятията, брой обхванати от действието наети лица.	Измерва динамиката на сключените колективни трудови договори (КТД).	Информационна система за КТД и КТС на НИПА.	Осигуряване на устойчиви източници на информация за КТД изисква нормативни промени за въвеждане на електронно вписване на КТД, съпроводено с деклариране на определен набор от данни, които да позволят точни и прецизни оценки за състоянието на колективното трудово договаряне и обхвата на КТД.
Брой регистрирани колективни трудови спорове (КТС) през съответната година, разпределени по вид на действието (стачка или протест), брой участвали наети лица, брой включени предприятия, причини, икономически сектор, териториално покритие, продължителност, начин на уреждане и резултат от спора.	Измерва динамиката на възникналите колективни трудови спорове (КТС) през съответната година като резултат от ефективността на индустриалните отношения в страната.	Информационна система за КТД и КТС на НИПА.	Оскъден входящ поток от информация за възникването, развитието и уреждането на КТС. Изпълнението на стратегическата цел на НИПА се очаква да подобри текущото състояние и сътрудничеството със социалните партньори за осигуряване на надеждна, навременна и пълна информация за проследяване на КТС, което ще позволи използването на количествени измерители, вкл. И за целите на международни сравнения, като напр. брой загубени работни дни, брой участници в стачка и т.н.

СТРАТЕГИЧЕСКИ АНАЛИЗ

Един от основните приоритети в актуализирания стратегически план на МТСП в областта на политиката на трудовите отношения е развитието на индустриалните отношения. В областта на уреждането на колективни трудови спорове Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) има за цел да съдейства за предотвратяване и ограничаване на колективните трудови конфликти, разрешаване на колективните трудови спорове и усъвършенстване на колективното трудово договаряне.

Основната дейност на НИПА е осъществяване на посредничество и арбитраж при уреждане на колективните трудови спорове.

Посредничеството от НИПА е процедура, която се провежда с участието на посредник, включен в списъка на посредниците към НИПА, който се утвърждава от Надзорния съвет на Института и се обнародва в Държавен вестник. Актуалният списък на посредниците е публикуван на интернет-страница на НИПА - <http://www.nipa.bg/?q=bg/node/289>. Участието на посредника има за цел да подпомогне спорещите страни да постигнат споразумение по КТС за неговото уреждане помежду си, и се изразява в оказване помощ на спорещите страни за пълно и обективно изясняване на спорните въпроси и постигане на взаимно приемливо решение в законово установен срок, който може да бъде удължен при взаимно съгласие на страните.

Арбитражът към НИПА е способ за разрешаване на колективния трудов спор чрез постановяване на решение от арбитражен орган. Актуалният списък на арбитражите е публикуван на интернет-страница на НИПА - <http://www.nipa.bg/?q=bg/node/291>. Арбитражът е доброволен, когато се провежда по волята на страните по спора. Задължителният трудов арбитраж се провежда само в хипотезата на чл.14, ал.3 ЗУКТС – когато работодателят и работниците и служителите не могат да постигнат споразумение за осъществяване на минимално необходимите дейности по време на стачка. Арбитражното производство се образува по общо искане на страните по спора, изразено писмено. Производството се осъществява в открито заседание, с призоваване на страните. Спорът трябва да бъде решен най-много в две заседания с разстояние помежду им до 7 дни, освен ако страните са определили друг срок.

