



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Национален институт за мирение и
арбитраж



ДОКЛАД

ЗА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ 2022-2010 г.

СОФИЯ, март 2023 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 (трудови) 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 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 информация 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 информация 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.

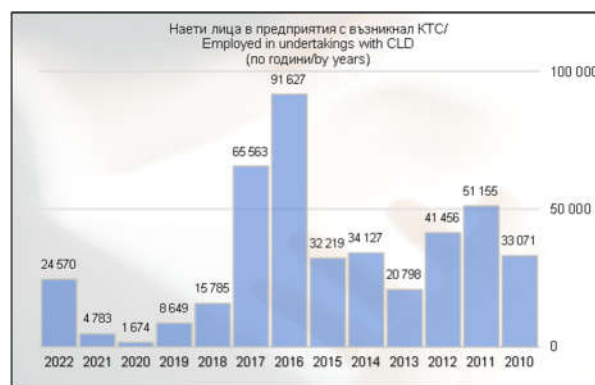
Обект на изследване са възникналите КТС в страната, а **предмет** на изследване са основните параметри и данни във връзка с тези КТС за периода 2021-2010 г.

II. КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

В настоящия доклад е представена информация за колективните трудови спорове, регистрирани от НИПА за периода 2022-2010 г. За съжаление до 2010 г. информацията за възникналите КТС е непълна и ненадеждна, като често се смесват протестни и индустриални действия, които излизат извън уредбата на ЗУКТС, с колективни трудови спорове така, както са определени в чл. 1, ал.1 ЗУКТС. По-пълна информация за колективните трудови спорове в този период има само за тези от тях, по които има предприети действия за оказване на съдействие от НИПА чрез посредничество и арбитраж.

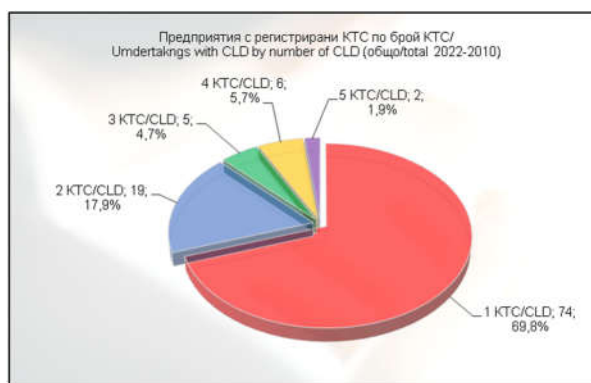
В периода 2022-2010 г. от НИПА са установени общо **165** КТС, от които **161** в предприятията и **4** КТС на общинско равнище. Общо в предприятията, в които е възникнал КТС, към момента на спора са били наети **425 477** работници и служители.

КТС, регистрирани от НИПА по години и наети лица в предприятията с възникнал КТС														
Година	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Общо
КТС	19	13	15	10	10	24	22	13	9	7	3	7	13	165
Наети лица	33 071	51 155	41 456	20 798	34 127	32 219	91 627	65 563	15 785	8 649	1 674	4 783	24 570	425 477

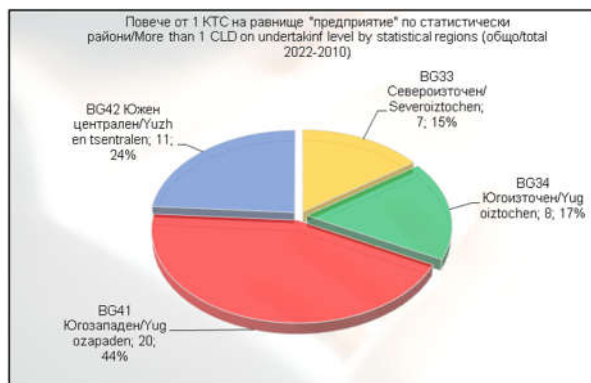
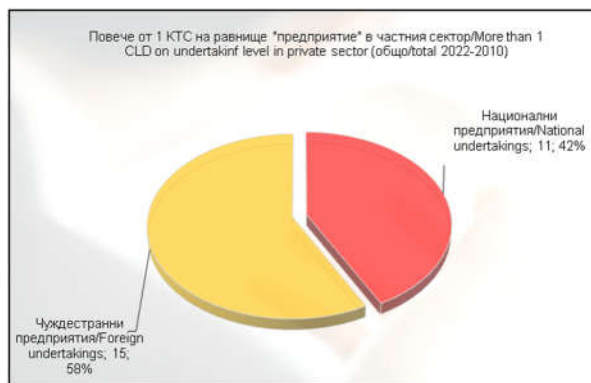
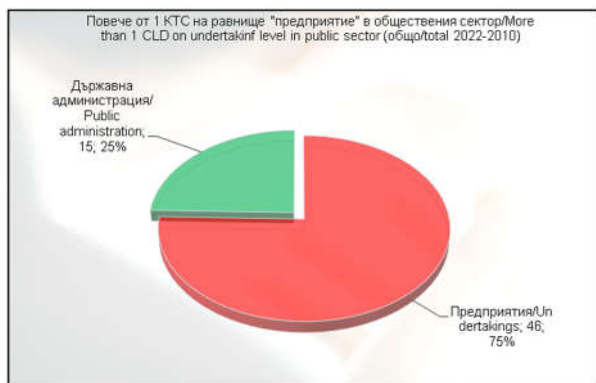


Най-голям е броят на колективните трудови спорове, регистрирани от НИПА, през 2015, 2016 и 2010 г., като за 2016 и 2017 г. в предприятията с възникнал КТС са засегнати най-много наети работници и служители. През 2010 г. въпреки, че са установени голям брой КТС, наетите лица в тези предприятия са по-малко 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.

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 2022-2010 г. общо в **106** предприятия има установени **161** КТС, както и в три общини, където са идентифицирани **4** КТС на общинско равнище. В една от общините с КТС има установени два КТС в две различни дейности финансирани от общинския бюджет – образование и детски ясли. Общо за периода в **32** предприятия са установени повече от 1 КТС, като в едно предприятие в рамките на една година (2011 г.) са установени 2 КТС, а в друго – през 2017 г. – 3 КТС. На фигурите е показано разпределението на предприятията с възникнали повече от един КТС по години, както и общото разпределение на КТС, възникнали в предприятията за периода 2022-2010 г.



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.



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

На фигурите е показана структурата на възникналите КТС по икономически дейности А21 КИД-2008 на НСИ за периода 2022-2010 г. Най-много КТС са възникнали в икономическа дейност С „Преработваща промишленост“, следвана от О „Държавно управление“ и Н „Транспорт, складиране и пощи“. Относителният дял на наетите лица в предприятията с възникнал КТС е най-голям в О „Държавно управление“ и 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“ – **42.9%** от всички спорове. На второ място по брой се нареждат КТС в сектор „Търговия, транспорт, туризъм и услуги“ – **21,1%** и сектор „Държавно управление“ – **15.5%**. Данните показват, че най-голям брой наети лица в предприятията с възникнали КТС общо през периода има в сектор „Държавно управление“ – **38.2%**, следвани от тези в сектор „Търговия, транспорт, туризъм и услуги“ – **35.4%** и сектор „Индустрия“ – **19.6%** от всички.

КТС, регистрирани от НИПА и наети лица в предприятията с възникнал КТС по групи икономически дейности А7 НИПА	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Общо
КТС														
А Селско, горско и рибно стопанство	1	1	1	1	1									5
В-Ф Индустрия	13	7	6	6	2	9	7	8	5	2		2	2	69
Г-Н Търговия, транспорт, туризъм и услуги	4	4	5	2	4	3	5		2	1	2		2	34
О Държавно управление		1	2		1	4	5	3	2			2	5	25
Р Образование						1	1							2
Q Здравеопазване			1	1	1	3	2	2		3	1	1	4	19
R-S Култура и други	1					4	1					1		7
Общо	19	13	15	10	9	24	21	13	9	6	3	6	13	161
Наети лица в предприятия с възникнал КТС														
А Селско, горско и рибно стопанство	2 100	1 697	1 774	1 749	1 832									9 152
В-Ф Индустрия	5 438	19 339	4 953	4 120	2 642	16 464	12 566	9 159	3 144	1 325		1 457	2 593	83 200
Г-Н Търговия, транспорт, туризъм и услуги	25 232	25 403	25 478	13 195	24 876	5 345	13 319		2 567	4 927	1 114		9 228	150 684
О Държавно управление		4 716	9 185		4 731	7 452	63 525	55 314	10 074			2 800	4 911	162 708
Р Образование						29	810							839
Q Здравеопазване			66	1 734	46	2 593	1 288	1 090		2 397	560	499	7 838	18 111
R-S Култура и други	301					336	119					27		783
Общо	33 071	51 155	41 456	20 798	34 127	32 219	91 627	65 563	15 785	8 649	1 674	4 783	24 570	425 477

На фигурите е показана структурата на възникналите КТС и наетите лица в предприятията с КТС общо за периода 2022-2010 г.



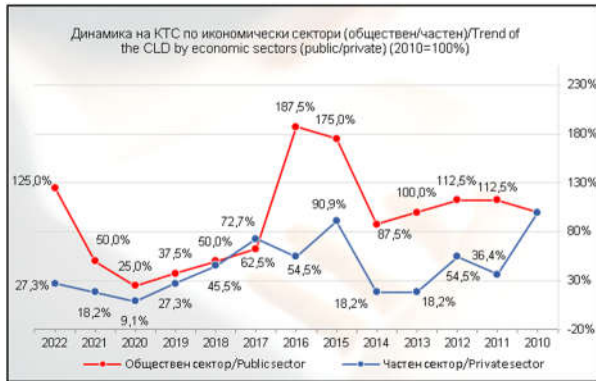
Възникналите КТС и наетите лица в предприятията с КТС за изследвания период 2022-2010 г. са разпределени по икономически сектори (обществен/частен), както следва – **60.9%** в общественния сектор, при **39.1%** в частния. На таблицата са показани данните по години, вкл. и разпределението вътре в отделните икономически сектори.

