



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Национален институт за помирение и
арбитраж



СТРАТЕГИЯ

ЗА

РАЗВИТИЕ НА

НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ

ЗА ПОМИРЕНИЕ И

АРБИТРАЖ

(2 0 1 5 – 2 0 1 7 г .)

ВЪВЕДЕНИЕ

Стратегията е в съответствие с приоритетите и дейностите, възложени на Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) с Актуализирания Стратегическия План на Министерство на труда и социалната политика за периода 2013–2017 г. (актуализация от м. март 2014 г.), в частта „политика в областта на трудовите отношения“. Настоящият документ има основополагащ характер и 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. Неговото създаване е заложено в 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 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 това, с ПМС № 71 от 26.03.2003 г. за изменение и допълнение на Устройствения правилник на МТСП, е създаден Националният институт за помирение и арбитраж като второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика.

Функциите на НИПА произтичат от Закона за уреждане на колективните трудови спорове и Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, както и от Кодекса на труда. Те се основават на международно правната уредба и особено на чл. 6 от Европейската социалната харта (ревизирана) на Съвета на Европа, ратифицирана от България, с която е регламентирано правото на сключване на колективни трудови договори, като договарящите страни се задължават да съдействат за провеждането на съвместни консултации между работниците и работодателите; да съдействат за създаването на механизъм за доброволни преговори с цел условията на работа да се определят с колективни трудови договори; 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 численост и структурата се уреждат 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. НИПА предлага възможност за ефективно и бързо съдействие за уреждане на КТС 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;
- усъвършенстването на колективното трудово договаряне;
- доброволното уреждане на колективните трудови спорове;
- прилагането на добрите европейски практики в областта на уреждане на КТС.

ВИЗИЯ

В основата на индустриалните отношения стои общия интерес на социалните партньори да се създават условия и предпоставки за нормална работа и за нормално функциониране на производството. Те характеризират взаимодействието между правителството, синдикатите и работодателите по повод уреждане на трудовите правоотношения.

Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) е трипартитен орган, чиято основна задача е да подкрепя развитието на ефективния двустранен социален диалог за уреждане на колективните трудови спорове чрез доброволни процедури по посредничество и арбитраж, както и да подпомага процеса на колективно трудово договаряне чрез анализи на практиката на сключените колективни трудови договори.

През 2017 г. НИПА да бъде трипартитна институция, ползваща се с доверието на работодатели, и работници и служители, както и на техните организации на всички равнища, за ефективно уреждане на колективните трудови спорове и предоставяне на достоверна, надеждна и безпристрастна 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 на колективното договаряне. То се определя като 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 техните 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 нови 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, безпристрастно участие в предоставянето на квалифицирана помощ при уреждане на колективни трудови спорове, както

и в информационното подсигуряване на развитието на диалога и преговорния процес 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 външното мнение.

СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ НА НИПА:

Стратегическата цел на НИПА е развитие на възможностите на НИПА за съдействие на социалните партньори, на работодателите и на работниците и служителите за предотвратяване и ограничаване на колективните трудови конфликти, разрешаване на колективните трудови спорове и усъвършенстване на колективното трудово договаряне.

Стратегическата цел на НИПА е подчинена на стратегическите цели залегнали в актуализирания стратегически план на МТСП 2013-2017 г. в областта на политиката на трудовите отношения е развитието на индустриалните отношения.

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

- Прилагане на извънсъдебни способи за уреждане на колективни трудови спорове за постигане на взаимно приемливи решения между работници и служители, и работодатели;
- 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.

ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ

1. Развитие на ролята, мястото и функциите на НИПА в процеса на доброволното уреждане на колективните трудови спорове (КТС).

2. Разширяване на сътрудничеството на НИПА с международни организации и сродни европейски институции чрез изпълнение на съвместни проекти.

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

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

5. Осигуряване на адекватна, надеждна и пълна информация за колективните трудови договори (КТД) в Република България.

6. Изграждане на ефективно действаща система за получаване, осъвременяване и анализиране на информация за КТС в Република България.

