



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Национален институт за помирение и
арбитраж



ДОКЛАД

ЗА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ 2020-2010 г.

СОФИЯ, септември 2021 г.

I. УВОД¹

Правна регламентация на уреждането на трудови конфликти в България съществува от 1936 година, когато с Указ № 382 на цар Борис III е приета **Наредба-закон за колективния трудов договор и уреждане на трудови конфликти**. Съгласно чл.8 от Наредбата-закон, „При липса на колективен трудов договор, когато повече от половината от едно или няколко предприятия, от един и същи бранш или район на една община намират, че условията на труд или размера на заплатата им са незадоволителни, те могат да предявяват мотивирано искане за подобрене им и то само чрез законоустановеното местно клоново или общинско работническо сдружение”. Арбитражът се разглежда като способ за решаване на споровете, свързани със сключването и изпълнението на колективните трудови договори.

Наредбата–закон предвижда три вида колективни трудови спорове:

1. *Относно предсрочно прекратяване на колективните трудови договори, сключени с определен срок.* Тези спорове се разглеждат от помирителни (трудова) съдилища като единствена инстанция. Съставът им включва съдия от околийския съд (председател), един представител на профсъюзите и един представител на работодателите;
2. *Относно тълкуването и прилагането на колективните трудови договори.* Споровете също се разглеждат от помирителните съдилища, като решенията могат да се обжалват пред областните съдилища.
3. *Относно сключването на колективен трудов договор.* Тези спорове се разглеждат от общинска помирителна комисия, като решенията се приемат с единодушие и са окончателни.

Посочените органи действат като административни юрисдикции. По същество производството представлява задължителен трудов арбитраж.

През 1946 г. у нас е приет **Закон за учредяване на помирителни комисии по тълкуването и прилагането на колективни трудови договори**. По силата на този закон са създадени Централна и местни помирителни комисии, които са компетентни да тълкуват колективните трудови договори, да решават спорове, относно тяхното прилагане и да налагат глоби за неизпълнението им.

С развитието на обществено-политическите реалности, във всички демократични общества правото на стачка е прокламирано като основно право, изведено на конституционно ниво. В зората на демократичните промени у нас в края на 1989 г. и началото на 1990 г., в страната избухнаха множество колективни трудови спорове, които прераснаха в мощна стачна вълна. Това наложи спешното приемане от Народното Събрание на Об.03.1990 г. на действащия и към момента **Закон за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС)**, който влезе в сила на 17.03.1990 г.

С този закон и в нашето трудово законодателство бяха въведени нови законодателни решения, а именно – правото на стачка, като основно право на работниците и служителите, уредено по-късно и в чл.50 на новата **Конституция на Република България от 1991 г.** Създадена беше също така и система от способности за доброволно уреждане на колективните трудови спорове, въведена в съответствие и в изпълнение на **Препоръка № 92 от 1951 г. на МОТ**, с която се предлага за разрешаване на трудовите конфликти между работодатели и работници да се създават органи за помирение и арбитраж. А с ратифицирането на **Европейската социална харта**, България се задължи, по силата на чл.6, т.3 от същата, да съдейства за създаването и използването на подходящи процедури за помирение и доброволен арбитраж за решаване на трудовите спорове.

¹ В тази част са използвани материали, разработени съвместно с представители на социалните партньори по изпълнявани от НИПА проекти „Разрешаване на спорове“ и „Подобряване на нормативната уредба на правото на стачка“ на Министерството на труда и социалната политика „Насърчаване на социалния диалог и подобряване на условията на труд на работниците и служителите“, част от тематичен фонд „Партньорство и експерти“ от Българо-Швейцарската програма за сътрудничество за намаляване на различията в рамките на разширения ЕС.

Съдържанието на правото на стачка представлява предоставена и гарантирана от Конституцията правна възможност на работниците и служителите да защитят своите колективни икономически и социални интереси при условия и ред, определени със закон. Доколкото колективните трудови спорове (КТС) са неизбежни в развитието на индустриалните отношения, то те са израз на сблъсъка на интересите на страните в трудовите отношения.

Редът, начинът и процедурите за тяхното уреждане са регламентирани в ЗУКТС. Приет още в първите дни на прехода, той постави началото на българското колективно трудово право. Този закон определи за първи път страните по КТС и изясни редица нови, към момента на приемането му, правни въпроси. Чрез него за първи път, макар и схематично, са предвидени различните начини и съответните процедури за разрешаване на КТС – непосредствени преговори, посреднически/помирителни процедури, арбитраж, стачка.

ЗУКТС посочва доброволното уреждане на КТС като основен метод за тяхното уреждане. Като най-приемлива форма са посочени непосредствените преговори между работниците и работодателите или между техни представители, по свободно определена от тях процедура. Нова бе и уредбата на посредническите процедури и институционализирането на трудовия арбитраж – в неговата доброволна и задължителна форма. С изменението на Кодекса на труда (КТ) и на ЗУКТС, бяха създадени нова процедура и нова институция – **Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА)**.

Съгласно чл.4, ал.1 ЗУКТС, когато по възникналия колективен трудов спор не се постигне съгласие във фазата на задължителните непосредствени преговори или някоя от страните по спора откаже да преговаря, то всяка от тях може да потърси съдействие за доброволно уреждане на спора по два пътя:

а) чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от синдикални и работодателски организации;

б) чрез Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА), който е създаден, с цел да съдейства на страните по един КТС за неговото доброволно уреждане.

Институтът е създаден към министъра на труда и социалната политика и се ръководи от директор и Надзорен съвет (НС), конституиран на трипартитен принцип от по двама представители на национално представителните организации на синдикатите и на работодателите, и държавата. НС на НИПА приема и утвърждава **Правила, по които се осъществяват посредническите и арбитражните процедури**, както и **Критерии за подбор на посредниците и арбитражите**, предложени от социалните партньори. НС на НИПА утвърждава списъците на посредниците и арбитражите.

През изминалите години от началото на демократичните промени до днес, правната уредба на процедурите по посредничество и арбитраж в ЗУКТС разкри редица проблемни въпроси, които търсят своето решение – извод, по който социалните партньори са единодушни. При участието си в съвместен Българо-швейцарски проект, те изразиха общата си позиция, че нормативната уредба е непълна и несъвършена, което до голяма степен обуславя рядкото и непълноценно използване на процедурите. Именно несъвършената и схематична законова регламентация, ведно с липсата на традиции в областта на доброволното уреждане на КТС, се явяват сериозна при новите общественно-политически, икономически и социални реалности.

Развитието на социалния диалог във всичките му форми е в пряка зависимост не само от обективни фактори – икономически, социални и др., но и от волята на социалните партньори. Социалните партньори са единни в позицията си, че важна роля за постигане на резултати в социалното сътрудничество има нормативната уредба, нормативната рамка за функциониране на социалния диалог на различните нива. Колкото по-конкретен, по-ясен и по-точен е регламентът за структурирането и функциите на институциите на този диалог и на процедурите за разрешаване на КТС, толкова по-добри резултати биха могли да се очакват за всички участници в него и за обществото като цяло.

В заключителния доклад по [проект „Разрешаване на спорове“](#) като Компонент 2 от проект на Министерството на труда и социалната политика „Насърчаване на социалния диалог и подобряване на условията на труд на работниците и служителите“, част от тематичен фонд „Партньорство и експерти“ от Българо-Швейцарската програма за сътрудничество за намаляване на различията в рамките на разширения ЕС, социалните партньори ясно изразиха това свое виждане и предложиха проект на ЗИД на ЗУКТС, в който отразиха своята визия за промени в действащия закон.

Участниците в националния социален диалог са единодушни, относно необходимостта от изменения и допълнения в ЗУКТС, които да допринесат за по-голямата ефективност на посредничеството и арбитража и за по-съдържателната и по-детайлно регламентирана дейност на НИПА. Най-важните предложения за подобряване на нормативната уредба, които имат изключително важно значение според тях, са следните:

а) Експертите на социалните партньори отчитат необходимостта от **легално дефиниране на понятието „колективен трудов спор“ и разграничаване на КТС на „спорове за права“ и „спорове за интереси“**. Тъй като понятието „колективен трудов спор“ стои в основата на цялата правна уредба в ЗУКТС, би следвало то да бъде ясно формулирано и дефинирано в закона, а не да се извежда по пътя на тълкуването, което създава възможност за редица неясноти и спорове.

б) В закона да се определи **моментът на възникване на КТС**. По този начин биха се избегнали обичайните противоречия между страните, относно началото на спора, като се изясни кога приключват обикновените преговори между страните и кога започва спорът.

в) Консенсусно е разбирането на социалните партньори и относно необходимостта **да се разграничи процедурата по посредничество от процедурата по помирение**. По действащата нормативна уредба, Надзорният съвет на НИПА е овластен да приема критерии за подбор и да утвърждава списъците на посредниците и арбитражите по предложения на социалните партньори. Анализът показва, че тази уредба е неработеща. Това се дължи на самия начин на подбор на посредниците, който не може да отговори на необходимостта посредникът да получи доверието и на двете страни по спора. Ето защо експертите на социалните партньори са постигнали консенсус, относно необходимостта в ЗУКТС да се внесе изменение, като ясно се регламентира посредничеството, което да се осъществява изцяло от синдикалните и работодателските организации по свободно избрана от тях процедура, а провеждането на помирителните процедури да бъде изрично възложено от закона на НИПА. По този начин би се постигнало и ясно разграничаване от подобни процедури, уредени с други нормативни актове, като напр. Закона за медиацията, ГПК, Закона за авторското право и сродните му права, както и др. подзаконовни нормативни актове, касаещи медиацията.

г) В съответствие с изложеното по-горе, в ЗУКТС ясно следва да се регламентира **правното положение на помирителя, като изрично се посочи в закона, че той е служител на НИПА, назначен от директора на института, след одобрение на Надзорния съвет**. При това положение, финансирането на помирителната процедура ще бъде за сметка на утвърдения бюджет на НИПА. По този начин ще се отговори на желанието на социалните партньори разходите по помирителните процедури да не бъдат за сметка на страните по спора, а да са безплатни за страните, като се поемат изцяло от държавата. Освен това, по този начин помирителите ще бъдат равно отдалечени от страните по КТС, което ще създаде доверие към тяхната обективност и безпристрастност. От друга страна, така ще намерят решение и други немаловажни въпроси, свързани със статута на помирителя – възнаграждение, ползване на отпуск и т.н.