КТС, регистрирани от НИПА и наети лица в предприятията с възникнал КТС по икономически сектори (обществен/частен)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Общо
КТС														
Обществен сектор, в т.ч.	8	9	9	8	7	14	15	5	4	3	2	4	10	98
Предприятия	8	8	7	8	6	10	10	2	2	3	2	2	5	73
Държавна администрация		1	2		1	4	5	3	2				5	25
Частен сектор, в т.ч.	11	4	6	2	2	10	6	8	5	3	1	2	3	63
Национални предприятия	6	3	6	1	2	5	4	1		2			1	31
Чуждестранни предприятия	5	1		1		5	2	7	5	1	1	2	2	32
Общо	19	13	15	10	9	24	21	13	9	6	3	6	13	161
Наети лица в предприятия с възникнал КТС														
Обществен сектор, в т.ч.	28 134	49 116	39 470	20 479	31 485	21 725	88 223	56 404	12 641	6 479	1 605	4 253	21 542	381 556
Предприятия	28 134	44 400	30 285	20 479	26 754	14 273	24 698	1 090	2 567	6 479	1 605	1 453	16 631	218 848
Държавна администрация		4 716	9 185		4 731	7 452	63 525	55 314	10 074			2 800	4 911	162 708
Частен сектор, в т.ч.	4 937	2 039	1 986	319	2 642	10 494	3 404	9 159	3 144	2 170	69	530	3 028	43 921
Национални предприятия	2 912	1 853	1 986	207	2 642	1 505	1 924	1 284		1 722			435	16 470
Чуждестранни предприятия	2 025	186		112		8 989	1 480	7 875	3 144	448	69	530	2 593	27 451
Общо	33 071	51 155	41 456	20 798	34 127	32 219	91 627	65 563	15 785	8 649	1 674	4 783	24 570	425 477

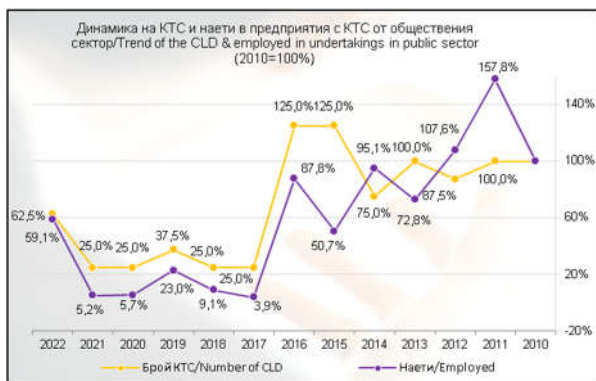


За периода 2022-2010 г. по-голям е дялът на КТС в предприятията от общественния сектор, като разликата с относителния дял на възникналите КТС в частния сектор е **21.8%** пункта. В предприятията от общественния сектор са установени близо **3/4** от КТС, докато в държавната администрация те са **1/4** от КТС в общественния сектор. В частния сектор преобладава броят на КТС в чуждестранните предприятия с **2%** пункта спрямо тези в националните предприятия. Наетите лица в предприятията с възникнал КТС от общественния сектор заемат многократно по-висок относителен дял – **89.7%**, при **10.3%** относителен дял в частния сектор. Разпределението на наетите работници и

служители в рамките на обществения сектор между предприятия и администрация е **57.3%** на **42.7%**, докато в частния сектор разпределението на наетите в предприятия с възникнал КТС е преимуществено в предприятията с чуждестранна собственост – **62.5%** срещу **37.5%** относителен дял за националните предприятия.

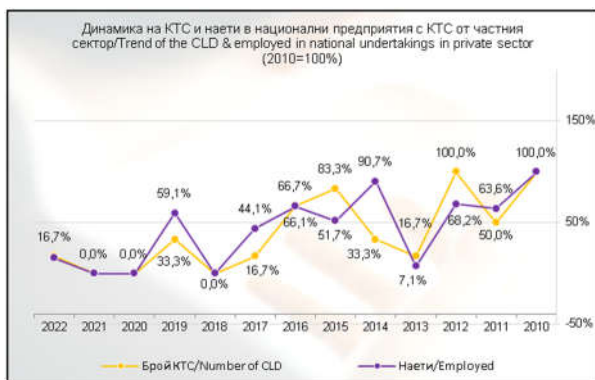


Динамиката на възникналите КТС и наетите лица в тези предприятия по икономически сектори (обществен/частен) по години от изследвания период показва, че в сравнение с базисната 2010 г. най-голям брой спорове са регистрирани през 2015 г. (**24**) и 2016 г. (**21**). В частния сектор броят на КТС за всички години от периода е по-нисък от базисната 2010 г., като най-голям е техният брой през 2015 г. (**10**), след тази година се отбелязва тенденция към намаление на техния брой до 2020 г. след което се отчита ръст и в двата сектора, съпроводено с аналогична тенденция при наетите лица в предприятията с възникнал КТС след 2017 г.

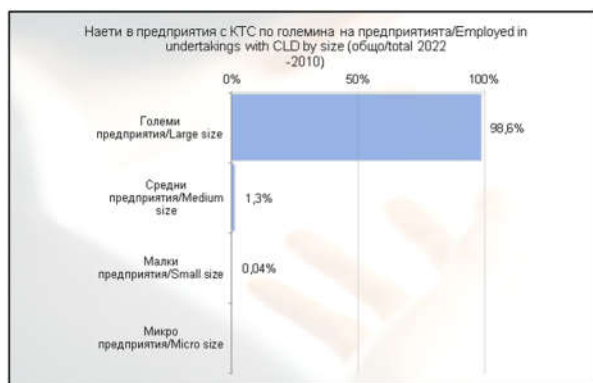
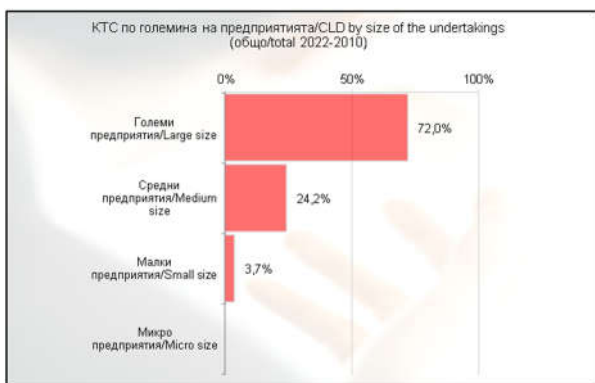


Динамиката на КТС и наетите лица в предприятията от обществения сектор и в държавната администрация, показана на фигурите по-горе, показва тенденция към намаление след 2016-2017 г. в сравнение с базисната 2010 г. както на КТС, така и на наетите в тях лица, като след 2020 г. се отбелязва нарастване на установените случаи на КТС в държавната администрация, с отчетен по-нисък темп на нарастване при наетите лица. Специално за държавната администрация през 2010 г. НИПА няма данни за възникнал КТС, поради което 2011 г. е приета за базисна. В предприятията от обществения сектор най-много КТС са установени през 2015 г. и 2016 г., съответно 2016 г. и 2022 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. За последната година броят на възникналите КТС в предприятия с чуждестранен капитал е двойно по-голям от тези в националните предприятия, като за 2020 и 2021 г. няма установен случай на КТС в националните предприятия от частния сектор.

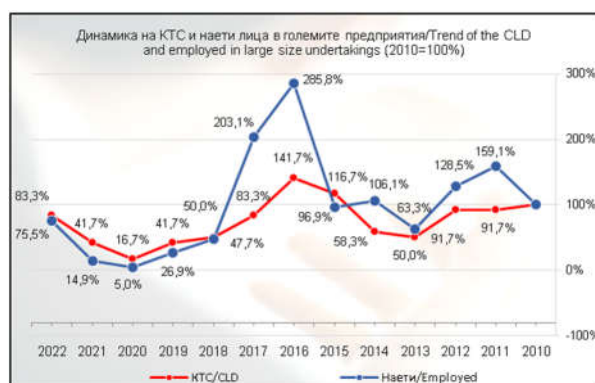
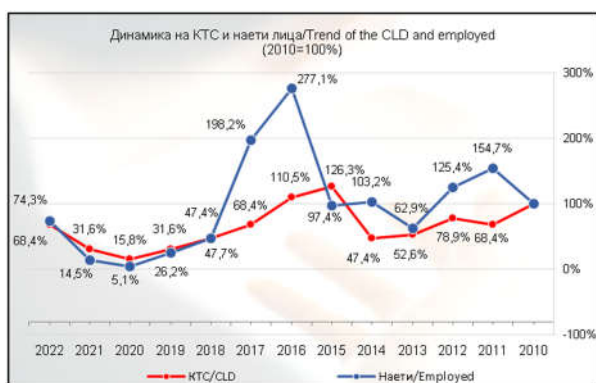


Разпределението на колективните трудови спорове според големината на предприятията съгласно Закона за малките и средни предприятия (ЗМСП), съответно голямо предприятие с над 250 наети лица, средно – от 50 до 250 наети, малко – от 10 до 50 наети, и микро-предприятие – под 10 наети, за периода 2022-2010 г. е показано по-долу.



За периода 2022 – 2010г **72%** от КТС са възникнали в големи предприятия, където наетите работници и служители съставляват близо **99%** от всички наети в предприятия с КТС. В средни предприятия са възникнали близо **¼** от КТС, но наетите в тях са едва **1.3%**. За изследвания период КТС най-рядко са възниквали в малки предприятия – **3.7%** от всички, където наетите лица са едва четири десети от процента. През изследвания период няма установен от НИПА случай на възникнал КТС в микро предприятие, както и в предприятие, за което НИПА няма възможност да установи данни за наетите лица. На таблицата е показано разпределението на възникналите КТС по големина на предприятията по годините на изследвания период, както и на наетите лица в предприятията с възникнал КТС.