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

8. Развитие на административния капацитет на служителите на НИПА и повишаване знанията и уменията на посредниците и 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 със съдействието на НИПА 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 – КТ, ЗУКТС, Правилник за устройството и дейността на НИПА	ЗУКТС предоставя възможност, при това на първо място, на страните да уредят КТС чрез непосредствени преговори помежду си, или със съдействието на синдикални и/или работодателски организации. Съгласно ЗУКТС посредничество от НИПА е доброволно - осъществява се по волята на страните в колективен трудов спор. Необходимо е да се идентифицират и съгласуват със социалните партньори промени в нормативната уредба с цел повишаване на използването на посредничеството като инструмент при разрешаване на КТС и превенция на трудови конфликти (ефективни стачни действия).

Показател	Дефиниция	Източник на данните	Външни фактори, които могат да въздействат върху изпълнението на целите
Уредени колективни трудови спорове (КТС) от общия брой постъпили искания в НИПА за уреждане на КТС чрез процедура по посредничество.	Измерва ефективността на откритите процедури по посредничество за уреждане на колективни трудови спорове, осъществявани от НИПА.	Информационните системи на НИПА за осигуряване на функциите, вменени с нормативната уредба – КТ, ЗУКТС, Правилник за устройството и дейността на НИПА	Възникване на КТС по въпроси, които не зависят от възможностите, волята и желанието за постигане на споразумение между страните по спора.
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.	Измерва търсенето на доброволен арбитраж от НИПА при уреждане на колективни трудови спорове.	Информационните системи и деловодната система на НИПА за осигуряване на функциите, вменени с нормативната уредба – КТ, ЗУКТС, Правилник за устройството и дейността на НИПА	Съгласно ЗУКТС доброволният арбитраж от НИПА се осъществява само при изрично общо съгласие между страните в колективен трудов спор. Необходимо е да се идентифицират и съгласуват със социалните партньори промени в нормативната уредба с цел повишаване на използването на доброволния арбитраж при разрешаване на КТС и превенция на трудови конфликти (ефективни стачни действия).
Постъпили в НИПА искания за задължителен арбитраж по КТС по реда на чл.14 от ЗУКТС от общия брой регистрирани в НИПА КТС, в които има договаряне на минимално необходими дейности в случай на ефективна стачка.	Измерва търсенето на задължителен арбитраж от НИПА за установяване на минимално необходими дейности в случай на ефективна стачка.	Информационните системи на НИПА за осигуряване на функциите, вменени с нормативната уредба – КТ, ЗУКТС, Правилник за устройството и дейността на НИПА	Минимално необходимите дейности 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.
Среден период от време за възникване на нов колективен трудов спор по същата или тясно свързана причина след арбитражно решение.	Измерва ефективността на арбитража от НИПА при уреждане на колективни трудови спорове.	Правно-информационни системи, използвани от НИПА. Практика на съдилищата в страната. Информационните системи и деловодната система на НИПА.	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.

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).	Информацията е достъпна в публикуваните от НИПА доклади и анализи на поддържаната база данни за КТД.	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 по-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.	Регистър на колективните трудови спорове в Република България	В настоящата база данни за КТС липсват прецизни количествени измерители, които да позволяват сравнения, в т.ч – в международен план относно: брой загубени работни дни, брой участвали работници по икономически дейности на 1°000 заети.

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 посредничеството и арбитражът при уреждане на колективните трудови спорове.

Посредничеството от НИПА е процедура, която се провежда с участието на независимо лице – 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 една единствена цел – да подпомогне спорещите страни да постигнат споразумение за неговото уреждане помежду си, и се изразява в помощ на спорещите страни за пълно и обективно изясняване на спорните въпроси и постигане на взаимно приемливо решение. Процедурата е свободна. Установен е само 14-дневен срок за приключване на спора. Той може да бъде удължен по взаимно съгласие на страните.

Арбитражът към НИПА е способ за уреждане на колективния трудов спор чрез активното участие на 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 един случай. Той е предвиден в 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 развива 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 извънсъдебните способности 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 може да бъде осъществявано и от

синдикални и работодателски организации. 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 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 сблизят 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 препоръките на Международната организация на труда (МОТ) в ЗУКТС е регламентирано, че 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 изцяло безплатни или частично безплатни процедури по посредничество;

– Разграничаване на начините за уреждане на КТС чрез извънсъдебни процедури като за разрешаване на спорове за интереси се прилагат процедури на посредничество, 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 информационна система за КТС и КТД 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 ролята на проактивно средство за превенция на възникването на КТС в страната.