д) В ЗУКТС е наложително да **бъде уредено изрично арбитражното производство, като бъдат разписани подробно арбитражните процедури**. В законовата уредба липсва детайлна регламентация на арбитражните процедури за уреждане на КТС. В ЗУКТС липсват установени процедурни правила, по които тези процедури се провеждат. В тази връзка, би могла да се обсъди възможността за „пренасяне“ или „включване“ в закона на текстове и разпоредби, залегнали в Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА, приети от НС на института. Именно липсата на разписани в закона процедури за

провеждане на арбитражните производства е наложила необходимостта НС на НИПА да приеме Правилата, които на практика допълват и конкретизират закона. Редно и прецизно от правна гледна точка е арбитражното производство и правилата за неговото провеждане да бъдат ясно и подробно разписани в закона, а не във вътрешен акт на НИПА.

В ЗУКТС липсва също така и регламентация, относно **характера на споровете, които могат да бъдат предмет на арбитраж**. Логично би било, да се предвиди възможност споровете по изпълнението и тълкуването на КТД да бъдат отнесени в предмета на дейност на института, като се предвиди законова възможност тези спорове да бъдат отнасяни за решаване пред арбитража на НИПА. Експертите на социалните партньори с консенсус са разработили и мотивирали това виждане, като са се обединили около разбирането, че при отсъствието на трудов съд в България, по-правилно би било специфичната проблематика, свързана със спорове по КТД, да бъде вменена от закона на НИПА, тъй като е пряко свързана с функциите на института.

В настоящия анализ, понятието „колективен трудов спор“ е изведено по тълкувателен път от ЗУКТС, като противоречие между работници и служители и работодател, по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище. В анализа КТС са разграничени по видове: спорове за права и спорове за интереси.

Споровете за права се отнасят за съществуващи права и задължения на работниците/служителите и работодателите, уредени в законодателството, в колективен трудов договор, във вътрешни актове на работодателя или в индивидуално споразумение между работника/служителя и работодателя.

Споровете за интереси целят установяване на нови права и задължения за страните по трудовото правоотношение. Изясняването на вида на спора е от значение в настоящия анализ за установяване на причината за възникването му, за предприемането на действия за уреждане на спора и за избора на подходящ способ за уреждането му.

Основните характеристики на КТС, предмет на настоящото изследване, са: **момент на възникване на спора; предмет; основни искания; страни по спора, причини за КТС; обявени действия за постигане на исканията; предприети действия за уреждане на спора; начин на уреждане и резултат.**

Началният момент на възникване на КТС е моментът, в който работниците и служителите предявят писмено искания към работодателя, относно права и/или интереси по въпроси, свързани с трудовите и/или осигурителните им отношения, както и по въпроси, свързани с жизненото равнище.

Предметът на КТС е свързан с конкретните въпроси, по които съществува противоречие между страните, в т. ч. заплащане на труда, режим на работно време и отпуски, здравословни и безопасни условия на труд, реструктуриране на дейността, свързано със съкращения и др.

Страните по спора това са носителите на правата и задълженията, свързани с предмета на спора. Те са:

- ✓ работници и служители – участници в колективния трудов спор като общност в защита на общ интерес. Те са представлявани (чл.1, ал.2 ЗУКТС) от органите на техните професионални организации, освен ако не са упълномощили други органи или лица.
- ✓ работодателят – представляван от законния си представител (ръководителят на предприятието), освен ако страната не е упълномощила други органи или лица.

Причините за КТС могат да бъдат различни – невъзможност за постигане на споразумение между страните или отказ на работодателя да преговаря по предмета на КТС.

Предприетите действия за уреждане на КТС могат да бъдат непосредствени преговори между страните, посредничество и/или арбитраж (доброволен и арбитраж по смисъла на чл. 14, ал.3 ЗУКТС), стачка (символична, предупредителна, ефективна).

Непосредствените преговори между работниците и служителите и работодателите или между техни представители протичат по свободно определена от тях процедура. Според чл.3, ал. 2 ЗУКТС са установени две общи изисквания:

- ✓ Писмено предявяване на исканията на работниците и служителите пред работодателя;
- ✓ Посочване на имената на представителите на работниците и служителите в преговорите.

Когато в процеса на непосредствените преговори се постигне решаване на спора, страните сключват *споразумение*. То трябва да бъде в писмена форма, да се подпише от страните и да отразява постигнатото съгласие. Споразумението подлежи на незабавно изпълнение (§1, ал.1 ДЗР ЗУКТС). Споровете по изпълнението на споразумението се решават по реда за уреждане на споровете, относно изпълнението на колективния трудов договор (§1, ал. 2 ДЗР ЗУКТС). Този ред е съдебен – чрез предявяване на иск по чл.59 КТ.

Когато не се постигне споразумение или някоя от страните откаже да преговаря, всяка от тях може да потърси 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*.

Когато предявените искания не са уважени, работниците и служителите могат да обявят **символична стачка**. Символичната стачка се изразява в носене или поставяне на подходящи знаци, ленти, плакати, значки и други символи без преустановяване на работния процес.

Предупредителната стачка представлява прекратяване на трудовия процес за не повече от един час, без предварително уведомяване на работодателя.

Стачка е временно преустановяване изпълнението на трудовите задължения от страна на работниците и служителите. Към стачка работниците и служителите могат да преминат, когато не може да се постигне споразумение чрез непосредствени преговори или посредничество и/или доброволен арбитраж, или работодателят не изпълни поети задължения. Решението за обявяване на стачка се взема с обикновено мнозинство от работниците и служителите в съответното предприятие или поделение. Работниците или техният представител са длъжни да уведомят писмено работодателя или негов представител най-малко 7 дни преди началото на стачката, да посочат нейната продължителност и органа, който ще ръководи стачката.

В ЗУКТС съществува и понятието **„стачка от солидарност“**. Това е ефективна стачка на работници и служители в подкрепа на законна стачка на други работници и служители.

Органите, които могат да оказват съдействие за уреждане на колективни трудови спорове според чл.4, ал.1 и чл.5а ЗУКТС са:

1. Синдикалните организации.
2. Работодателските организации.
3. Националният институт за помирение и арбитраж.

Тъй като ЗУКТС не съдържа изрична разпоредба страните по спора да информират НИПА, относно възникнал КТС, в основен източник на информация за тях се превръщат медиите. Тук следва да се подчертае, че в много от случаите тази информация е неточна, непълна и подвеждаща, тъй като не винаги тя е коректна от гледна точка на законовите понятия и правилното разбиране на естеството на КТС.

Не всеки спор или протест е КТС и тук ролята на експертите на НИПА е от съществено значение за правилното им дефиниране и разграничаване, и достоверното им и коректно отразяване в базата данни на института. Към момента, обхватът на проследяваните източници е разширен с регионални медии, страници на социалните партньори, онлайн въпросник за ранно информиране на НИПА при възникване на КТС, въпросник за проследяване на КТС, както и справки за проведените процедури по посредничество и арбитраж.

Използваните показатели за анализ на възникналите и протекли през изследвания период КТС включват:

- ✓ Брой регистрирани КТС;
- ✓ Структура по икономически дейности А7 и А21;
- ✓ Структура по икономически сектори (обществен/частен);
- ✓ Структура по райони и области;
- ✓ Структура по големина на предприятията;
- ✓ Действащ КТД при възникване на КТС;
- ✓ Предмет на КТС;
- ✓ Вид на КТС;
- ✓ Обявени действия за постигане на исканията;
- ✓ Предприети действия по уреждане на КТС;
- ✓ Искане за посредничество към НИПА
- ✓ Арбитраж към НИПА по чл. 14, ал. 3
- ✓ Стачки;
- ✓ Начин на уреждане;
- ✓ Резултат.

Разработката на настоящия доклад е осъществена в изпълнение на дейностите, предвидени в *чл.5, т.1. „б“ и чл.8, т.5„б“ от Правилника за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА).*

Докладът цели да осигури информацията относно колективните трудови спорове, която да подпомогне дейността на държавната администрация, социалните партньори, европейските институции, Международната организация на труда (МОТ) и др. Анализът на данните в доклада, под формата на коментари към таблиците и графиките, има за основна цел да бъде в помощ на социалните партньори. Представените данни са генерирани от интегрираната база от данни на НИПА за КТД и КТС, която има за цел обезпечаване на информационните нужди при прилагане на мерки и политики в сферата на индустриалните отношения.

Тази цел се постига чрез изпълнението на следните задачи:

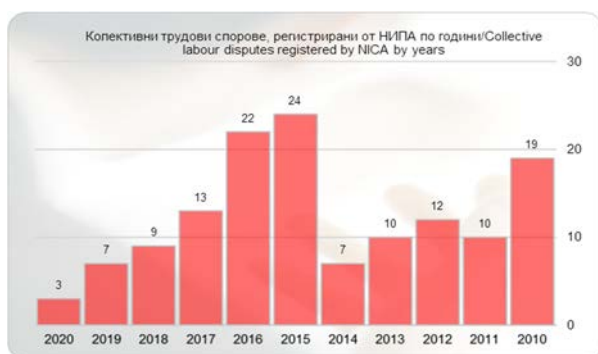
1. Събиране на информацията за възникналите КТС в страната;
2. Въвеждане на информацията за КТС в интегрираната база от данни на НИПА;
3. Обобщаване и анализиране на информацията за възникналите КТС в страната;
4. Представяне на резултатите от обобщаването и анализа на получената информация, относно състоянието на колективните трудови спорове в страната.

Обект на изследване са възникналите КТС в страната, а **предмет** на изследване са основните параметри и данни във връзка с тези КТС за периода 2020-2010 г.

II. КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

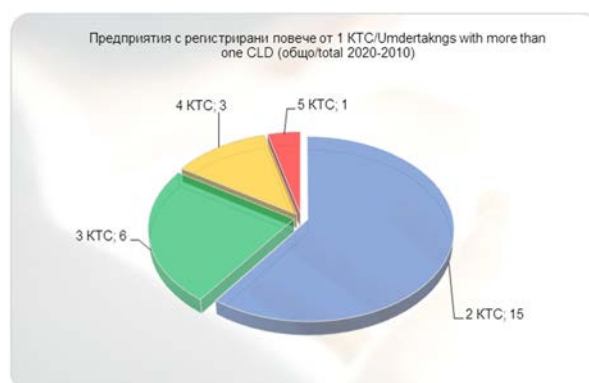
В настоящия доклад е представена информация за колективните трудови спорове, регистрирани от НИПА за периода 2020-2010 г. От НИПА са установени общо **136** КТС, от които **133** в предприятия и **3** КТС на общинско равнище. Общо в предприятията, в които е възникнал КТС, към момента на спора са били наети **391 630** работници и служители.

КТС, регистрирани от НИПА по години и наети лица в предприятията с възникнал КТС												
Години	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Общо
КТС	19	10	12	10	7	24	22	13	9	7	3	136
Наети лица	32 388	49 500	40 811	20 798	32 616	32 219	91 627	65 563	15 785	8 649	1 674	391 630

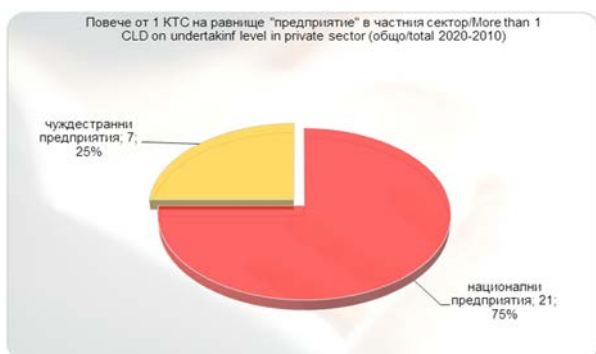
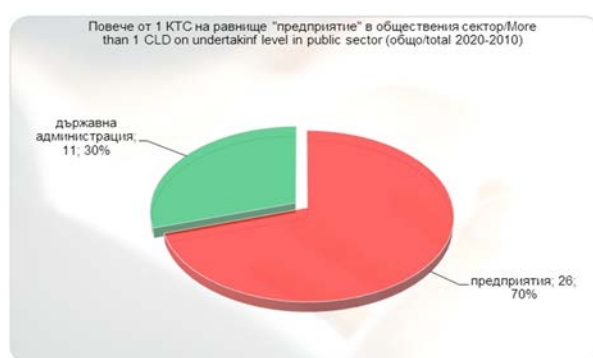
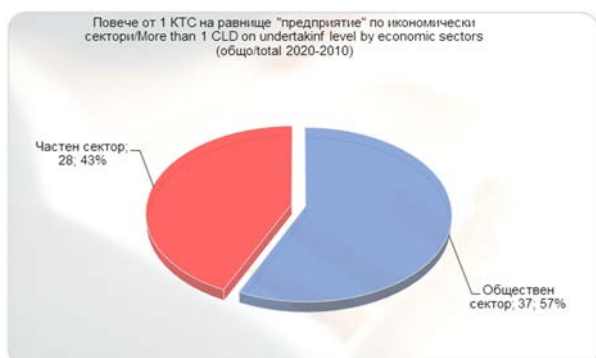


Най-голям е броят на колективните трудови спорове, регистрирани от НИПА, през 2016, 2015 и 2010 г., съответно за първите две години в предприятията с възникнал КТС са наети най-много работници и служители. През 2010 г. въпреки, че са установени голям брой КТС, наетите лица в тези предприятия са по-малко от тези през 2011 и 2012 г. В едно от предприятията са протекли три спора, отличаващи се един от друг по предмет, продължителност и брой обхванати работници. Изразената тенденция от наличната информация показва ясно, че намалява общият брой на възникналите КТС в предприятията, както и броят на наетите в тези предприятия работници и служители.

Освен данни за колективните трудови спорове, НИПА поддържа информация за предприятията, в които е възникнал КТС, както и за тези от тях, в които има повече от един възникнал КТС. За периода 2020-2010 г. общо в **93** предприятия има установени **133** КТС, както и в две общини, където са идентифицирани **3** КТС на общинско равнище. В **25** предприятия, или **26.9%** от всички, в които са регистрирани от НИПА **65** КТС, КТС са повече от един за периода 2020-2010 г. В две предприятия в рамките на една година са възникнали съответно **3** и **2** КТС. В една от общините с КТС има установени два КТС в две различни дейности – образование и детски ясли. На фигурите е показано разпределението на предприятията с възникнали повече от един КТС.



На фигурите по-долу са показани разпределенията по основните изследвани структури на тези от КТС, които са възникнали повече от един път в едно предприятие.



Структурата на КТС и на наетите лица в предприятията с възникнал КТС по икономически дейности, икономически сектори (обществен/частен), териториален признак и големина на предприятията е представена в следващото изложение.

На фигурите е показана структурата на възникналите КТС по икономически дейности A21 КИД-2008 на НСИ за периода 2020-2010 г. Най-много КТС са възникнали в икономическа дейност С "Преработваща промишленост", следвана от О "Държавно управление", и В "Добивна промишленост". Относителният дял на наетите лица в предприятията с възникнал КТС е най-голям в О "Държавно управление" и в Н "Транспорт, складиране и пощи".



На следващата таблица са показани колективните трудови спорове, регистрирани от НИПА, по години и наети лица в предприятията, в които е възникнал КТС по групи икономически дейности А7 НИПА. Общо за изследвания период най-голям е делът на КТС в сектор „Индустрия“ – **41%** от всички спорове. На второ място по брой се нареждат споровете в „Държавно управление“ и „Търговия, транспорт, туризъм и услуги“. Данните показват, че най-голям брой наети лица в предприятията с КТС през периода има в дейност „Държавно управление“. Единствено през 2015 г. броят на наети лица е най-голям в предприятията от сектор „Индустрия“ – **54%** от всички.

КТС, регистрирани от НИПА и наети лица в предприятията с възникнал КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
КТС											
А Селско, горско и рибно стопанство	1	1	1	1	1						
В-Ф Индустрия	13	7	6	6	2	9	7	8	5	2	
Г-Н Търговия, транспорт, туризъм и услуги	4	1	2	2	1	3	5		2	1	2
О Държавно управление		1	2		1	4	5	3	2		
Р Образование						1	1				
Q Здравеопазване			1	1	1	3	2	2		3	1
Р-С Култура и други	1					4	1				
Общо	19	10	12	10	6	24	21	13	9	6	3
Наети лица в предприятия с възникнал КТС											
А Селско, горско и рибно стопанство	2 100	1 697	1 774	1 749	1 832						
В-Ф Индустрия	5 438	19 339	4 953	4 120	2 642	16 464	12 566	9 159	3 144	1 325	
Г-Н Търговия, транспорт, туризъм и услуги	24 549	23 748	24 833	13 195	23 365	5 345	13 319		2 567	4 927	1 114
О Държавно управление		4 716	9 185		4 731	7 452	63 525	55 314	10 074		
Р Образование						29	810				
Q Здравеопазване			66	1 734	46	2 593	1 288	1 090		2 397	560
Р-С Култура и други	301					336	119				
Общо	32 388	49 500	40 811	20 798	32 616	32 219	91 627	65 563	15 785	8 649	1 674

На фигурите е показана структурата на възникналите КТС и наетите лица в предприятията с КТС общо за периода 2020-2010 г.



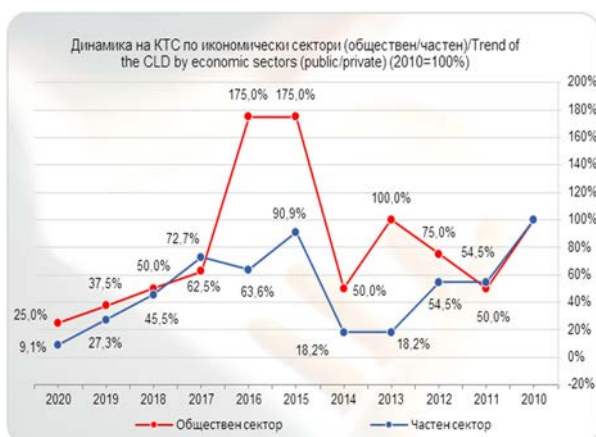
Възникналите КТС и наетите лица в предприятията с КТС за изследвания период 2020-2010 г. са разпределени по икономически сектори (обществен/частен), както следва – **54.1%** в общественния сектор, срещу **45.9%** в частния. На таблицата са показани данните по години, вкл. и разпределението вътре в отделните икономически сектори.

КТС, регистрирани от НИПА и наети лица в предприятията с възникнал КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
КТС											
по икономически сектори (обществен/частен)											
Обществен сектор, в т.ч.	8	4	6	8	4	14	14	5	4	3	2
Предприятия	8	3	4	8	3	10	9	2	2	3	2
Държавна администрация		1	2		1	4	5	3	2		
Частен сектор, в т.ч.	11	6	6	2	2	10	7	8	5	3	1
Национални предприятия	6	5	6	1	2	7	5	5	1	2	
Чуждестранни предприятия	5	1		1		3	2	3	4	1	1
Общо	19	10	12	10	6	24	21	13	9	6	3

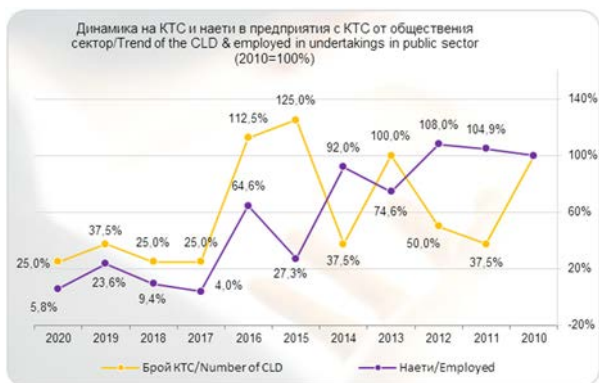
КТС, регистрирани от НИПА и наети лица в предприятията с възникнал КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
по икономически сектори (обществен/частен)	Наети лица в предприятия с възникнал КТС										
Обществен сектор, в т.ч.	27 451	33 511	38 825	20 479	29 974	14 956	81 248	56 404	12 641	6 479	1 605
Предприятия	27 451	28 795	29 640	20 479	25 243	7 504	17 723	1 090	2 567	6 479	1 605
Държавна администрация		4 716	9 185		4 731	7 452	63 525	55 314	10 074		
Частен сектор, в т.ч.	4 937	15 989	1 986	319	2 642	17 263	10 379	9 159	3 144	2 170	69
Национални предприятия	2 912	15 803	1 986	207	2 642	9 265	8 899	2 849	845	1 722	
Чуждестранни предприятия	2 025	186		112		7 998	1 480	6 310	2 299	448	69
Общо	32 388	49 500	40 811	20 798	32 616	32 219	91 627	65 563	15 785	8 649	1 674



За периода 2020-2010 г. най-голям е делът на КТС в предприятията от обществения сектор, но разликата с относителния дял на възникналите КТС в частния сектор е само **8.3%** пункта. В предприятията от обществения сектор са установени **2/3** от КТС, докато в държавната администрация те са **1/3** от всички. В националните предприятия от частния сектор броят на КТС е двойно по-голям от тези в чуждестранните предприятия. Наетите лица в предприятията с възникнал КТС от обществения сектор са най-много – **82.6%**, докато тези в частния сектор имат относителен дял от **17.4%**. Почти по равно е разпределението на наетите работници и служители в рамките на обществения сектор между предприятия и администрация, съответно **43%** на **39.6%**, като разликата при частния сектор е по-голяма – наетите в националните предприятия с възникнал КТС заемат **12%** относителен дял, а тези в чуждестранните – **5.3%**.