Идентифицирани са потребности на страните по колективен трудов спор за промяна на нормативната уредба, с цел въвеждане на безплатни процедури по посредничество. Очаква се ползите за спорещите страни да бъдат значителни. Процедурите за уреждане на колективни трудови спорове, чрез доброволните способности на посредничество и арбитраж са предвидени като функции на НИПА в чл.4, ал.1 от ЗУКТС. В същия законов текст е предвидено, че посредничество и арбитраж могат да бъдат осъществявани и от синдикални и работодателски организации. Арбитър или член на арбитражна комисия за разрешаване на колективен трудов спор може да бъде само лице, включено в поименен списък на арбитражите, утвърден от надзорния съвет на Националния институт за помирение и арбитраж

По-долу са представени специфичните цели на двете процедури, провеждани от НИПА:

- ✓ Целта на посредничеството по конкретен колективен спор е постигане на споразумение между страните за уреждане на спора. Освен с подписване на споразумение между спорещите страни, посредничеството може да приключи и с общата воля на страните да започнат арбитражна процедура по реда на чл.5 и следващите от ЗУКТС.
- ✓ Целта на арбитражното производство е разглеждане и разрешаване на спора чрез постановяване на решение от Арбитражния орган, което е окончателно и задължително за страните по спора.

Посредникът, за разлика от арбитъра, не решава или урежда спора по същество, а съдейства на страните да сближат позициите си и сами да постигнат споразумение за доброволно уреждане на колективния трудов спор, чрез взаимни отстъпки, компромиси и зачитане на интересите им.

Към настоящия момент процедурите посредничество и арбитраж, осъществявани от НИПА, са платени от страните по спора. Съгласно разпоредбите на ЗУКТС всяка от страните по колективен трудов спор може да отправи искане към НИПА за посредничество или арбитраж за уреждане на спора.

Арбитражът се осъществява по взаимно съгласие между страните, с изключение на арбитражът по чл.14, ал.3 от ЗУКТС, когато той е задължително условие за определяне на минимално необходими дейности в случай на стачка, ако страните не са постигнали споразумение помежду си.

Някои от предложенията за усъвършенстване на законовата регламентация на процедурите по посредничество и арбитраж, обсъдени със експертите на социалните партньори, са:

- ✓ НИПА да оказва съдействие за уреждане на спора чрез безплатни за страните процедури по помирение;
- ✓ Разграничаване на начините за уреждане на КТС чрез извънсъдебни процедури като за разрешаване на спорове за интереси се прилагат процедури на помирение, а за разрешаването на спорове за права се прилага арбитражно производство;
- ✓ Включване на раздел за уреждане на КТС в подписаните КТД;
- ✓ Въвеждане на задължение за страните по КТС да уведомяват НИПА за възникнали колективни трудови спорове и да регистрират обявяването и провеждането на стачки;
- ✓ Изграждане на онлайн информационна система за КТД и КТС към НИПА, които да осигуряват публично достъпна информация и анализи, които да послужат на социалните партньори при преговорите за сключване на КТД, и на основата на добри практики да играят роля при превенция на КТС.

Необходимостта от въвеждане на безплатни процедури по помирение към НИПА произтича от анализ на причините за възникнали колективни трудови спорове, анализ на проведените процедури по посредничество и арбитраж от НИПА, преглед на международната практика и нормативната уредба в тази сфера.

На първо място анализът показва, че като най-честа причина за възникване на колективни трудови спорове се явява несъгласието на работодателя да преговаря за сключването на колективен трудов договор.

На второ място анализът на проведените процедури по посредничество и арбитраж от НИПА показва, че процедури са инициирани от страните едва в 14% от случаите на регистрирани колективни трудови спорове в страната до 2017 г.

На трето място анализът на международната практика, извършен от НИПА показва, че в част от 25-те страни-членки на ЕС (преди присъединяването на България и Румъния към ЕС) процедурите на посредничество и арбитраж са безплатни или частично финансирани от държавния бюджет или социални фондове. Така например, в четири държави те са изцяло безплатни, а в седем държави са частично финансирани разноските за провеждане на процедурата. Въз основа на проучването е установено, че в 14 от държавите процедурите се заплащат изцяло от страните по колективния трудов спор, каквато е практиката и у нас.