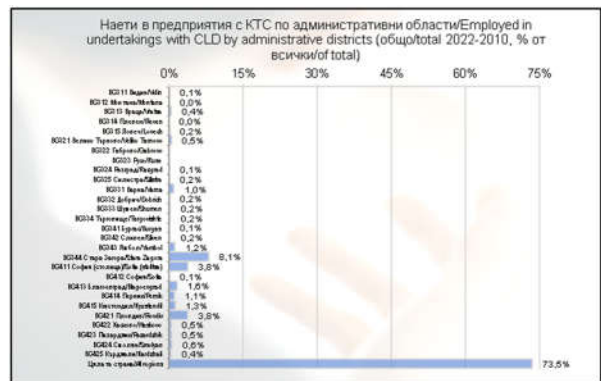
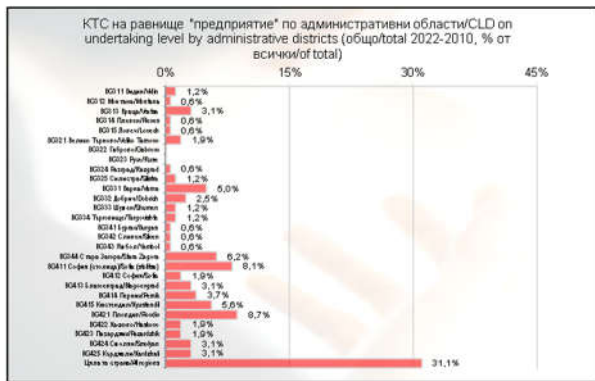
КТС, регистрирани от НИПА и наети лица в предприятията с възникнал КТС по големината на предприятията														
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Общо
КТС														
Големи предприятия	12	11	11	6	7	14	17	10	6	5	2	5	10	116
Средни предприятия	7	2	3	4	1	9	2	3	3	1	1		3	39
Малки предприятия			1		1	1	2					1		6
Микро предприятия														
п.а														
Общо	19	13	15	10	9	24	21	13	9	6	3	6	13	161
Наети лица в предприятия с възникнал КТС														
Големи предприятия	31 961	50 844	41 081	20 225	33 915	30 985	91 330	64 918	15 244	8 587	1 605	4 756	24 120	419 571
Средни предприятия	1 110	311	330	573	166	1 205	256	645	541	62	69		450	5 718
Малки предприятия			45		46	29	41						27	188
Микро предприятия														
п.а														
Общо	33 071	51 155	41 456	20 798	34 127	32 219	91 627	65 563	15 785	8 649	1 674	4 783	24 570	425 477



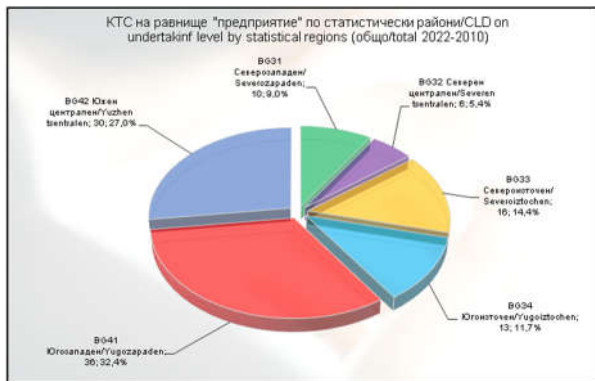
На графиките е показана динамиката на възникналите КТС и наетите лица в предприятията с възникнал КТС, и отделно динамиката при големите предприятия. Предвид факта, че големите предприятия и особено наетите в тях съставляват по-голямата част от тези, в които е възникнал КТС за периода, то и сходството в графиките е обяснимо. Най-значим е ръстът през 2016 г. както при възникналите КТС, така и при наетите лица в тези предприятия в сравнение с базисната 2010 г., като следва тенденция към намаляване както на броя на КТС, така и на наетите в тези предприятия, под равнището на базисната година до 2020 г. след което се отчита ръст в броя на установените от НИАП КТС, както и в наетите в предприятията с възникнал КТС.

На таблицата по-долу е показана информация за териториалното разпределение на регистрираните КТС по статистически райони по години от изследвания период 2022-2010 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 се определят 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 по статистически райони														
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Общо
	КТС													
BG31 Северозападен	1		1	2		3	1					1	1	10
BG32 Северен централен	1				1	2					1		1	6
BG33 Североизточен	1		1	1	1	1	1	4	2	1	2		1	16
BG34 Югоизточен	1	2			1	5	3			1				13
BG41 Югозападен	6	2		3		5	8	4	2	3		2	1	36
BG42 Южен централен	4	3	6	2		6	1	1	3	1		1	2	30
Цялата страна	5	6	7	2	6	2	7	4	2			2	7	50
Общо	19	13	15	10	9	24	21	13	9	6	3	6	13	161
	Наети лица в предприятия с възникнал КТС													
BG31 Северозападен	237		45	389		1 017	811					499	551	3 549
BG32 Северен централен	111				2 105	698					560		120	3 594
BG33 Североизточен	390		66	112	46	178	137	1 485	2 567	448	1 114		130	6 673
BG34 Югоизточен	919	13 950			537	15 852	8 406			845				40 509
BG41 Югозападен	2 269	1 157		4 879		5 827	5 442	5 813	1 016	6 479		530	478	33 890
BG42 Южен централен	1 813	4 232	5 172	2 669		1 628	2 206	250	2 128	877		954	2 550	24 479
Цялата страна	27 332	31 816	36 173	12 749	31 439	7 019	74 625	58 015	10 074			2 800	20 741	312 783
Общо	33 071	51 155	41 456	20 798	34 127	32 219	91 627	65 563	15 785	8 649	1 674	4 783	24 570	425 477

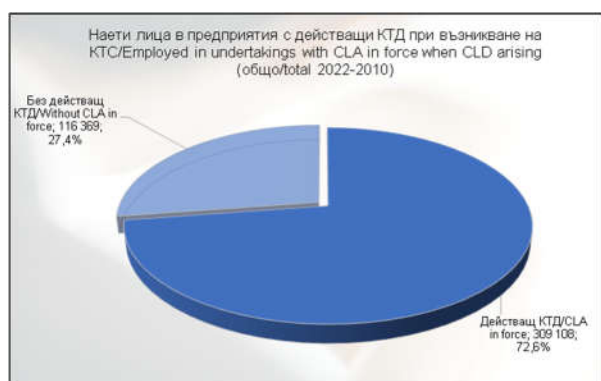
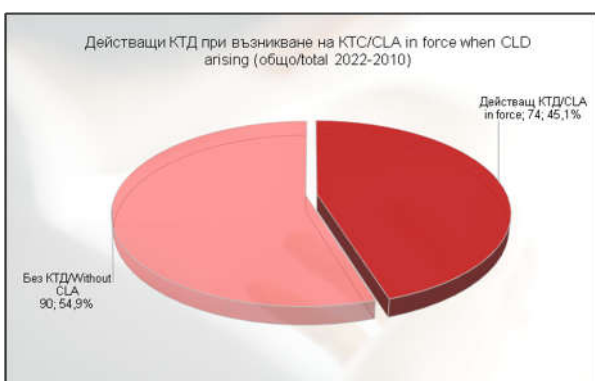


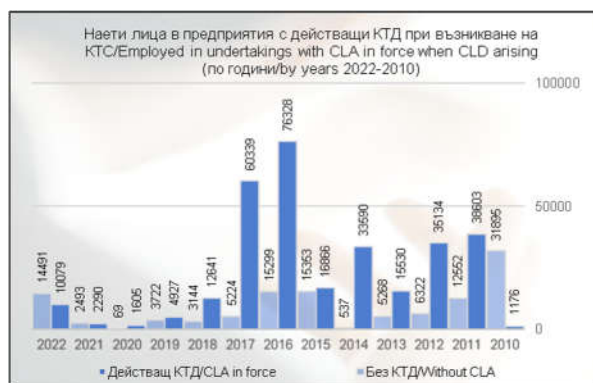
На графиките по-долу е показано разпределението на възникналите КТС и наетите лица в предприятия с възникнал КТС по статистически райони, без включване на КТС в предприятията с териториални структури в цялата страна, общо за периода 2022-2010 г.



Данните показват, че най-много колективни трудови спорове през изследвания период са възникнали в Югозападния район – 32.4% от всички, а най-малко – в Северен централен район – 5.4%. Областта, в която се отчитат най-много спорове за периода, е Пловдив – 8.7%, следвана от София (столица) – 8.1%. В две административни области – Габрово и Русе, за периода 2022-2010 г. няма установени от НИПА възникнали колективни трудови спорове. Най-висок е относителният дял на наетите лица в предприятия с възникнал КТС в област Стара Загора – 30.5% от наетите по области, и София (столица) – 14.4%. Както е показано и на фигурите, почти 1/3 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 2022-2010 г. в 45.1% от случаите на възникнал КТС, в предприятията, както и при 1 случай на КТС на общинско равнище, е действал колективен трудов договор, като 72.6% 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. 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 обхванати от действащ КТД. Докато в началото на изследвания период – 2010 г., при над **84%** от случаите при възникнал КТС в предприятията няма действащ КТД и близо **62%** от предприятията с възникнал КТС през 2022 г. без наличие на действащ КТД, то при наетите лица в началото на периода при възникване на КТС през 2010 г. обхванатите от действащ КТД са под **4%**, докато през 2022 г. относителния дял на наетите лица обхванати от действащ КТД при възникнал КТС е **41%**.

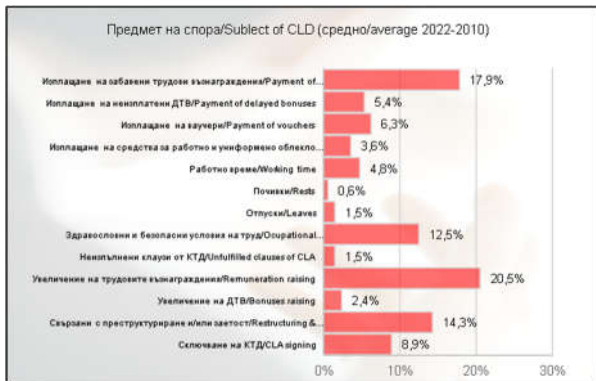
Предметът на КТС е свързан с конкретните въпроси, по които съществуват противоречия между страните, в т. ч. заплащане на труда, режим на работно време и отпуски, здравословни и безопасни условия на труд, реструктуриране на дейността, свързано със съкращения и др. НИПА установява предмета на КТС на базата 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 са представени различните, дефинирани от НИПА въз основа на достъпната информация, искания, определящи предмета на КТС по години от изследвания период 2022-2010 г.