Динамиката на възникналите КТС и наетите лица в тези предприятия по икономически сектори (обществен/частен) по години от изследвания период показва, че в сравнение с базисната 2010 г. най-голям брой спорове са регистрирани през 2015 г. (**24**) и 2016 г. (**21**). В частния сектор броят на КТС за всички години от периода е по-нисък от базисната 2010 г., като след 2015 г. се отбелязва устойчиво намаление на техния брой и в двата сектора, съпроводено и с намаление на наетите лица в предприятията с възникнал КТС след 2018 г.

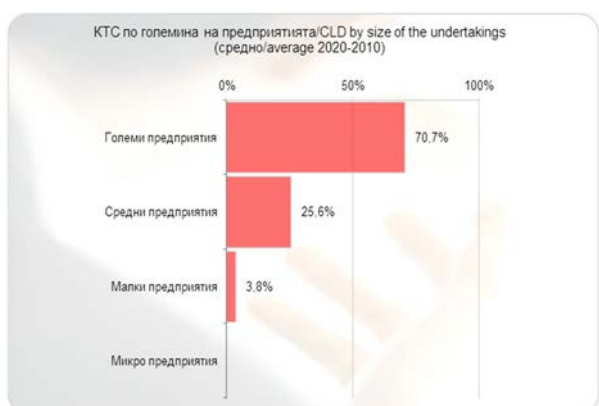


Динамиката на КТС и наетите лица в предприятията от общественния сектор и в държавната администрация, показана на фигурите по-горе, показва намаление след 2016 г. в сравнение с базисната 2010 г. както на КТС, така и на наетите в тях лица, като за последните две години няма установен случай на КТС в държавната администрация. Специално за държавната администрация през 2010 г. НИПА няма данни за възникнал КТС, поради което 2011 г. е приета за базисна. И в предприятията от общественния сектор, и в държавната администрация най-много КТС са установени през 2015 г., съответно 2016 г. за държавната администрация, в сравнение с базисните години.

На следващите графики е показана динамиката на възникналите КТС и наетите лица в предприятията с възникнал КТС в частния сектор, както за националните, така и за чуждестранните предприятия. В националните предприятия възникналите КТС през 2019 г. са **1/3** от броят им през базисната 2010 г., като за 2020 г. няма установен възникнал КТС, а при чуждестранните предприятия отчетливо личи тенденцията към намаление, като през всички години броят на КТС в тях е по-малък от равнището им през 2010 г.



Разпределението на колективните трудови спорове според големината на предприятията съгласно Закона за малките и средни предприятия (ЗМСП), съответно голямо предприятие с над 250 наети лица, средно – от 50 до 250 наети, малко – от 10 до 50 наети, и микро-предприятие – под 10 наети, средно за периода 2020-2010 г. е показано по-долу.



Над **2/3** от КТС за изследвания период са възникнали големи предприятия, където наетите работници и служители съставляват близо **99%** от всички наети в предприятия с КТС. В средни предприятия са възникнали **¼** от КТС, но наетите в тях са едва **1.3%**. За периода КТС рядко са възниквали в малки предприятия – **3.8%** от всички, където наетите лица са по-малко от половин процент. Няма установен от НИПА случай на възникнал КТС в микро предприятие за периода 2020-2010 г., както и в предприятие, за което НИПА няма възможност да получи данни за наетите лица. На таблицата е показано разпределението на установените от НИПА КТС по големина на предприятията за годините на изследвания период, както и на наетите лица в предприятията с възникнал КТС.

КТС, регистрирани от НИПА и наети лица в предприятията с възникнал КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
По големината на предприятията	КТС										
Големи предприятия	12	8	9	6	5	14	17	10	6	5	2
Средни предприятия	7	2	2	4		9	2	3	3	1	1
Малки предприятия			1		1	1	2				
Микро предприятия											
n.a											
Общо	19	10	12	10	6	24	21	13	9	6	3
	Наети лица в предприятия с възникнал КТС										
Големи предприятия	31 278	49 189	40 557	20 225	32 570	30 985	91 330	64 918	15 244	8 587	1 605
Средни предприятия	1 110	311	209	573		1 205	256	645	541	62	69
Малки предприятия			45		46	29	41				
Микро предприятия											
n.a											
Общо	32 388	49 500	40 811	20 798	32 616	32 219	91 627	65 563	15 785	8 649	1 674

На таблицата по-долу е показана информация за териториалното разпределение на регистрираните КТС по статистически райони по години от изследвания период 2020-2010 г., както и графики за разпределението на КТС и наетите лица в предприятия с КТС по административни области средно за периода. В базата данни за КТС на НИПА при определяне седалището на работодателя е използвана класификацията „Единен класификатор на административно териториалните и териториалните единици“ (ЕКАТТЕ). За определена група предприятия, които имат териториални структури или са с национално значение, както и за КТС на равнище бранш/отрасъл, е обособена допълнителна позиция „Цялата страна“.

КТС, регистрирани от НИПА и наети лица в предприятията с възникнал КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
по статистически райони	КТС										
BG31 Северозападен	1		1	2		3	1				
BG32 Северен централен	1				1	2					1
BG33 Североизточен	1		1	1	1	1	1	4	2	1	2
BG34 Югоизточен	1	2			1	5	3			1	
BG41 Югозападен	6	2		3		5	8	4	2	3	
BG42 Южен централен	4	3	6	2		6	1	1	3	1	
Цялата страна	5	3	4	2	3	2	7	4	2		
Общо	19	10	12	10	6	24	21	13	9	6	3
	Наети лица в предприятия с възникнал КТС										
BG31 Северозападен	237		45	389		1 017	811				
BG32 Северен централен	111				2 105	698					560
BG33 Североизточен	390		66	112	46	178	137	1 485	2 567	448	1 114
BG34 Югоизточен	919	13 950			537	15 852	8 406			845	
BG41 Югозападен	2 269	1 157		4 879		5 827	5 442	5 813	1 016	6 479	
BG42 Южен централен	1 813	4 232	5 172	2 669		1 628	2 206	250	2 128	877	
Цялата страна	26 649	30 161	35 528	12 749	29 928	7 019	74 625	58 015	10 074		
Общо	32 388	49 500	40 811	20 798	32 616	32 219	91 627	65 563	15 785	8 649	1 674

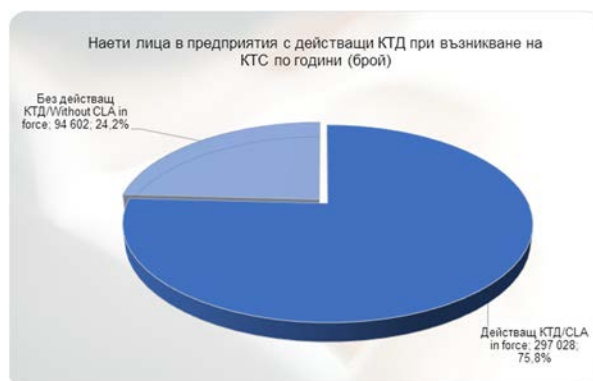


На графиките по-долу е показано разпределението на възникналите КТС и наетите лица в предприятия с възникнал КТС по статистически райони, без включване на КТС в предприятията с териториални структури в цялата страна, общо за периода 2020-2010 г.



Данните показват, че най-много колективни трудови спорове през изследвания период са възникнали в Югозападния район – **32.7%** от всички, а най-малко – в Северен централен район – **5%**. Областта, в която се отчитат най-много спорове за периода, е София (столица) – **11.9%**, следвана от Пловдив – **10.9%**. В две административни области – Габрово и Русе, за периода 2020-2010 г. няма установени от НИПА колективни трудови спорове. Най-висок е относителният дял на наетите лица в предприятия с възникнал КТС в област Стара Загора – **32.2%** от наетите по области, и София (столица) – **15.1%**. Както е показано и на фигурите, почти **¼** от КТС за изследвания период са възникнали в предприятия с териториални структури в цялата страна, в които са наети близо **¾** от наетите лица.

Друг показател, изследван от НИПА в тясна връзка с предмета на КТС, е наличието на действащ колективен трудов договор (КТД) към момента на възникване на колективен трудов спор. В периода 2020-2010 г. в **44.9%** от случаите на възникнал КТС, в предприятията, както и при 1 случай на КТС на общинско равнище, е действал колективен трудов договор, като **75.8%** от наетите работници и служители в предприятия с възникнал КТС са били обхванати от КТД.





Според данните за изследвания период най-голям е броят на действащи КТД по време на възникнал КТС през 2016 г., като съотношението на предприятията с действащ КТД към тези, в които няма КТД при възникнал КТС е приблизително $\frac{3}{4}$ към $\frac{1}{4}$. При наетите лица най-значителна е разликата за 2014 г. когато наетите лица в обхвата на КТД са **98.4%** срещу **1.6%** за тези от тях, които не са в обхвата на действащ КТД. От данните личи, че докато в началото на периода – 2010 г., при възникнал КТС в над **84%** от случаите в предприятията няма действащ КТД, то през 2020 г. в **2/3** от предприятията с възникнал КТС има действащ КТД.