На четвърто място, оценките на експертите показват, че по-подходящ способ за преодоляване на несъгласията между страните по колективен трудов спор, свързан с установяване на бъдещи права, какъвто е спорът за сключване на КТД, са

процедурите на помирение от НИПА. Те имат за цел постигането на споразумение между спорещите страни чрез взаимни отстъпки, компромиси и зачитане на интересите им. Друг проблем, свързан с ангажимента на НИПА да подкрепя развитието на ефективния двустранен социален диалог е непълната и незадоволителна нормативна уредба на арбитража, като способ за решаване на спорове по изпълнението на колективен трудов договор (спорове за права).

Сред най-важните задачи, които изпълнява НИПА е събирането, съхраняването и анализа на данни за колективното трудово договаряне и възникналите колективни трудови спорове на ниво предприятие. Колективното трудово договаряне играе ключова роля в индустриалните отношения във всички държави-членки на ЕС, въпреки че националните системи се различават значително по отношение на нивото, покритието, съдържанието и характера на колективното договаряне. То се определя като основна форма за договорно регулиране на трудовите и осигурителните отношения и едновременно с това – резултат от разрешаване на колективни трудови спорове в областта на трудовите отношения по пътя на преговори и взаимни отстъпки. Основен принцип, характеризиращ модерните индустриални отношения, е съгласуване на интересите на техните субекти. Това се постига чрез консултации и преговори, където колективното трудово договаряне е база и начин за постигане на удовлетворителни за заинтересованите страни резултати, както и спазването на законите или договорни процедури за разрешаване на възникнали колективни трудови спорове.

Като доразвиващи по-подробно законовата уредба, свързана с основната дейност на НИПА, с Правилника за устройството и дейността на НИПА са детайлизирани дейности с информационно-аналитичен характер – да събира, съхранява и анализира данни за колективното трудово договаряне и възникналите колективни трудови спорове на ниво предприятие, да подготвя посредниците и арбитражите, като провежда обучения за тяхното професионално усъвършенстване и т.н.

Основни партньори на НИПА в изграждането и усъвършенстването на информационните системи за КТД и КТС се явяват институциите на пазара на труда – ИА „ГИТ“ и АЗ, като са идентифицирани възможности за задълбочаване на сътрудничеството. Други държавни органи и институции, с които може да се установи бъдещо сътрудничество в изпълнение на информационните функции и ролята на НИПА за предотвратяване на трудови конфликти са Националният статистически институт и съдебната система, откъдето могат да се изведат статистически данни, свързани с КТС.

Освен анализите на КТД, ежедневно се извършва проучване и се събира информация от електронни информационни източници за наличие на колективни трудови спорове и стачки в предприятията, икономически дейности и отрасли. Информацията се отразява в базата данни на НИПА за възникнали колективни трудови спорове.

АНАЛИЗ НА СИЛНИТЕ И СЛАБИТЕ СТРАНИ, ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА И ВЪЗМОЖНОСТИТЕ (SWOT АНАЛИЗ)

СИЛНИ СТРАНИ:	СЛАБИ СТРАНИ:
<p>1. НИПА е изграден въз основа на приетата от България, като страна членка на Европейския съюз, обща рамка на европейския социален модел, като се акцентира върху активизиране на социалния диалог и въвеждане на извънсъдебните способности за уреждане на колективни трудови спорове.</p> <p>2. НИПА се явява носител на нови функции, задачи и начин на действие в областта на развитието на социалния диалог и трудовите отношения.</p> <p>3. Натрупан е опит в областта на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прилагане на извънсъдебните способности за уреждане на КТС; - поддържане на бази данни за КТД и КТС и анализиране им; - изготвяне на предложения за промяна в нормативната уредба, свързана с уреждането на КТС; - превенция на трудови конфликти и подпомагане на процеса на колективно трудово договаряне; - между институционално взаимодействие и сътрудничеството; - организиране на съвместни със социалните партньори, кръгли маси, обсъждания и дискусии в областта на използването на извънсъдебните способности за уреждане на колективни трудови спорове и колективното договаряне; - разработване, участие и изпълнение на проекти, вкл. с международни партньори и институции. <p>4. НИПА има ясно дефинирани цели и задачи, като изпълнител на програма „Предотвратяване и ограничаване на колективни трудови конфликти“, част от политиката на МТСП в областта на трудовите отношения.</p>	<p>1. Съществуват законови празноти и непълноти, особено по отношение на процедурата по посредничество;</p> <p>2. Посредниците към НИПА не се възприемат като независими, а се асоциират с организацията, които са ги номинирали, което създава предпоставка за въздържане от използването на процедура по посредничество от НИПА;</p> <p>3. Не е налице подходящ механизъм за заплащане на посредниците и арбитражите за осъществяваната от тях дейност;</p>