Предмет на КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Общо
Изплащане на забавени трудови възнаграждения	13	3	8	4	4	12	5	5	2	1	1	1	1	60
Изплащане на неизплатени ДТВ		1	6	1		4	2	1				2	1	18
Изплащане на ваучери за храна	6			1	1	4	1	4	1	1	1		1	21
Изплащане на средства за работно и униформено облекло чл. 29б			4	2		5					1			12
Работно време	1			1		4	4	2		1	1	1	1	16
Почивки				1									1	2
Отпуски				1		2	1			1				5
Здравословни и безопасни условия на труд	7	1	4	2	2	4	6	6	3	4	1		2	42
Неизпълнени клаузи от КТД				1			1	1	1		1			5
Увеличение на трудовите възнаграждения	2	4	7	2	6	8	8	8	5	5		2	11	69
Увеличение на ДТВ		2		1		1		1		2			1	8
Свързани с реструктуриране и/или заетост	6	6	5	4	1	6	13	2	2	2	1			48
Сключване на КТД	2		2	4	5	6	2	2	1	3		2	1	30

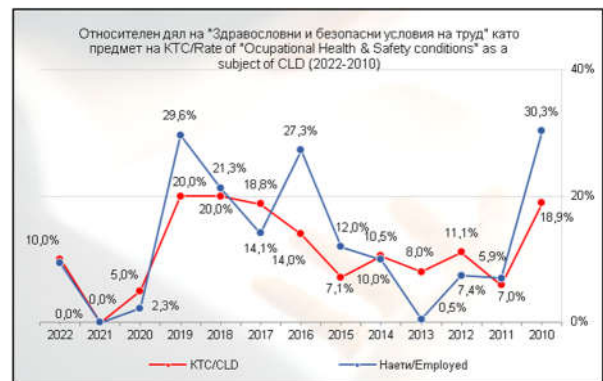
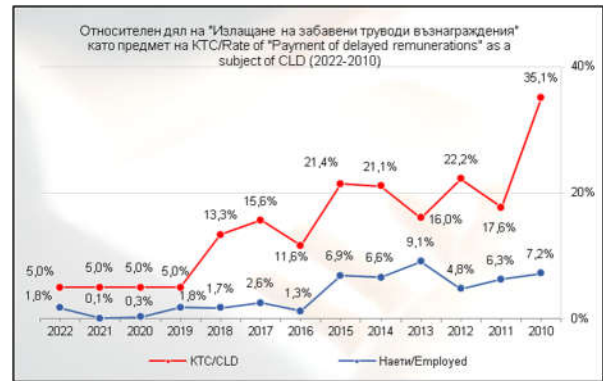
Сборът на исканията - предмет на спора не е равен на броя на КТС, тъй като в рамките на един КТС са предявени повече от едно искане

През периода 2022-2010 г. най-голям дял от въпросите, по които е възникнал КТС, са свързани с увеличение на трудовите възнаграждения (**69**) и изплащане на забавени трудови възнаграждения (**60**). След тях се нареждат въпросите, свързани с реструктуриране и/или заетост (**48**) и здравословни и безопасни условия на труд (**42**). За изследвания период най-малко засегнати са въпросите, свързани с почивки (**2**) отпуски (**5**) и неизпълнение на клаузи от КТД (**5**). На фигурите е показана структурата на предмета на колективните трудови спорове 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 исканията за увеличение на трудовите възнаграждения като предмет на КТС имат тенденция към нарастване, където и относителният дял на тези искания, и наетите в предприятия с КТС, по които са издигнати тези искания, нарастват в сравнение с предходната година, и в сравнение с базисната 2010 г. Отправените искания за изплащането на забавени трудови възнаграждения отбелязват низходяща тенденция спрямо базисната 2010 г., като през последните години се отчита запазване на едно постоянно равнище при КТС с отправени подобни искания. Тенденцията при въпросите, свързани с реструктуриране и заетост като предмет на КТС, е низходяща, както за последните няколко години, така и в сравнение с базисната 2010 г. По отношение на въпросите относно здравословните и безопасни условия на труд се отчита променлива тенденция, като най-висок относителен дял на тези искания и наетите в предприятия с КТС, по които са отправени, се отчита през 2010 г. и 2019 г. След отбелязван спад през 2020 г. и 2021 г., 2022 г. отново се отчита ръст на отправени исканията за здравословни и безопасни условия на труд като

предмет на КТС, както и на относителния дял на наетите в предприятия с КТС, по които са издигнати тези искания.

На следващите фигури са показани въпросите, предмет на КТС, групирани в низходящ ред, като дял от установените КТС за периода 2022-2010 г., т.е. представят кои от разновидностите на предмета на КТС се съдържат в исканията по спора. В **41.8%** от КТС исканията на работниците и служителите касаят увеличение на трудовите възнаграждения, които заемат и най-голям дял от наетите в предприятията с възникнал КТС – над **2/3 (67.9%)**. В **36.4%** от КТС като предмет на спора са искания за изплащането на забавени трудови възнаграждения, с **35.4%** относителен дял при наетите лица. На трето място като предмет на искания по КТС са въпросите на реструктуриране и свързаната с него заетост в предприятието, с относителен дял от КТС от **29.1%** и от наетите – **34.6%**.



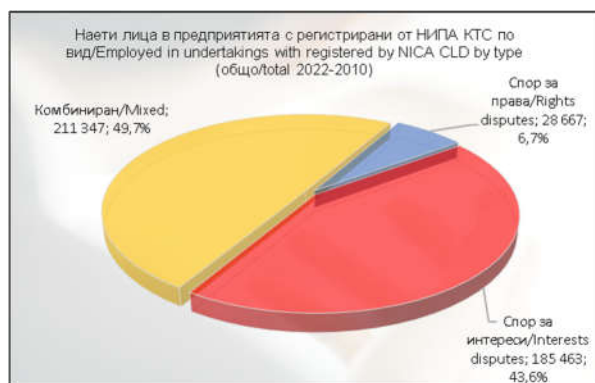
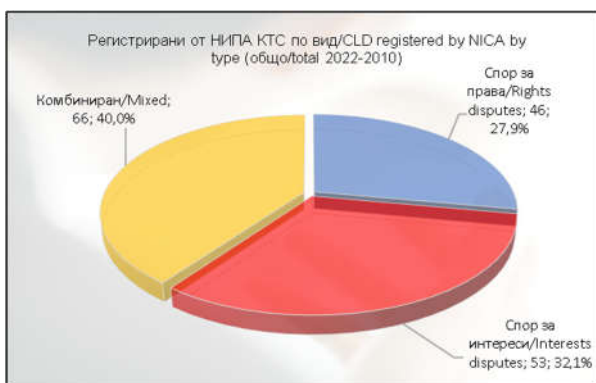
Въпреки, че ЗУКТС не отграничава колективните трудови спорове съобразно характера на въпросите, по които може да възникне КТС, те могат да бъдат категоризирани, както е практиката в редица страни, като спорове за права (относно съществуващи права) и спорове за интереси (относно нови права).

Споровете за права възникват във връзка с условията на работа, предвидени в закон, в подзаконовите нормативни актове или в колективен трудов договор. Такива спорове обикновено се отнасят до прилагането на колективен трудов договор и/или когато тълкуването на клаузи от съществуващ договор е предмет на спор. 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.

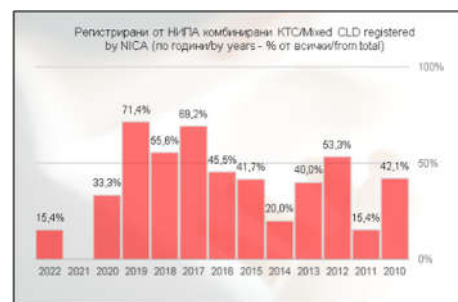
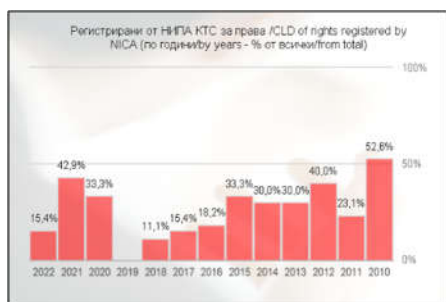
Споровете за интереси представляват онези разногласия, при които страните по преговорите не са съгласни относно условията на труд и работа, които да бъдат заложили в нов колективен трудов договор или относно изменението на вече установените в колективен трудов договор условия. Споровете от този вид обикновено 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.

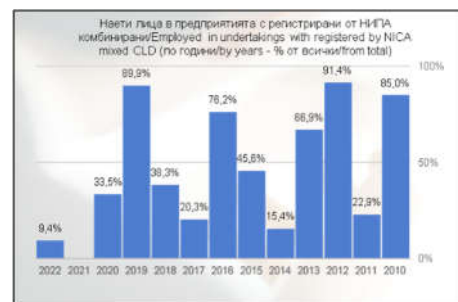
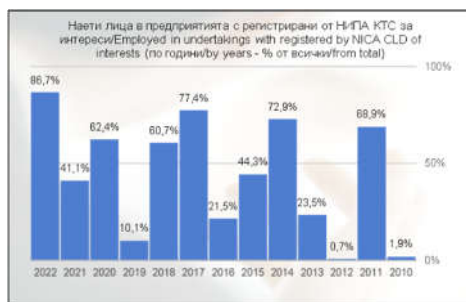
Вид на КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Общо
Спор за права	10	3	6	3	3	8	4	2	1		1	3	2	46
Спор за интереси	1	8	1	3	5	6	8	2	3	2	1	4	9	53
Комбиниран	8	2	8	4	2	10	10	9	5	5	1		2	66
Общо	19	13	15	10	10	24	22	13	9	7	3	7	13	165



КТС за права имат относителен дял **27.9%** от всички регистрирани спорове за периода, неправните спорове (спорове за интереси) – малко над **32%**, а най-голям дял съставляват комбинираните КТС – **40%**. 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 – близо **50%**, следвани от наетите в предприятия, където е възникнал спор за интереси – **43.6%** и наетите в предприятия с възникнал правен спор – **6.7%**.