Предметът на КТС е свързан с конкретните въпроси, по които съществува противоречие между страните, в т. ч. заплащане на труда, режим на работно време и отпуски, здравословни и безопасни условия на труд, реструктуриране на дейността, свързано със съкращения и др. НИПА установява предмета на КТС на базата на исканията на работниците и служителите, отправени до работодателя съгласно разпоредбата на чл.3, ал.2 ЗУКТС, които са документирани и/или отразени чрез средствата за масова информация. На таблицата по-долу се представени различните дефинирани от НИПА въз основа на достъпната информация искания, определящи предмета на КТС по години от изследвания период 2020-2010 г.

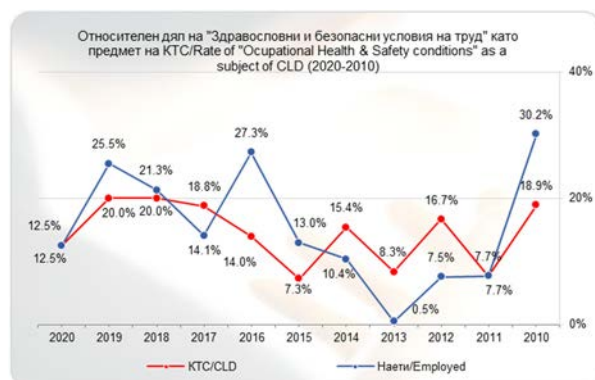
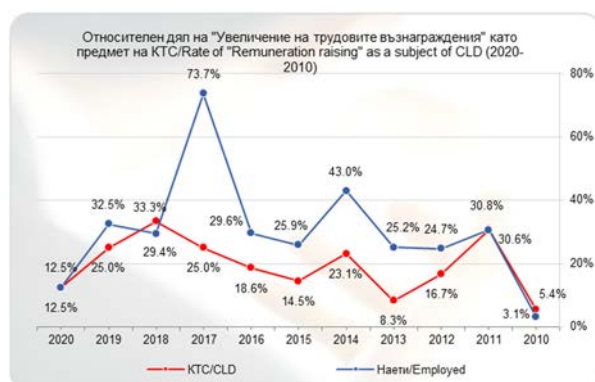
Предмет на КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Изплащане на забавени трудови възнаграждения	13	3	8	4	4	12	5	5	2	1	1
Изплащане на неизплатени ДТВ		1	3	1		4	2	1			
Изплащане на ваучери за храна	6			1	1	4	1	4	1	1	1
Изплащане на средства за работно и униформено облекло чл. 29б			1	2		5					1
Работно време	1			1		4	4	2		1	1
Почивки				1							
Отпуски				1		2	1			1	
Здравословни и безопасни условия на труд	7	1	4	2	2	4	6	6	3	4	1
Неизпълнени клаузи от КТД				1			1	1	1		1
Увеличение на трудовите възнаграждения	2	4	4	2	3	8	8	8	5	5	1
Увеличение на ДТВ		1						1		2	
Свързани с реструктуриране и/или заетост	6	3	2	4	1	6	13	2	2	2	1
Сключване на КТД	2		2	4	2	6	2	2	1	3	

Сборът на исканията - предмет на спора не е равен на броя на КТС, тъй като в рамките на един КТС са предявени повече от едно искане

През периода 2020-2010 г. най-голям дял от въпросите, по които е възникнал КТС, са свързани със изплащане на забавени трудови възнаграждения (**58**) и увеличение на трудовите възнаграждения (**50**). След тях се нареждат въпросите, свързани с реструктуриране и/или заетост (**42**) и здравословни и безопасни условия на труд (**40**). За изследвания период най-малко засегнати са въпросите, свързани с почивки (**1**) и увеличение на ДТВ (**4**). На фигурите е показана структурата на предмета на спора като относителен дял в проценти общо за годините от изследвания период, както и на наетите работници и служители в предприятията с възникнал КТС съобразно техния предмет.

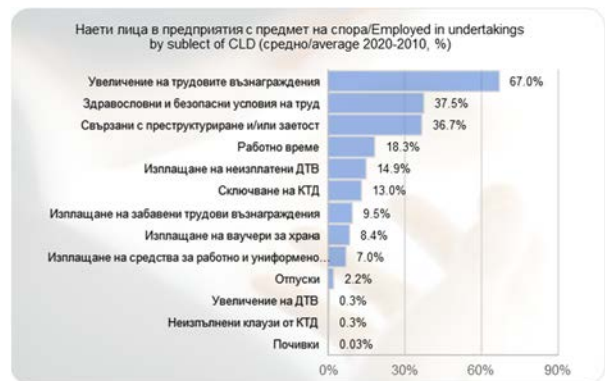


Динамиката на относителния дял на въпросите, предмет на КТС, които заемат първите четири места (имат най-висок относителен дял), както и на наетите лица в предприятията с посочени искания като предмет на спора, е показана на следващите фигури за годините на изследвания период.



От графиките е видно, че изплащането на забавени трудови възнаграждения като предмет на КТС има ясна тенденция към намаление, като от **35.1%** относителен дял през 2010 г. устойчиво спада до **5%** през 2019 г. и **12.5%** през 2020 г., а при наетите лица в предприятията с възникнал КТС по този въпрос също се отбелязва спад, особено за последните три години от периода. Тенденцията при исканията за увеличение на трудовите възнаграждения като предмет на КТС е възходяща, при база 2010 г., както при КТС, така и при наетите лица, въпреки че за последните три години се отбелязва спад. Тенденцията при въпросите, свързани с реструктуриране и заетост като предмет на КТС също е низходящ тренд, макар и по-слабо изразен. Като предмет на КТС, въпросите относно здравословните и безопасни условия на труд отбелязват като относителен дял възходящ тренд.

На следващите фигури са показани въпросите, предмет на КТС, групирани в низходящ ред, като дял от установените КТС за периода 2020-2010 г., т.е. представят кои от разновидностите на предмета на КТС се съдържат в исканията по спора. В **42.6%** от КТС исканията на работниците и служителите касаят изплащането на забавени трудови възнаграждения, в **36.8%** от КТС като предмет на спора са искания за увеличение на трудовите възнаграждения, които заемат и най-голям дял от наетите в предприятията с възникнал КТС – над **2/3 (67%)**, а на трето място като предмет на КТС са въпросите на реструктуриране и свързаната с него заетост в предприятието, с относителен дял от КТС от **30.9%** и от наетите – **36.7%**.



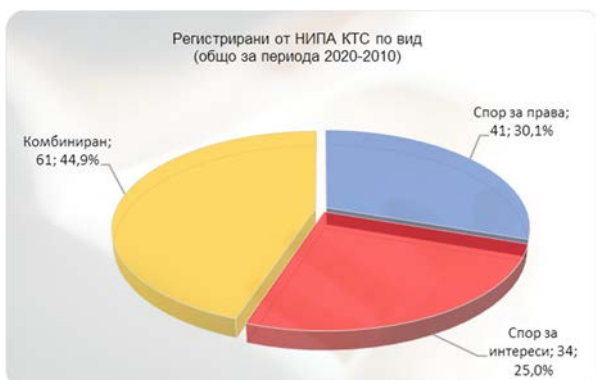
Въпреки, че ЗУКТС не отграничава колективните трудови спорове съобразно характера на въпросите, по които може да възникне КТС, те могат да бъдат категоризирани, както е практиката в редица страни, като спорове за права (относно съществуващи права) и спорове за интереси (относно нови права).

Споровете за права възникват във връзка с условията на работа, предвидени в закон или в колективен трудов договор. Такива спорове обикновено се отнасят до прилагането на колективен трудов договор и/или когато тълкуването на съществуващ договор се оспорва от една от страните. Сред някои от причините за възникването на такива спорове са неизплатени заплати, едностранно изменение на работното време, неспазване на договорен размер на различни възнаграждения, дискриминационни практики и др.

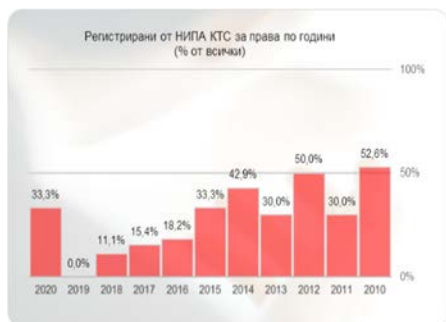
Споровете за интереси представляват онези разногласия, при които страните по преговорите не са съгласни относно условията на труд и работа, които да бъдат заложили в нов колективен трудов договор или относно изменението на вече установените в колективен трудов договор условия. Споровете от този вид обикновено възникват в контекста на колективното трудово договаряне по време на преговорите или при искания относно увеличение на трудовите възнаграждения.

Тъй като определянето на вида на колективния трудов спор (за права или интереси) се основава на исканията, предмет на спора, в практиката често се наблюдават т.нар. комбинирани колективни трудови спорове, в които предметът на спора е едновременно от областта на правните и неправни искания на работниците и служителите. Пример за такъв КТС би могъл да бъде спор, свързан с искания за изплащане на дължими забавени трудови възнаграждения и за повишаване на работните заплати.