ВЪЗМОЖНОСТИ:	ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА:
<p>1. Националният институт за помирение и арбитраж да се превърне в институция съдействаща за развитие на индустриалните отношения в Република България като:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осигурява компетентна, независима, безпристрастна и конфиденциална процедура за помирение, посредничество и арбитраж при ограничаване и предотвратяването на колективните трудови конфликти; - подпомага процеса на колективното трудово договаряне. <p>2. Националният институт за помирение и арбитраж да се превърне в институция, която обобщава и предоставя примери за добра наша и чуждестранна практика за водене на преговори по КТД и уреждане на КТС.</p> <p>3. Със съдействието на социалните партньори да се инициира промяна в законодателството и нормативната уредба за предоставяне на безплатни процедури от НИПА - посредничество и арбитраж на страните по КТС.</p> <p>4. Осъществяване на информационно-аналитична дейност в областта на колективното трудово договаряне и уреждането на колективните трудови спорове съвместно със социалните партньори.</p> <p>5. Обновяване и разширяване на функциите и структурата на института след въвеждане на информационна система за КТД и КТС.</p> <p>6. Създаване на контакти и осъществяване на трайно сътрудничество с международни и сродни европейски институции.</p> <p>7. Укрепване на административния капацитет на НИПА, чрез разработване на проекти по оперативни програми на България, финансирани от Европейски</p>	<p>1. Затруднения при осигуряването на устойчиви източници на актуални данни за процесите на колективното трудово договаряне и възникващите колективни трудови спорове.</p> <p>2. Недостатъчна ангажираност на социалните партньори в сътрудничеството с НИПА.</p> <p>3. Затруднения при използването на извънсъдебните способности за уреждане на КТС, поради задължението страните по спора да финансират процедурите - посредничество и арбитраж.</p> <p>4. Липсата на законова регламентация относно поддържането на информационна система за КТД в НИПА и задължение на института за анализ на КТД, подпомагаш социалните партньори.</p> <p>5. Недостатъчен финансов ресурс за провеждане на проучвания и изследвания в областта на колективното трудово договаряне и уреждането на КТС, с цел подпомагане политиките на МТСП в областта на социалния диалог.</p> <p>6. Недостатъчен брой, обхват и честота на обученията на посредници и арбитри към НИПА, както и на служителите на института.</p> <p>7. Недостатъчен финансов ресурс за провеждане на информационни кампании в медиите за популяризиране на дейността на НИПА и предимствата на извънсъдебните способности за уреждане на КТС.</p>

АНАЛИЗ НА НОРМАТИВНАТА И ОРГАНИЗАЦИОННАТА СРЕДА. ПЛАНИРАНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ.

Нормативна среда

С ратифицирането на Европейската социална харта, България по силата на чл.6, т.3 се задължава да съдейства за създаването и използването на подходящи процедури за помирение и доброволен арбитраж за решаване на трудовите спорове. Този ангажимент е реализиран с приемането на Закона за изменение и допълнение на Закона за уреждане на колективните трудови спорове ДВ. бр.25 от 16 Март 2001 г.