Данните показват, че през последните години се наблюдава тенденция за нарастване на относителния дял на КТС за интереси, докато относителният дял на комбинираните КТС намалява. През 2022 г. се отчита нарастване на относителният дял на наетите лица в предприятията, в които се регистрират спорове за интереси, докато техният относителен дял при КТС за права бележи значително увеличение през 2021 г.



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.

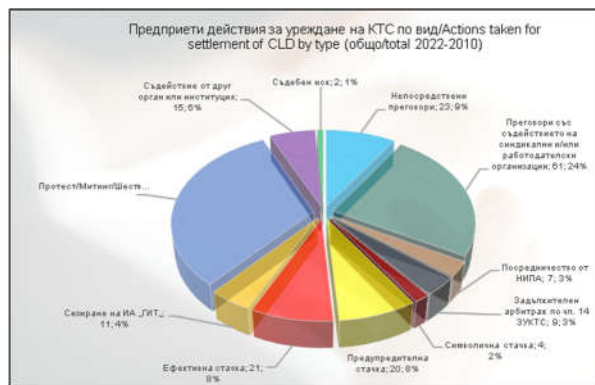
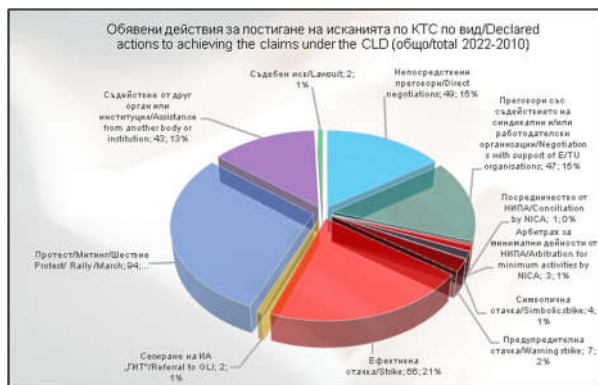
Обявени действия за постигане на исканията по КТС	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Непосредствени преговори	6	5	2			6	12	3	4	4	1	5	1
Преговори със съдействието на синдикални и/или работодателски организации	7	8	5		1	6	8	2	4	3		2	1
Посредничество от НИПА													1
Доброволен арбитраж от НИПА													
Задължителен арбитраж по чл. 14 ЗУКТС		1											2
Символична стачка						1	2						1
Предупредителна стачка				1	2					1	1	1	1
Ефективна стачка	8	6	10	7	6	9	1	5	4	2	3	3	2
Сезиране на ИА „ГИТ„								1				1	
Протест/Митинг/Шествие	13	2	11	6	9	9	13	6	6	5	2	2	10
Съдействие от друг орган или институция	1		4		1	13	16	1	3	0	1	2	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	2021	2022
Непосредствени преговори		2	1		1	3	7	1	2	3	1	2	
Преговори със съдействието на синдикални и/или работодателски организации	8	6				9	14	3	5	4	1	1	
Посредничество от НИПА	3	1				1			1		1		
Доброволен арбитраж от НИПА													
Задължителен арбитраж по чл. 14 ЗУКТС	5	1				1							2
Символична стачка						2	1						1
Предупредителна стачка	5	4	2		2	4				1		1	1
Ефективна стачка	3	6	3			3	1	3				1	1
Сезиране на ИА „ГИТ„	2		2	1		1		2	1			1	1
Протест/Митинг/Шествие	7		10	6	7	5	12	8	6	5	2	3	10
Съдействие от друг орган или институция	2		4	1		2	1		1	2		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 2022-2010 г., както и структурата на предприетите действия за тяхното уреждане.

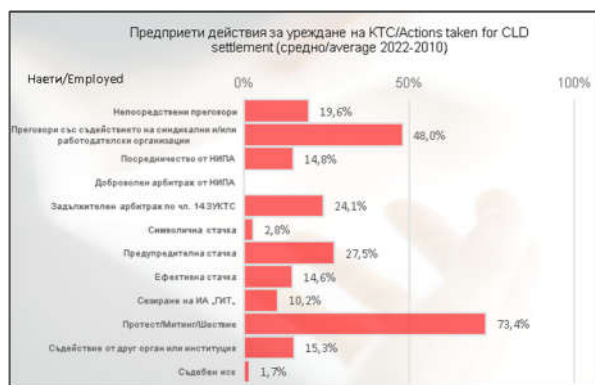


На графиките по-долу са показани обявените действия за постигане на исканията по КТС като относителен дял средно за периода 2022-2010 г. от регистрираните от НИПА КТС и наетите лица в предприятията с КТС.



Сборът на процентите не е равен на 100, тъй като обявените действия са повече от едно в рамките на един КТС

На фигурите по-долу са показани предприетите действия за уреждане на КТС като относителен дял средно за периода 2022-2010 г. от регистрираните от НИПА КТС и наетите лица в предприятията с КТС.



Сборът на процентите не е равен на 100, тъй като предприетите действия са повече от едно в рамките на един КТС

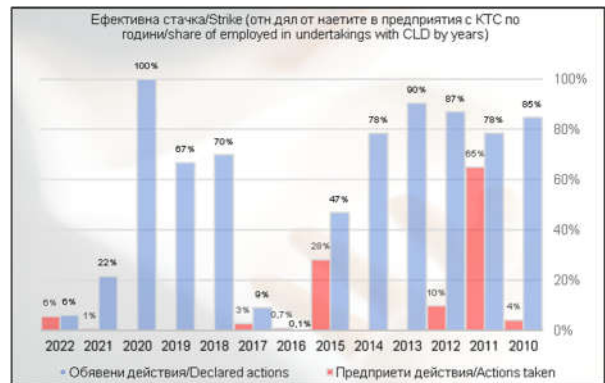
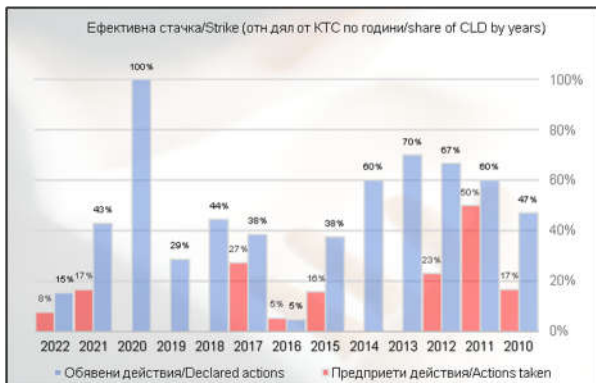
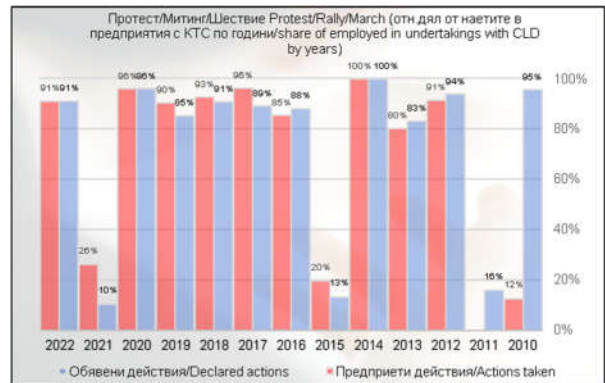
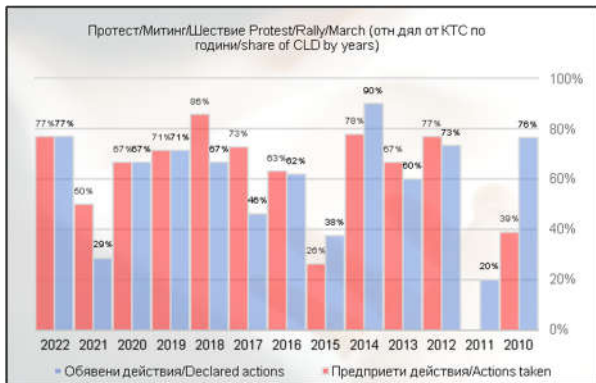
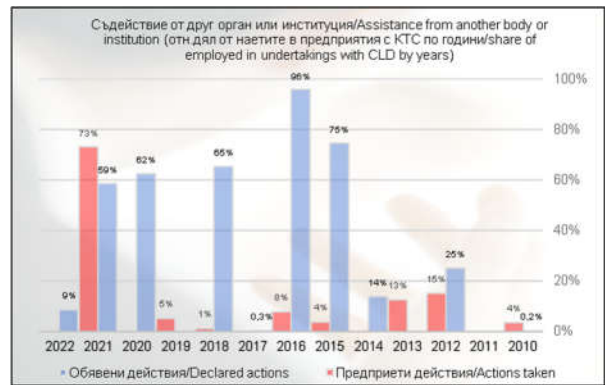
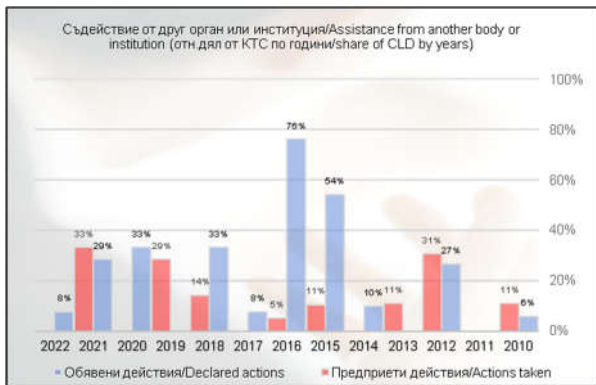
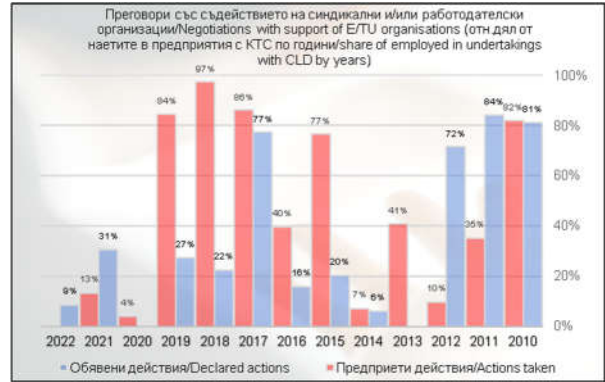
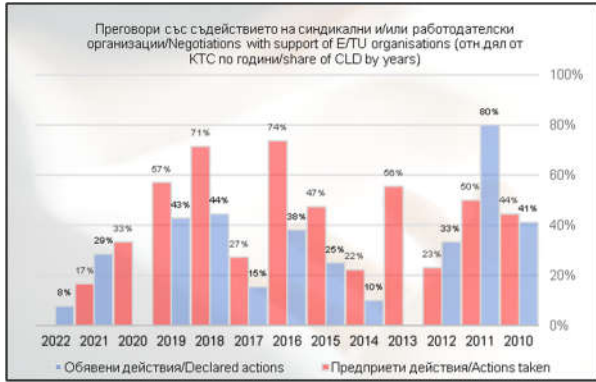
Данните показват, че както по години, така и средно за периода 2022-2010 г. се отбелязва разлика между обявените действия за постигане на исканията по КТС, и предприетите действия за неговото уреждане. Най-голяма е тази разлика при ефективната стачка – докато при обявените действия тя се посочва в **47.4%** от КТС, с обхват на наетите лица в тези предприятия от **56.9%**, то установените случаи на провеждане на стачка като реално действие за уреждане на КТС средно за периода 2022-2010 имат относителен дял от **20.3%** от КТС, и **14.6%** при наетите. На второ място като процентна пункта разлика е посредничеството от НИПА. Докато при обявените действия то е **7.7%** от КТС, с обхват на наетите лица **8.6%**, в предприетите действия посредничеството от НИПА заема **15.6%** 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 добровolen механизъм за неговото уреждане. Страните могат да се обърнат за съдействие при уреждането на КТС чрез посредничество и/или добровolen 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 четири от основните методи, предвидени в ЗУКТС, вкл. и ефективна стачка.