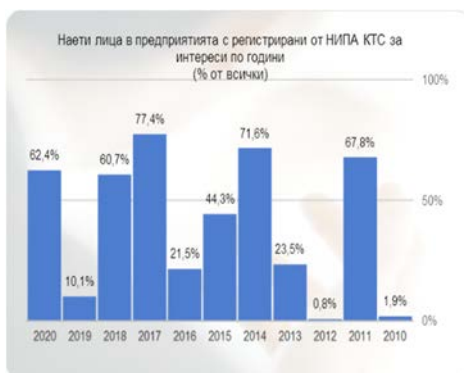
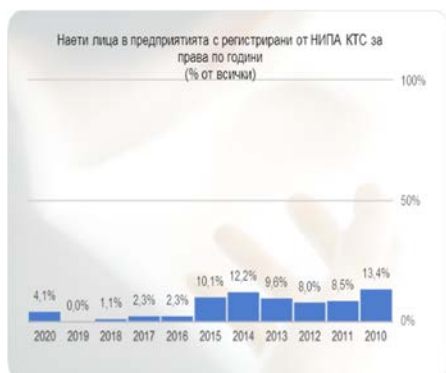
Вид на КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Спор за права	10	3	6	3	3	8	4	2	1		1
Спор за интереси	1	5	1	3	2	6	8	2	3	2	1
Комбиниран	8	2	5	4	2	10	10	9	5	5	1
Общо	19	10	12	10	7	24	22	13	9	7	3



КТС за права имат относителен дял от **30%** от всички регистрирани спорове за периода, неправните спорове (спорове за интереси) – **25%**, а най-голям дял съставляват комбинираните КТС – **44.9%**. Структурата на наетите лица в предприятията с възникнал КТС за периода също показва, че работниците и служителите в предприятия с комбиниран КТС заемат най-голям относителен дял – **53%**, следвани от наетите в предприятия, където е възникнал спор за интереси – **40.6%** и наетите в предприятия с възникнал правен спор – **6.4%**.



Данните показват, че докато общата тенденция при КТС за права е низходяща за периода 2010-2020 г., въпреки че за 2020 г. техният относителен дял в структурата на възникналите КТС нараства, то относителният дял на КТС за интереси е сравнително устойчив през годините, а комбинираните КТС като относителен дял бележат относителен ръст, с изключение на 2020 г. в сравнение с предходната година.



Най-малък е относителният дял на наетите в предприятия с възникнал КТС за права, които от **13.4%** през 2010 г. достигат до **4.1%** за 2020 г. Най-голям е относителният дял на наетите в предприятия с възникнал комбиниран КТС, които в определени години надхвърлят **60-70%** от всички.

Съгласно възприетата методология, анализът изследва както обявените действия за постигане на исканията по КТС, така и предприетите действия за тяхното уреждане. Предмет на разглеждане са различни видове действия, съгласно ЗУКТС, вкл. по чл.9 ЗУКТС, или действия, предвидени в друг закон – Закона за събранията, митингите и манифестациите. Процентният дял и по двата показателя е различен от 100%, тъй като действията по всеки спор могат да бъдат повече от едно.

Обявени действия за постигане на исканията по КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Непосредствени преговори	6	2	2			6	12	3	4	4	1
Преговори със съдействието на синдикални и/или работодателски организации	7	5	2		1	6	8	2	4	3	
Посредничество от НИПА											
Доброволен арбитраж от НИПА											
Задължителен арбитраж по чл. 14 ЗУКТС		1									
Символична стачка						1	2				
Предупредителна стачка				1	2					1	1
Ефективна стачка	8	3	7	7	3	9	1	5	4	2	3

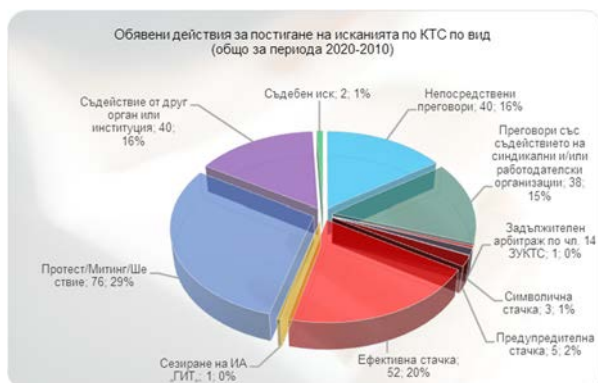
Обявени действия за постигане на исканията по КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Сезиране на ИА „ГИТ„								1			
Протест/Митинг/Шествие	13	2	8	6	6	9	13	6	6	5	2
Съдействие от друг орган или институция	1		4		1	13	16	1	3		1
Съдебен иск	1									1	

Сборът на обявените действия не е равен на броя на КТС, тъй като в рамките на един КТС са обявени повече от едно действие

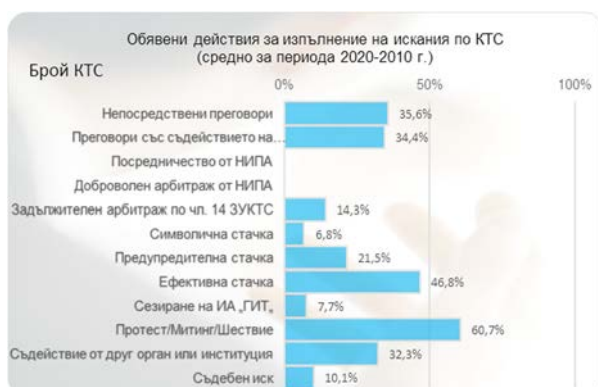
Предприети действия за уреждане на КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Непосредствени преговори		2	1		1	3	7	1	2	3	1
Преговори със съдействието на синдикални и/или работодателски организации	8	6	3	5	2	9	14	3	5	4	1
Посредничество от НИПА	3	1				1			1		1
Доброволен арбитраж от НИПА											
Задължителен арбитраж по чл. 14 ЗУКТС	5	1				1					
Символична стачка						2	1				
Предупредителна стачка	5	1	2		2	4				1	
Ефективна стачка	3	3	3			3	1	3			
Сезиране на ИА „ГИТ„	2		2	1		1		2	1		
Протест/Митинг/Шествие	7		7	6	4	5	12	8	6	5	2
Съдействие от друг орган или институция	2		4	1		2	1		1	2	
Съдебен иск					1		1				

Сборът на предприетите действия не е равен на броя на КТС, тъй като в рамките на един КТС са предприети повече от едно действие

На фигурите е показана структурата на обявените действия за постигане на исканията по КТС общо за периода 2020-2010 г., както и структурата на предприетите действия за тяхното уреждане.



На графиките са показани обявените и предприетите действия като относителен дял средно за периода 2020-2010 г. от регистрираните от НИПА КТС.



Сборът на процентите не е равен на 100, тъй като при обявените и предприетите действия са няколко в рамките на един КТС

На фигурите по-долу този относителен дял е от броя на наетите в предприятията с регистриран КТС.



Сборът на процентите не е равен на 100, тъй като при обявените и предприети действия са няколко в рамките на един КТС

Данните показват, че както по години, така и средно за периода 2020-2010 г. се отбелязва разлика между обявените действия за постигане на исканията по КТС, и реално предприетите действия за неговото уреждане. Най-голяма е тази разлика при ефективната стачка – докато при обявените действия тя се посочва в **46.8%** от КТС, с обхват на наетите лица в тези предприятия от **64.5%**, то установените случаи на провеждане на стачка като реално действие за уреждане на КТС средно за периода 2020-2010 имат относителен дял от **21.4%** от КТС, и **18.2%** при наетите. На второ място като процентни пункта разлика е посредничеството от НИПА. Докато при обявените действия то не фигурира, в предприетите действия посредничеството от НИПА заема **16.1%** дял от КТС и **14.8%** от наетите лица в предприятията с възникнал КТС средно за изследвания период.

При възникване на КТС непосредствените преговори между страните са задължителна процедура за неговото уреждане, регламентирана в чл.3, ал.1 ЗУКТС. Законът предвижда след изчерпване на възможността страните да уредят КТС чрез непосредствени преговори, ако не се постигне споразумение по КТС или някоя от тях откаже да преговаря, използването на доброволен механизъм за неговото уреждане. Страните могат да се обърнат за съдействие при уреждането на КТС чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от синдикални и работодателски организации и/или от Националния институт за помирение и арбитраж – чл.4 ЗУКТС. В ЗУКТС непосредствените преговори по чл.3 и доброволното търсене на съдействие по чл.4 са разписани като отделни процедури, имайки предвид задължителният характер на непосредствените преговори и доброволното търсене на съдействие по чл.4. Практиката и данните, с които разполага НИПА показват обаче, че много често още в хода на непосредствените преговори страните търсят съдействие за уреждането на спора от синдикални и работодателски организации.

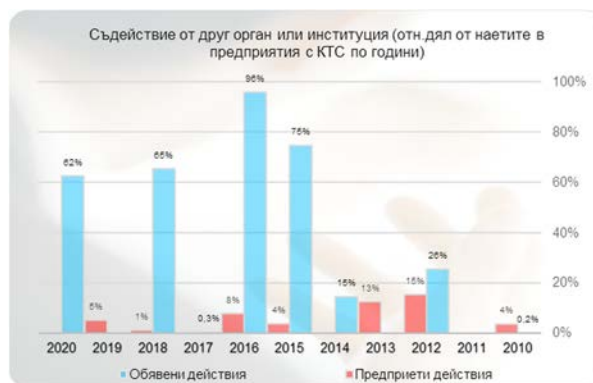
Фигурите по-долу представят обявените и предприети действия за уреждане на КТС по три от основните способы, предвидени в ЗУКТС, както и по отношение на ефективната стачка.

Относителен дял от КТС по години



Относителен дял от наетите в предприятията с КТС по години





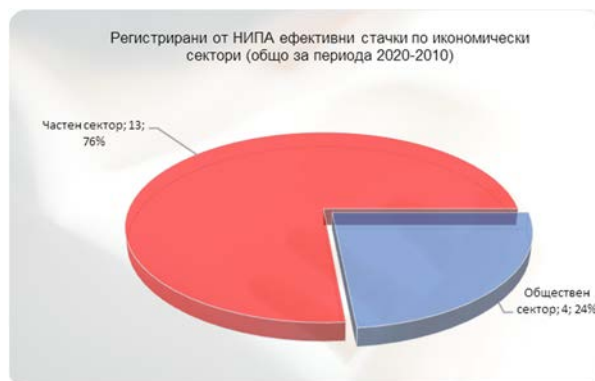
Сборът на процентите не е равен на 100, тъй като при обявените и предприети действия са няколко в рамките на един КТС

ЗУКТС предвижда, че когато по колективния трудов спор не се постигне споразумение или работодателят не изпълни поети задължения към работниците и служителите, те могат да стачкуват, като временно преустановят изпълнението на трудовите си задължения.