Понятието колективен трудов спор е в основата на цялата правна уредба на ЗУКТС. Съгласно чл.1, ал.1 от ЗУКТС, колективните трудови спорове са споровете между работници и служители и работодатели по „въпроси на трудовите и осигурителни отношения и на жизненото равнище”. В чл.50 от Конституцията на Р. България се признава правото на стачка на работниците и служителите „за защита на своите колективни икономически и социални интереси”. Правото на стачка е продължение на възникнал колективен трудов спор, когато същият не е уреден доброволно.

Ако страните не постигнат съгласие помежду си за уреждане на възникналия колективен трудов спор, всяка от тях може да потърси съдействие чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от синдикални и работодателски организации и/или от Националния институт за помирение и арбитраж (чл.4, ал.1 ЗУКТС). Всеки един от тези способи за мирно уреждане на спора не е задължителен за страните, т.е. това е доброволна процедура. Тя може да бъде използвана само ако някоя от страните желае това.

В чл.4 от ЗУКТС са регламентирани два способа за уреждане на колективните трудови спорове, които са специфични и често прилагани в практиката на други държави.

А) Посредничество

След промените в ЗУКТС през 2001 г. Надзорният съвет на НИПА прие правила за осъществяване на посредничеството и арбитража. Така при непостигане на споразумение или в случаите, когато някоя от страните откаже да преговаря, те могат да потърсят съдействие заедно или поотделно за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от синдикални и работодателски организации и/или от Националния институт за помирение и арбитраж. Процедура по посредничество може да бъде иницирана в следните два случая:

- когато има колективен трудов спор, по който не е постигнато споразумение чрез непосредствени преговори между страните по спора, или
- когато една от страните е отказала участие в преговорите.

В посочените случаи страните, заедно или поотделно, могат да поискат от НИПА да съдейства за уреждане на спора чрез процедура по посредничество.

Процедурата за посредничество се осъществява от посредник от списъка по чл. 4а, ал. 7, т. 5 и е уредена с Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА, които са приети на заседание на НС на НИПА на 20.02.2003 г., доп. с решения на НС от заседание на 28.09.2004 г. и от заседание на 31.03.2010 г., изм. с решение на НС на заседание на 08.05.2012 г

Б) Арбитраж

Арбитражът е процедура, в която арбитражен орган (едноличен арбитър или арбитражна комисия), е компетентен да разгледа и разреши спора чрез постановяване на решение, с което се урежда колективният трудов спор. Ако решението е по правен спор и се отнася до права и задължения на страните, то наподобява съдебното решение. Решението е окончателно и задължително за страните по спора. В хипотезата, когато се отнася до спорове за интереси (икономически спорове), решението замества несъстоялите се преговори.

Действащата правна уредба на трудовия арбитраж се съдържа в чл. 4 – 9 и § 1 от Допълнителни и заключителни разпоредби на ЗУКТС. Изрична е разпоредбата на

чл.16, т.5 от ЗУКТС. Тя не допуска прилагане на установения в този закон ред за решаване на индивидуални трудови спорове. Следователно, по аргумент за противното - арбитражът е приложим само по колективни трудови спорове.

Стратегическият анализ показва, че е налице съгласие между социалните партньори, относно необходимостта от усъвършенстване на законовата уредба, регламентираща уреждането на колективните трудови спорове. Прецизирането на същата предполага ясно дефиниране на процедурата по посредничество, функциите на посредниците и засилване ролята на Националния институт за помирение и арбитраж при този способ за уреждане на спора, чрез предоставяне на безплатна или частично безплатна процедура по посредничество. Идентифицирана е необходимостта от законово регламентиране на функцията на НИПА, заложената в Стратегическия план на Министерство на труда и социалната политика до 2018 г., като в рамките на политиките реализирани от МТСП се възложи на НИПА събирането, съхраняването и анализа на данни за колективното трудово договаряне и възникналите колективни трудови спорове на ниво предприятие.