Относителен дял от КТС по години

Относителен дял от наетите в предприятия с КТС по години



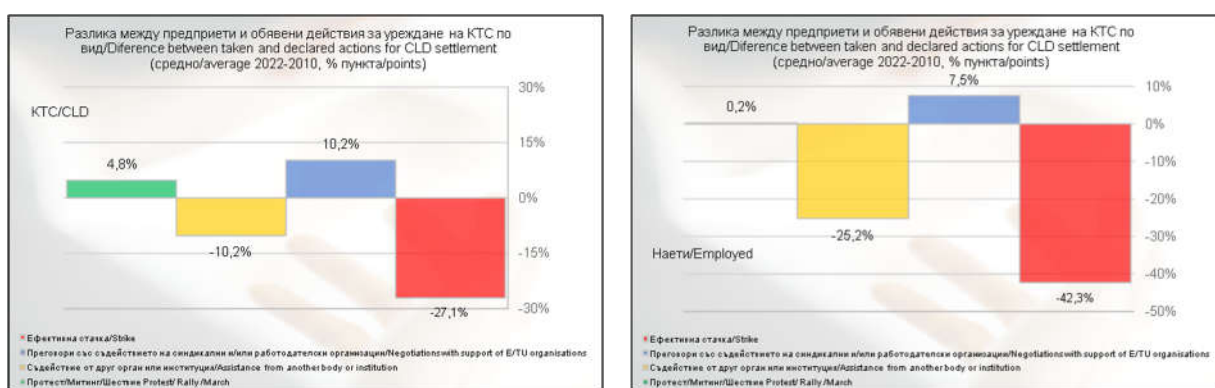
Сборът на процентите не е равен на 100, тъй като обявените и предприети действия са повече от едно в рамките на един КТС

На фигурите по-долу е представена разликата в процентни пункта между обявените действия за постигането на исканията по КТС за периода 2022-2010 г. и предприетите действия за уреждане на КТС, както и на наетите в предприятията с КТС. Колкото е по-малка тази разлика в % пункта, толкова повече има съответствие между обявените и предприети действия.

Така например практически има равенство между обявяването на протест/митинг/шествие и неговата реализация, докато търсенето на съдействие от друг орган или институция е с **10.2%** пункта по-малко като реализация от обявеното, при **25.2%** пункта разлика при наетите лица в предприятията с КТС.

При търсенето на съдействие от синдикални и/или работодателски организации разликата от **10.2%** пункта е при предприетите действия, в сравнение с обявените, при **7.5%** пункта по отношение на наетите.

При ефективната стачка намеренията за нейното провеждане, в сравнение с реалното временно спиране на изпълнение на трудовите задължения е **27.1%** пункта, съответно **42.3%** пункта при наетите лица в предприятията с КТС общо за периода 2022-2010 г.

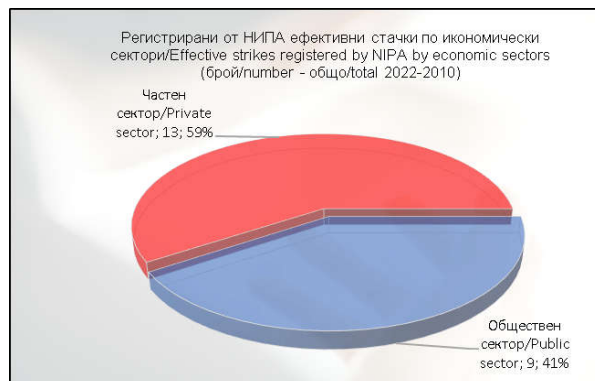


ЗУКТС предвижда, че когато по колективния трудов спор не се постигне споразумение или работодателят не изпълни поети задължения към работниците и служителите, те могат да стачкуват, като временно преустановят изпълнението на трудовите си задължения.

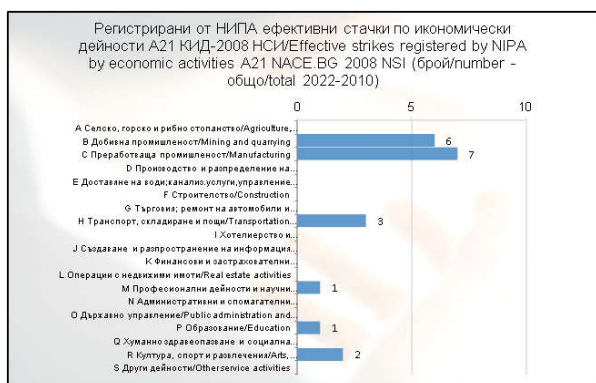
ОСНОВНИ ДАННИ ЗА ПРОВЕДЕНИ СТАЧНИ ДЕЙСТВИЯ									
	2010	2011	2012	2015	2016	2017	2021	2022	Общо
Стачки (брой)	3	5	4	4	1	3	1	1	22
Предприятия (брой)	3	5	4	4	1	2	1	1	21
Наети в предприятията (брой)	1 328	32 564	4 039	5 252	670	1 710	27	1 368	46 958
Участвали наети (брой от наетите в предприятията)	322	1 089	3 629	195	100	121	27	77	5 560
Участвали наети (%)	24,2%	3,3%	89,8%	3,7%	14,9%	7,1%	100,0%	5,6%	11,8%
Продължителност (работни дни)	3	103	85	82	3	10	2	29	317
Общо изгубени работни дни	322	21 900	154 300	3 733	300	313	54	2 233	183 155
Брой участвали работници на 1,000 наети лица	0,144	0,486	1,636	0,086	0,044	0,052	0,012	0,034	
Брой изгубени работни дни на 1,000 наети лица	0,144	9,766	69,545	1,656	0,132	0,136	0,024	0,988	

В периода 2013-2014 г., както и 2018-2020 г., НИПА не е регистрирал ефективни стачки. 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 **22**, проведени в **21** предприятия. За периода не са регистрирани от НИПА стачки на отраслово/браншово равнище, както и на общинско

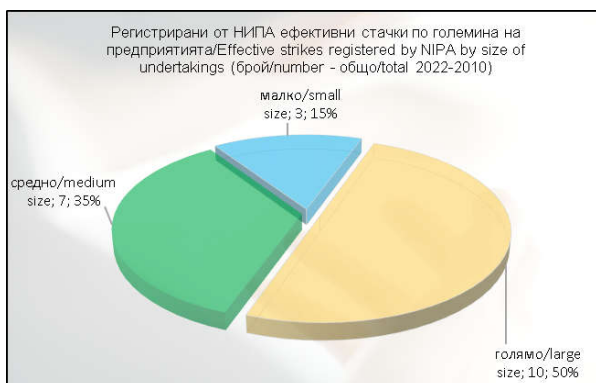
равнище. Най-голям е броят на участвалите в ефективни стачки работници и служители през 2012 г., където е отчетен и най-висок дял на изгубени работни дни.



Данните за проведените ефективни стачки по икономически сектори, в които те са възникнали, показват, че преобладават тези в частния сектор – 59% при 41% - в обществения сектор, като в него 8 от проведени ефективни стачки са в предприятия, докато една е в административните структури за изследвания период. В частния сектор броят на ефективните стачки в чуждестранни предприятия е по-малък от броят на ефективните стачки в националните предприятия – съответно 7 и 6 за изследвания период.