Необходимостта от въвеждане на безплатни процедури по посредничество 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 2014 г. Общият брой осъществени производства по арбитраж е 15, а общият брой осъществени процедури на посредничество е 5, като други 6 процедури на посредничество са по искане само на едната страна, но не са били приети от другата страна.

В базата данни на НИПА са отразени възникнали колективни трудови спорове в:

2010 г. – 48 предприятия и 7 сектора;

2011 г. – 42 предприятия и 4 сектора;

2012 г. – 24 предприятия и 4 сектора;

2013 г. – 38 предприятия и 7 сектора;

2014 г. – 94 предприятия и 7 сектора;

Тези данни се отнасят до колективни трудови спорове, които са преминали фазата на непосредствени преговори между страните, и страните са обявили своето несъгласие по спорните въпроси, и за чието уреждане/разрешаване са предприети действия - организирани протести и/или стачки. Като правило в тези случаи на колективни трудови спорове (КТС) е използвана възможността да се уреди колективния трудов спор на

равнище предприятие със съдействието на синдикални и работодателски организации. В около половината случаи на КСС са организирани протестни и/или стачни действия. Приблизителният брой на наетите работници и служители в предприятията, обявили наличие на КТС е между 5 и 12 хил. лица годишно.

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 разходите 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 експерти показват, че по-подходящ способ за преодоляване на несъгласията между страните по колективен трудов спор, свързан с установяване на бъдещи права, какъвто е колективният трудов договор, са процедурите на посредничество от НИПА, които 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 по-тясното дефиниране в нормативната 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 и спазване на законодателни или договорни процедури за разрешаване на възникнали колективни трудови спорове.

Като допълващи основната дейност на НИПА с Правилника за устройството и дейността на НИПА са възложени 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 арбитрите, като провежда обучения за тяхното професионално усъвършенстване.

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, 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 съдът.

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 предприятия, икономически дейности и отрасли. Информацията се отразява в базата данни на НИПА за възникнали колективни трудови спорове.

В последните години на икономическа криза социалните партньори в страната демонстрират нараснала загриженост относно социалната сигурност за работещите. Като доказателство за това може да послужи факта, че колективното трудово договаряне в страната съдържа редица елементи от антикризисни мерки в отговор на икономическите предизвикателства. В условията на криза социалните партньори активно използват възможностите на колективното трудово договаряне за запазване на работната сила. Освен това се наблюдава тенденция за увеличаване на броя на колективните трудови договори в годините на икономическа криза. През 2014 г. (до 30.09.) броят на сключени договори и анексите към тях е нараснал над три пъти спрямо 31.12.2011 г., което е свидетелство за усилията на работодатели и синдикати за подобряване на диалога помежду им.

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 организациите, 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 фондове и други</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, подпомагащ 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 арбитражи 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 приема правила за осъществяване на **посредничеството** и арбитража. Така при непостигане на споразумение или в случаите, когато някоя от страните откаже да преговаря, заедно или поотделно, те могат да потърсят съдействие 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 инициирана 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 процедурата 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 трето лице – арбитражен орган (арбитър, 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 на съдебното решение. Решението е задължително и окончателно 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 уредбата 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, заложена в актуализираната Стратегия на Министерството на труда и социална политика 2013 – 2017 за 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
<p>Политика в областта на уреждането на колективните трудови спорове</p>	<p>Разширяване на прилагането на извънсъдебните способности за уреждане на колективни трудови спорове за постигане на взаимно приемливи решения между работници и служители, и работодатели;</p>	<p>1. Съдействие на страните за уреждане на колективните трудови спорове чрез посредничество</p>
		<p>2. Ефективно използване на арбитражната процедура за уреждането на колективните спорове</p>
<p>Политика в областта на изграждането на институционалния капацитет на НИПА</p>	<p>Повишаване на административния и институционален капацитет на НИПА</p>	<p>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.</p>
		<p>2. Повишаване на капацитета на НИПА за изпълнение на нормативно установените му функции.</p>

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, актуализираната Стратегия за развитие на Министерството на труда и социалната политика 2013-2017 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 между институционалното сътрудничество с оглед реализирането на стратегическите цели и задачи.

Управление и контрол на рисковете.

Стратегията 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.

Стратегията за управление на риска в НИПА (2013-2014 г.) е разработена в изпълнение на изискванията на Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор (ЗФУКПС).