ОРГАНИЗАЦИОННО И ИНСТИТУЦИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

Стратегически насоки за развитие.

ПОЛИТИКИ	СТРАТЕГИЧЕСКИ НАСОКИ	СТРАТЕГИЧЕСКИ ПРИОРИТЕТИ
Политика в областта на уреждането на колективните трудови спорове	Разширяване на прилагането на доброволните способности за уреждане на колективни трудови спорове за постигане на взаимно приемливи решения между работници и служители, и работодатели;	1. Съдействие на страните за уреждане на колективните трудови спорове чрез посредничество
		2. Ефективно използване на арбитражната процедура за уреждането на колективните спорове
Политика в областта на изграждането на институционалния капацитет на НИПА	Повишаване на административния и институционален капацитет на НИПА	1. Използване на пълния капацитет на изградените бази данни за колективни трудови договори и колективни трудови спорове, с цел осигуряване на информация и анализи за подпомагане на страните в процеса на колективно трудово договаряне и уреждането на колективни трудови спорове.
		2. Повишаване на капацитета на НИПА за изпълнение на нормативно установените му функции.

Стратегически задачи за развитие

Стратегическите задачи за развитие на Националния институт за помирение и арбитраж са подчинени на функциите, заложи в Закона за уреждане на колективните трудови спорове, Стратегическия план на Министерство на труда и социалната политика до 2018 г. и стратегическите цели за развитие на НИПА.

СТРАТЕГИЧЕСКА ЗАДАЧА	ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ
Анализ на нормативната уредба на процедурите за посредничество и арбитраж при уреждане на колективни трудови спорове в България и на действащата практика.	Развитие и усъвършенстване на извънсъдебните способности за уреждане на колективни трудови спорове.
Изготвяне на предложения за промени в законовата и подзаконова нормативна уредба.	Развитие и усъвършенстване на извънсъдебните способности за уреждане на колективни трудови спорове.
Изграждане на ефективно действаща система за получаване, осъвременяване и анализиране на информация за колективните трудови спорове в България	Осигуряване на информация и анализи за подпомагане на страните в процеса на колективно трудово договаряне и уреждането на колективни трудови спорове
Осигуряване на статистически данни за показатели на сектори, браншове, общини и предприятия, във връзка с базата данни за колективни трудови договори (КТД).	Осигуряване на информация и анализи за подпомагане на страните в процеса на колективно трудово договаряне и уреждането на колективни трудови спорове

Финансово осигуряване на дейността на НИПА

Националният институт за помирение и арбитраж е второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика. Издръжката на института се формира от бюджетни средства и от собствени приходи.

Източниците на собствени приходи са:

1. от национални и международни програми;
2. от отпечатване и разпространение на материали, свързани с дейността на института;
3. от информационно обслужване;
4. от провеждане на курсове и семинари;
5. от дарения;
6. други.

Стратегията за финансово осигуряване на дейността на Националния институт за помирение и арбитраж, в рамките на стратегическия период, е съобразена с бюджетната политика на Министерството на труда и социалната политика, възможностите за реализация на проекти, усилващи капацитета и развитието на междуинституционалното сътрудничество с оглед реализирането на стратегическите цели и задачи.

Управление и контрол на рисковете.

Стратегиата за управление на риска в Националния институт за помирение и арбитраж /НИПА/ е основен документ, с който се определя рамката за прилагане на унифициран подход в управлението на оперативната дейност на института, чрез използване на интегрирано и ефективно управление на рисковете.

Основната цел е постигане на ефективност и полезност на процеса по управление на риска с прилагането на единен модел, както и съгласувани действия за ръководство и контрол при идентифициране, оценяване, наблюдение и ограничаване на негативното въздействие на установени съществени рискове за системата на НИПА.

Стратегиата за управление на риска в НИПА е разработена в изпълнение на изискванията на Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор (ЗФУКПС).