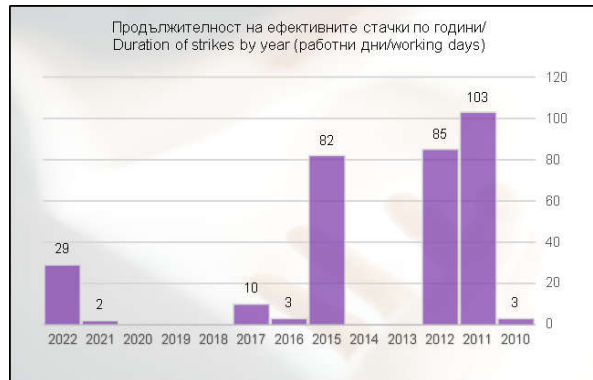
Видно от фигурите по-горе, индустрията като група икономически дейности, в това число добивната и преработващата промишленост са дейностите, в които са концентрирани над ¾ от установените от НИПА проведени ефективни стачки.



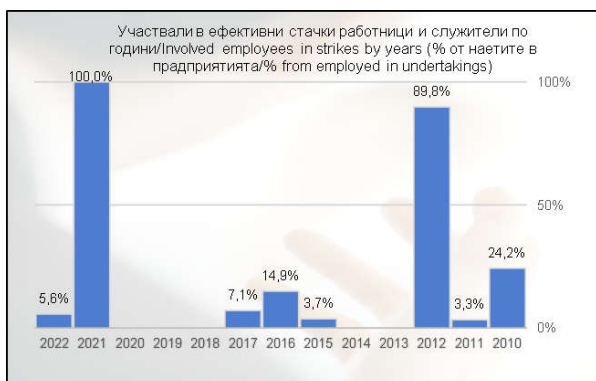
Броят на проведените ефективни стачки според големината на предприятията е най-голям при големите предприятия – **50%**, в средните предприятия този дял е съответно **35%**, а стачките в малките предприятия имат относителен дял от **15%**.

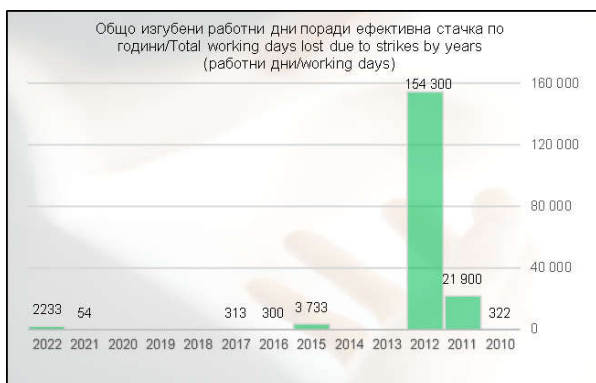
Разпределението на регистрираните от НИПА проведени ефективни стачки по административни области е показано на фигурите по-долу, заедно с продължителността на предприетите ефективни стачни действия. Ефективни стачни действия са установени от НИПА в **12** от общо **28** области, като **5** стачки са в предприятия с подразделения в цялата страна.

Общата продължителност на регистрираните от НИПА стачни действия при проведени **22** стачки е **317** работни дни, като средната продължителност на регистрираните стачки е **14.4** работни дни. След отчетен спад през периода 2018 – 2021 г. на броят на проведените ефективни стачни действия и тяхната продължителност, през 2022 г. се отчита нарастване на продължителността на регистрираните в НИПА ефективни стачни действия.



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, показани на следващите графики. От достъпната за НИПА информация относно ефективните стачки е видно, че в **41%** от случаите на проведени ефективни стачки причината за тях е неизпълнение на постигнато споразумение за уреждане на колективен трудов спор. В **55%** причината е непостигане на споразумение, а отказът от преговори е причина за **4%** от регистрираните от НИПА ефективни стачки.

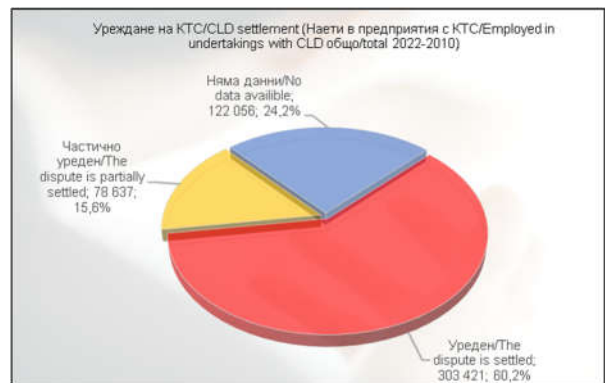
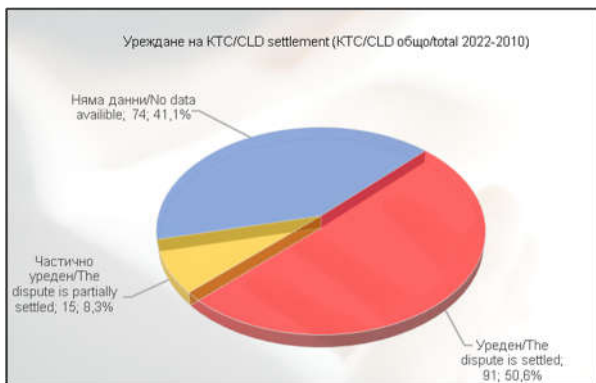
Най-голям е относителният дял на регистрираните от НИПА ефективни стачки при колективни трудови спорове за права – близо **55%**, а дялът на КТС за интереси и комбинираните КТС (с искания едновременно за интереси и права) е равен – **22.7%**.



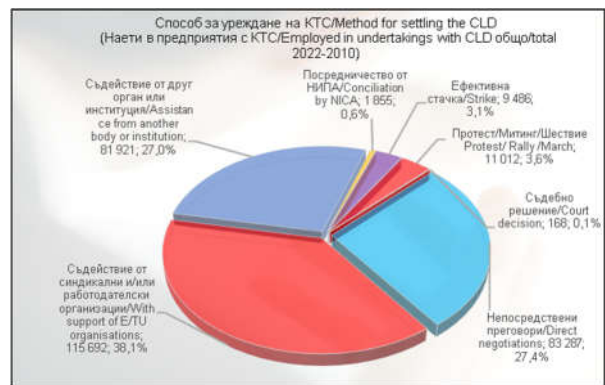
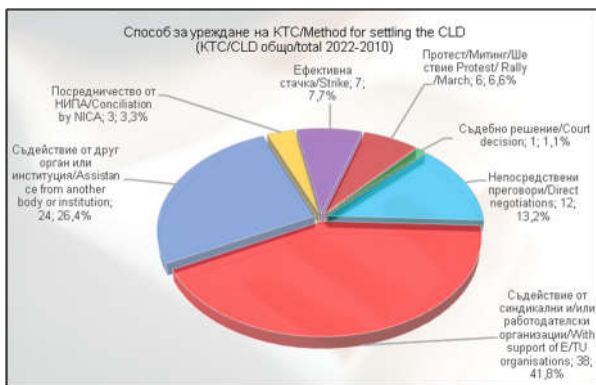
До уреждане на КТС може да се стигне чрез непосредствени преговори между страните, чрез съдействие от синдикални и работодателски организации по чл. 4 ЗУКТС, чрез съдействие по чл.4 ЗУКТС от НИПА за посредничество и/или доброволен арбитраж, в резултат на стачка, или чрез разрешаване на спора от съд. 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 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 способи, 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.

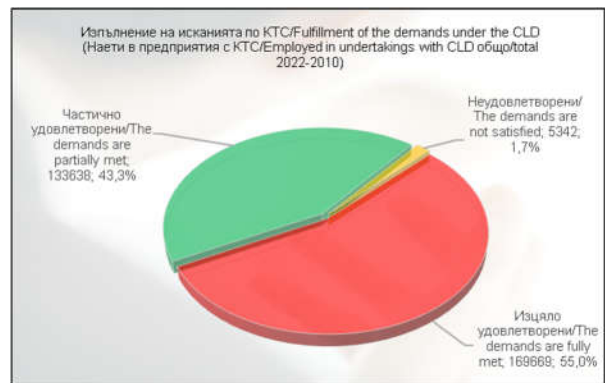
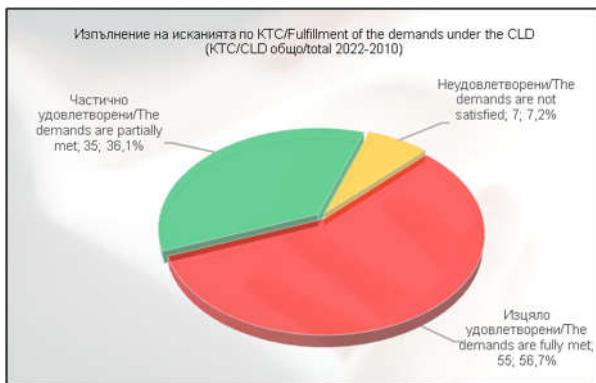
От всички регистрирани от НИПА **165** КТС за периода 2022-2010 г. институтът разполага с пряка или косвена информация за уреждането на **91** КТС, които съставляват малко повече от половината (**55.2%**) от установените от НИПА КТС при **71.3%** обхват на наетите работници и служители в предприятията. За останалите **44.8%** от КТС с обхват на наетите лица в предприятията с възникнал КТС от **28.7%**, НИПА не разполага с данни за тяхното уреждане.



Според данните, с които разполага НИПА за способите на уреждане на КТС, $\frac{1}{3}$ (**33.0%**) 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 **30.6%**. Чрез непосредствени преговори между страните са уредени **13.2%** от всички уредени КТС, регистрирани в периода 2022-2010 г. Най-висок е относителният дял на уредените КТС със съдействието на синдикални и/или работодателски организации – **41.8%**. Чрез посредничество от НИПА са уредени **3.3%** от КТС, а в резултат на проведена ефективна стачка – **7.7%**.