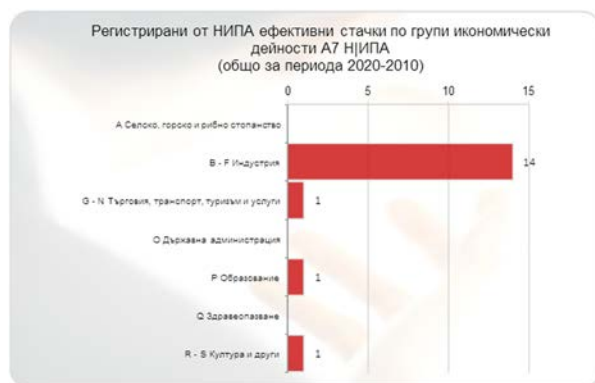
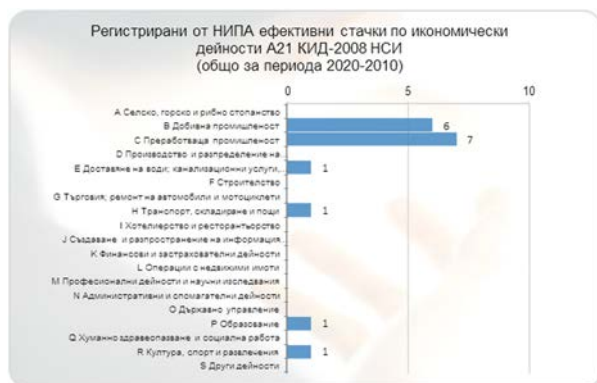
ОСНОВНИ ДАННИ ЗА ПРОВЕДЕНИ СТАЧНИ ДЕЙСТВИЯ

	2010	2011	2012	..	2015	2016	2017	..	Общо	Средно
Стачки (брой)	3	3	3		4	1	3		17	2,83
Предприятия (брой)	3	3	3		4	1	2		16	2,67
Наети в предприятията (брой)	1 328	30 909	4 039		5 252	670	1 499		43 697	7 283
Участвали наети (брой от наетите в предприятията)	322	186	3 829		195	100	121		4 753	792
Участвали наети (%)	24,2%	0,6%	94,8%		3,7%	14,9%	8,1%		10,9%	24,4%
Продължителност (работни дни)	3	40	67		82	3	10		205	34
Изгубени работни дни	322	1 488	150 100		3 733	300	313		156 256	26 043
Брой участвали работници на 1,000 наети лица	0,144	0,083	1,726		0,086	0,044	0,052			0,356
Брой изгубени работни дни на 1,000 наети лица	0,144	0,664	67,652		1,656	0,132	0,136			11,730

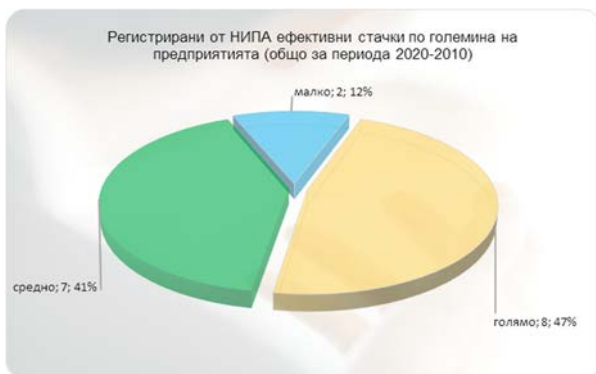
В периода 2013-2014 г., както и за последните три години (2018-2020 г.) НИПА не е регистрирала провеждане на стачни действия, докато през 2017 г. стачките са три. В едно от предприятията през 2017 г. са установени две стачки с различен предмет и в различен времеви период. Общият брой на регистрираните от НИПА стачки е **17**, проведени в **16** предприятия. Не са регистрирани от НИПА стачки на отраслово/браншово равнище, както и на общинско равнище. Най-голям е броят на стачките, регистрирани от НИПА през 2015 г. – **4**, като техният дял е **25%** от всички регистрирани от НИПА стачки за изследвания период, като те са и с най-голяма продължителност в работни дни. Най-голям брой на участвали работници и служители са регистрирани през 2012, където е отчетен и най-висок дял изгубени работни дни.



Данните за проведените ефективни стачки по икономически сектори, в който те са възникнали, показват, че над **¾** от тях са в частния сектор, и по-малко от **25%** - в общественния сектор, като в него всичките проведени ефективни стачки са в предприятия, докато в административните структури за периода няма регистрирани от НИПА стачни действия. В частния сектор броят на ефективните стачки в чуждестранни предприятия заема дял от **23.1%**, докато тези, проведени в национални предприятия са близо **77%**.

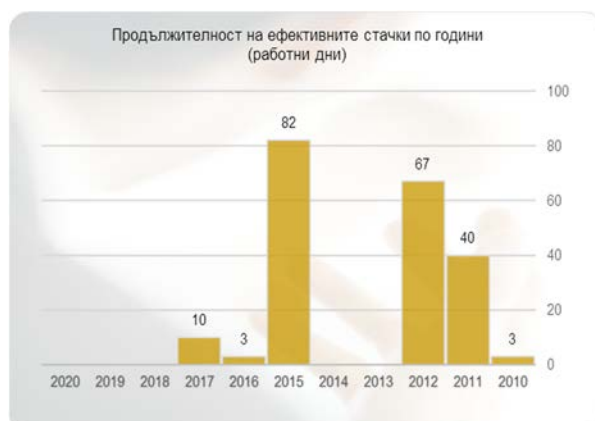


Видно от фигурите по-горе, индустрията като група икономически дейности, в това число добивната и преработващата промишленост са дейностите, в които са концентрирани над **80%** от установените от НИПА проведени ефективни стачки.

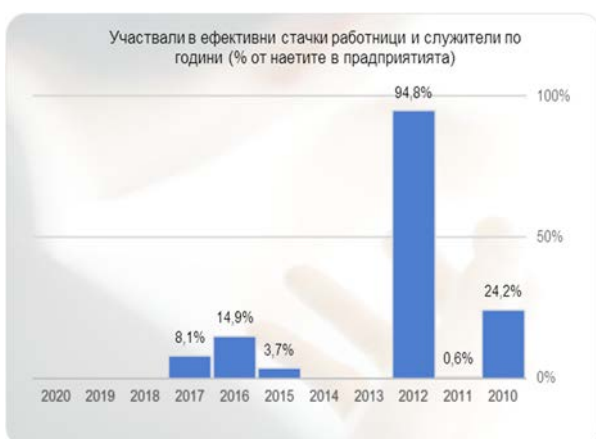


Броят на проведените ефективни стачки е почти поравно разпределен според големината на предприятията между големите и средните предприятия, съответно **47%** и **41%**, а стачните действия в малките предприятия имат относителен дял от **12%**.

Разпределението на регистрираните от НИПА проведени ефективни стачки по административни области е показано на фигурите по-долу, заедно с продължителността на предприетите ефективни стачни действия. Ефективни стачни действия са установени от НИПА в **11** от общо **28** области, като една стачка е в предприятие с поделения в цялата страна. Общата продължителност на регистрираните от НИПА стачни действия при проведени **17** стачки е **205** работни дни, или **34** работни дни средно за периода, като средната продължителност на регистрираните стачки е **12** работни дни.



Изгубените работни дни поради стачки и участвалите в стачни действия работници и служители като процентен дял от наетите в предприятията, както и данните, представящи относителните показатели на 1,000 наети лица, част от техническите стандарти на МОТ за събиране на статистическа информация за стачки, са представени на фигурите по-долу.





Важен показател в изследването са и причините за проведените стачки. В **53%** от случаите на проведени ефективни стачки причината за тях е неизпълнение на постигнато споразумение за уреждане на колективен трудов спор. В **41%** причината е непостигане на споразумение, а отказът от преговори е причина за **6%** от регистрираните от НИПА ефективни стачки.

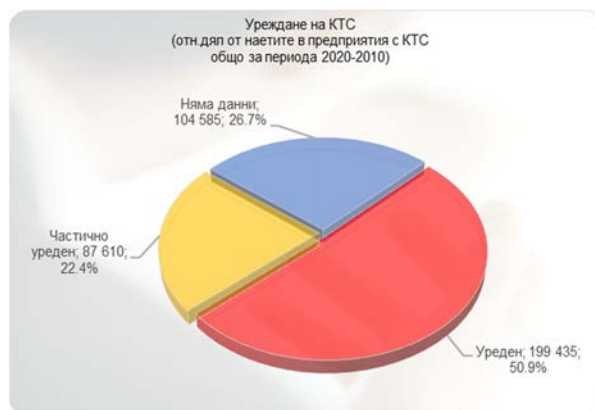
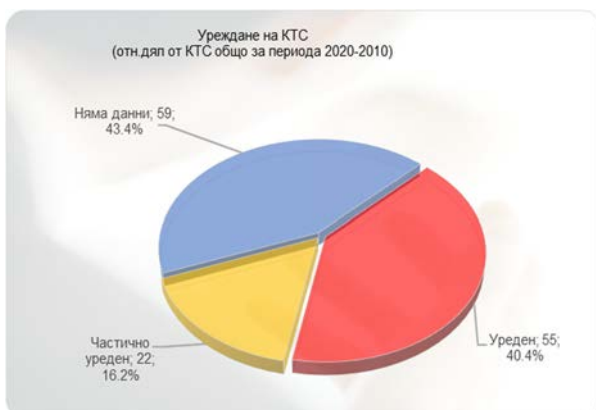


Най-голям е относителният дял на регистрираните от НИПА ефективни стачки при колективни трудови спорове за права – **70.6%**, при комбинираните КТС (с искания едновременно за интереси и права) този дял е **23.5%**, а само една проведена стачка е регистрирана по КТС за интереси.

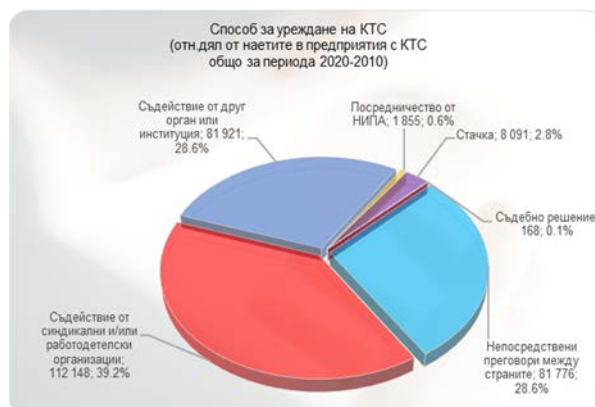
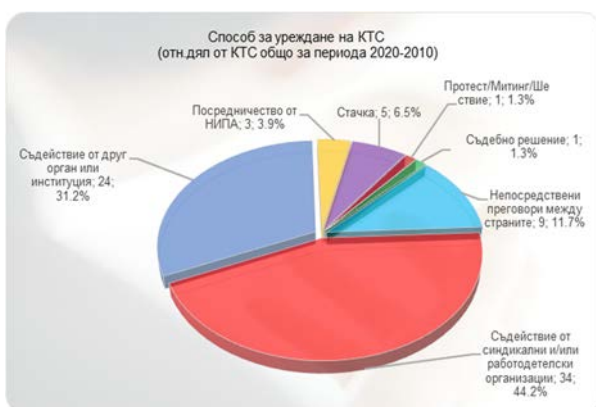
До уреждане на КТС може да се стигне чрез непосредствени преговори между страните, чрез съдействие от синдикални и работодателски организации по чл. 4 ЗУКТС, чрез съдействие по чл.4 ЗУКТС от НИПА за посредничество и/или доброволен арбитраж, в резултат на стачка, или чрез разрешаване на спора от съд. Извън тези начини, предвидени в ЗУКТС, често КТС се уреждат по начин, различен от посочените – оказване на съдействие от страна на орган (институция) на изпълнителната власт чрез посредничество при преговорите и/или в резултат от предприемане на действия като протест.

Липсата на достатъчно надеждна информация, особено по отношение на публичност и документиране на хода и резултатите от уреждането на КТС са съществен проблем за НИПА, най-вече когато процесът на уреждане на КТС се осъществява чрез способности, които не са предвидени изрично в ЗУКТС. Това е причината, поради която НИПА често не разполага с достоверна информация относно приключването на КТС, както и за резултата от него, изразяващ се в наличие на пълно или частично удовлетворяване на исканията по конкретен КТС.

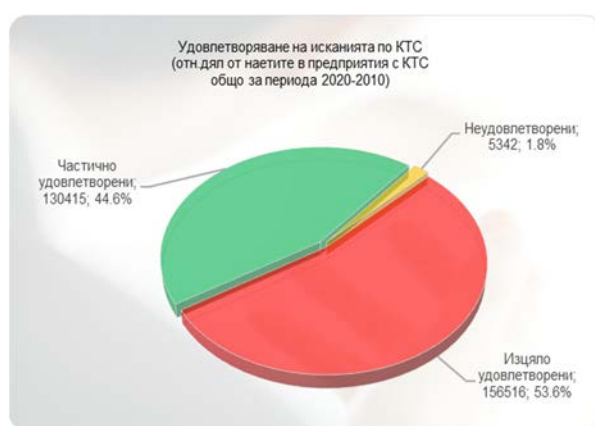
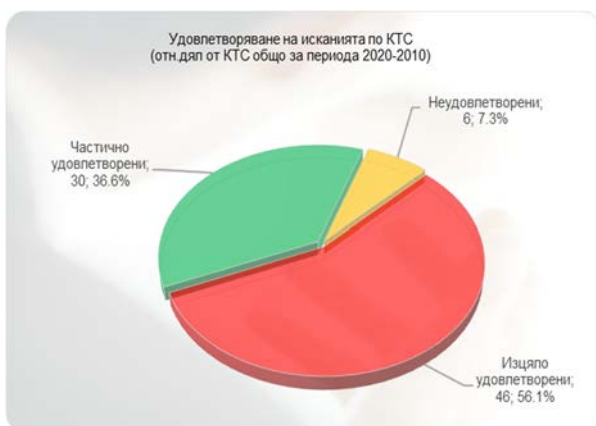
От всички регистрирани от НИПА 136 КТС за периода 2020-2010 г. институтът разполага с пряка или косвена информация за уреждането на **77** КТС, които съставляват **56.6%** от установените от НИПА КТС при **73.3%** обхват на наетите работници и служители в предприятията. За останалите **43.4%** с обхват на наетите лица в предприятията с възникнал КТС от **26.7%**, НИПА не разполага с данни за тяхното уреждане.



Според данните, с които разполага НИПА за способите на уреждане на КТС, близо $\frac{1}{3}$ (32.5%) от уредените КТС са уредени по начин, различен от описаните способности в ЗУКТС, с относителен дял на наетите лица в предприятията с възникнал КТС от 28.6%. Чрез непосредствени преговори между страните са уредени 11.7% от всички уредени КТС, регистрирани в периода 2020-2010 г. Най-висок е относителният дял на уредените КТС със съдействието на синдикални и/или работодателски организации – 44.2%. Чрез посредничество от НИПА са уредени 3.9% от КТС, а в резултат на проведена ефективна стачка – 6.5%.



КТС може да приключи като неуреден, когато исканията на работниците и служителите не са удовлетворени или като уреден - чрез тяхното пълно или частично удовлетворяване. Уреждането на КТС се изразява в сключване на писмено споразумение между страните. Според данните, с които НИПА разполага, колективните трудови спорове биват уреждани и чрез способности, различни от упоменатите в ЗУКТС. Най-голям е дялът (56.1%) от всички уредени КТС, регистрирани в периода 2020 – 2010 г., приключили с удовлетворяване на исканията по спора, 36.6% са уредени при частично удовлетворяване на исканията, а по 6 КТС (7.3%) исканията не са удовлетворени.



Използването на способите за уреждане на КТС „посредничество от НИПА“ и „съдебно решение“ за периода 2020-2010 г. е довело до изцяло удовлетворяване на исканията по КТС, докато при другите приложени способности съотношението между напълно удовлетворяване на исканията и частичното им изпълнение е в границите на ½ при непосредствените преговори до 77% при съдействие на друг орган или институция. Чрез ефективни стачни действия са изцяло удовлетворени 2/3 от исканията и частично удовлетворени – 1/3.



III. Основни изводи.

- ✓ През периода 2020-2010 г. са регистрирани общо **136** КТС, възникнали на територията на страната, от които **133** в предприятия и **3** КТС – на общинско равнище.
- ✓ Близко **99%** от засегнатите от КТС наети са работещи в големи предприятия. Най-малко са споровете в малки предприятия с дял наети под **1%** от всички наети по КТС и с дял **4%** от всички регистрирани КТС. Споровете, възникнали в средни предприятия, са с дял **26%**.
- ✓ През изследвания период най-много спорове са възникнали в предприятия от Югозападния район (общо **33**), следван от предприятия със структури (поделения) в цялата страна (**32**), Южен централен (**27**) и Североизточен (**15**) статистически райони.. Най-малко КТС са възникнали в Северен централен район (**5**). Областта, в която се отчитат най-много спорове, е София столица (**12** КТС), следвана от Стара Загора (**10**).
- ✓ Според данните за периода най-много действащи КТД към момента на възникване има през 2016 г. (в **72%** от споровете) , 2015 в **33%** (от споровете) и 2017 г. – (в **61%** от споровете). Най-малко са действащите КТД през 2019 г. – в **14%** от споровете.
- ✓ За периода 2020-2010 г. **57%** от всички спорове са възникнали в общественния сектор и **43%** в частния.
- ✓ По отношения на икономическите дейности най-голям е дялът на КТС в сектор „Индустрия“ - **48%**. На второ място по брой се нареждат споровете в дейност „Търговия, транспорт, туризъм и услуги“ (**17%**) и „Държавно управление“ (**13%**). Данните показват, че най-голям брой засегнати наети лица от КТС за периода. има в дейност „Държавно управление“ - близо **40%** от всички наети.
- ✓ Най-често предметът на КТС е свързан с изплащане на забавени трудови възнаграждения (**58**) и увеличение на трудовите възнаграждения (**50**). След тях се нареждат въпросите свързани с реструктуриране и/или заетост (**42**) и здравословни и безопасни условия на труд (**40**). За изследвания период най-малко засегнати са въпросите, свързани с почивки (**1**) увеличение на ДТВ (**4**).
- ✓ От гледна точка на вид на спора най-голям дял заемат комбинираните (едновременно за права и за интереси) КТС – **41%** от всички спорове, регистрирани от НИПА. Дялът на засегнатите наети лица при комбинираните КТС е **51%** от всички наети в предприятия с възникнал КТС.
- ✓ Според данните, с които НИПА разполага, колективните трудови спорове биват уреждани и чрез способности, различни от упоменатите в ЗУКТС. **20%** от наетите попадат в обхвата на спорове, уредени от друг орган или институция.
- ✓ За периода 2020-2010 г. до Националният институт за помирение и арбитраж са постъпили седем искания за провеждане на процедура по посредничество. По **4** от исканията за посредничество има образувани процедури, като в три от тях има отказ от провеждане на процедура. Три от четирите процедури завършват с подписано споразумение за уреждане на КТС.
- ✓ За периода 2020-2010 г. НИПА е образувала **7** арбитражни производства по чл.14, ал.3 ЗУКТС (установяване на минимални дейности по време на ефективна стачка), като през 2010-2011 г. те са най-голям брой – **71%** от всички за периода.
- ✓ **17** ефективни стачки са регистрирани от НИПА за периода 2010-2020 г., като в **53%** от случаите причина за възникване на стачките е неизпълнение на споразумение. В **41%** от стачките като такава причина е посочена непостигане на споразумение, а отказът от преговори е причина за **6%** от регистрираните стачки. **70%** от наетите попадат в обхвата на стачки с причина непостигане на споразумение.

✓ Делът на уредените КТС за изследвания период е **41%** от всички регистрирани, **16%** от споровете са частично уредени, а за **43%** от споровете няма данни да са уредени. **51%** от всички засегнати наети лица попадат в обхвата на уредени спорове.

Докладът е разработен от екип на Националния институт за помирение и арбитраж:

Мая Иванова	главен експерт, докторант към катедра “Статистика и иконометрия”, УНСС
Марияна Иванова	главен експерт
Мариана Стефанова	старши експерт
Цветелина Цветанова	старши експерт
Адриана Динева	младши експерт
Анна Денинска	старши специалист

Под ръководството на

Владимир Бояджиев, директор на НИПА

И със съдействието на

Доц. Атанас Атанасов, д-р по икономика, УНСС, и
Данаил Димитров, консултант база данни

При използване на информацията от този доклад, разработен от Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА), следва да се цитира коректно източника на информация.