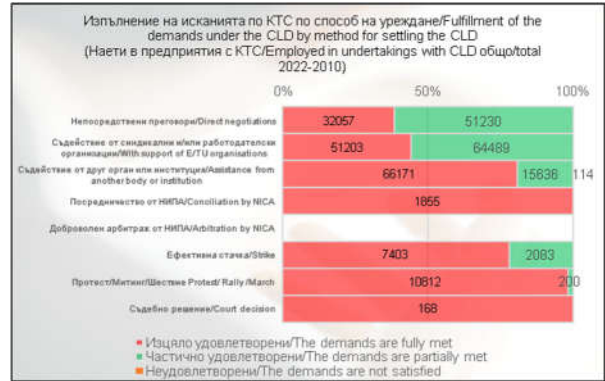
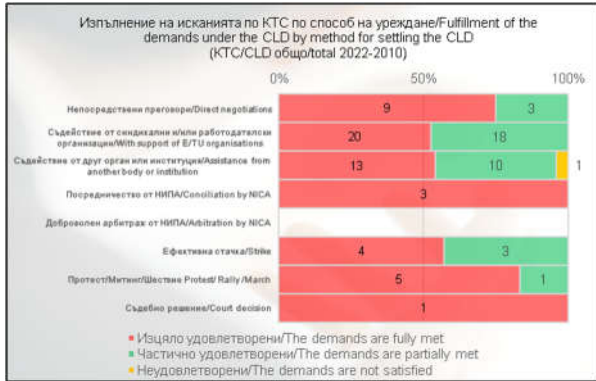


КТС може да приключи като неуреден, когато исканията на работниците и служителите не са удовлетворени или като уреден - чрез тяхното пълно или частично удовлетворяване. Уреждането на КТС се изразява в сключване на писмено споразумение между страните. Според данните, с които НИПА разполага, колективните трудови спорове биват уреждани и чрез способности, различни от упоменатите в ЗУКТС. Най-голям е дялът (**56.7%**) от всички уредени КТС, регистрирани в периода 2022 – 2010 г., приключили с удовлетворяване на исканията по спора, **36.1%** са уредени при частично удовлетворяване на исканията, а по **7 КТС (7.2%)** исканията не са удовлетворени.



Използването на способите за уреждане на КТС „посредничество от НИПА“ и „съдебно решение“ за периода 2022-2010 г. е довело до изцяло удовлетворяване на исканията по КТС, докато

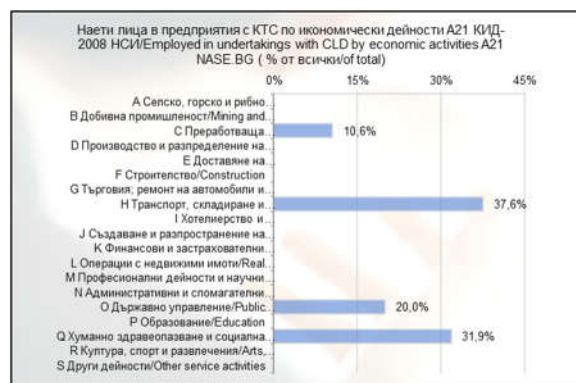
при другите приложени способи съотношението между напълно удовлетворяване на исканията и частичното им изпълнение е в границите на **58%** при ефективните стачни действия до **83%** при КТС уредени по начин, различен от описаните способи в ЗУКТС. Чрез непосредствени преговори са изцяло удовлетворени **3/4** от исканията и частично удовлетворени – **1/4**.



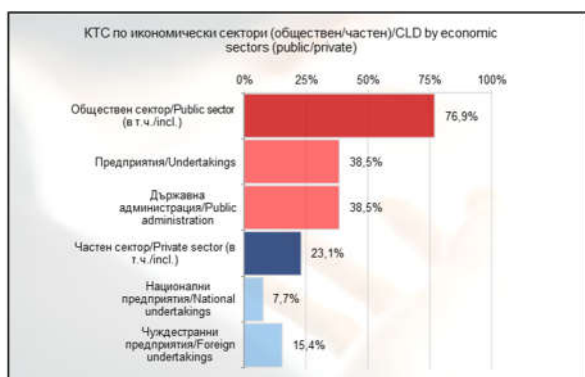
КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ ПРЕЗ 2022 Г.

През 2022 г. от НИПА са установени общо **13** КТС, възникнали в предприятия, в които към момента на спора са били наети **24 570** работници и служители.

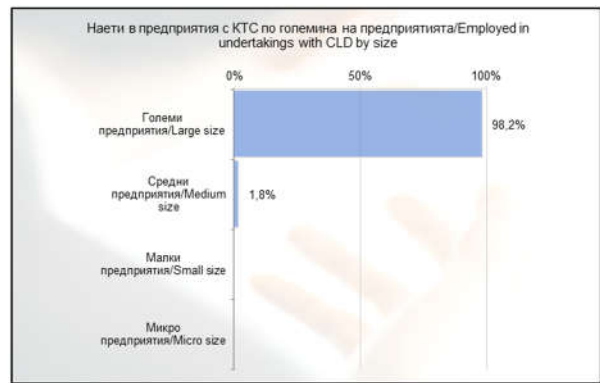
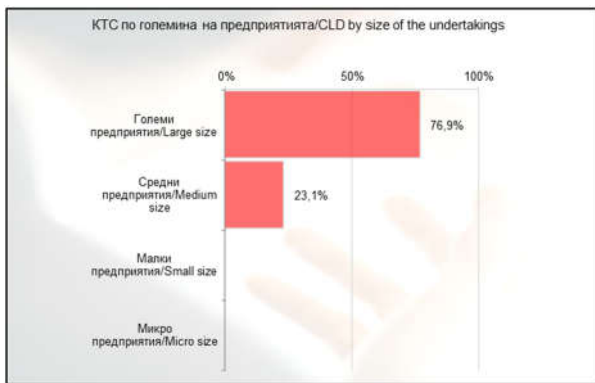
На фигурите е показана структурата на възникналите КТС по икономически дейности А21 КИД-2008 на НСИ за 2022 г. През 2022 г. с най-голям относителен дял са КТС възникнали в икономическа дейност О „Държавно управление“ – **38,5%** от всички КТС, следвана от Q „Хуманно здравеопазване и социална работа“ – **30,8%**, а с най-малък и равен дял – **15,4%** – С “Преработваща промишленост” и Н „Транспорт, складиране и пощи“. Относителният дял на наетите лица в предприятията с възникнал КТС е най-голям в Н „Транспорт, складиране и пощи“ и Q „Хуманно здравеопазване и социална работа“.



Възникналите КТС и наетите лица в предприятията с КТС през 2022г. са разпределени по икономически сектори (обществен/частен), както следва – **76.9%** в общественния сектор, при **23.1%** в частния. Наетите лица в предприятията с възникнал КТС от общественния сектор заемат многократно по-висок относителен дял – **87.7%**, при **12.3%** относителен дял в частния сектор. В рамките на общественния сектор възникналите КТС в предприятията и административните структури заемат равен дял, при разпределение на наетите работници и служители между предприятия и администрация **77.2%** на **22.8%**. В частния сектор броят на КТС в чуждестранните предприятия е два пъти по-висок спрямо тези в националните предприятия, при разпределение на наетите в предприятия с възникнал КТС преимуществено в предприятията с чуждестранна собственост – **62.5%** срещу **37.5%** относителен дял за националните предприятия. На фигурите е показана структурата, включително и разпределението вътре в отделните икономически сектори.

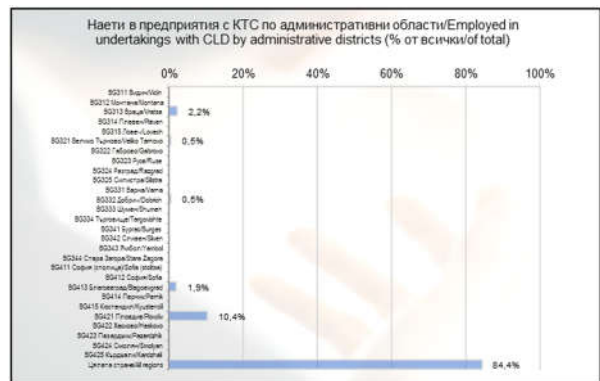


Разпределението на колективните трудови спорове според големината на предприятията съгласно Закона за малките и средни предприятия (ЗМСП), съответно голямо предприятие с над 250 наети лица, средно – от 50 до 250 наети, малко – от 10 до 50 наети, и микро-предприятие – под 10 наети, за 2022 г. е показано по-долу.

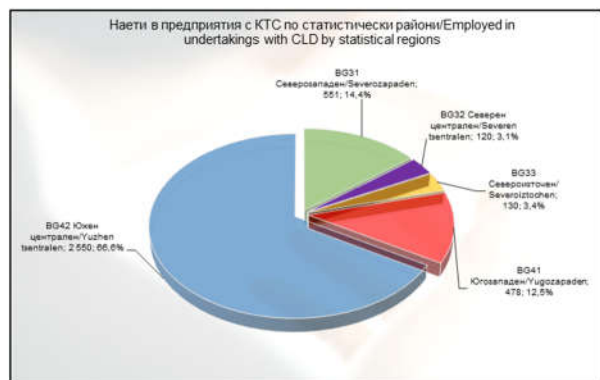
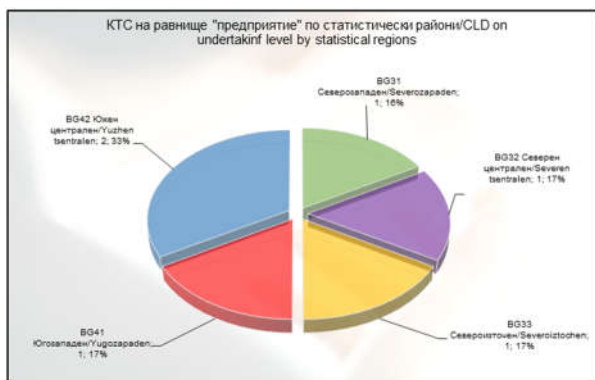


През 2022 г **10 (76.9%)** от КТС са възникнали в големи предприятия, където наетите работници и служители – **24 120** - съставляват над **98%** от всички наети в предприятия с КТС. В средни предприятия са възникнали близо **3** от КТС, с обхванати **450** наети. През 2022 г. няма установен от НИПА случай на възникнал КТС в малко и/или микро предприятие, както и в предприятие, за което НИПА няма възможност да установи данни за наетите лица.

На графиките по-долу е показана структурата на териториалното разпределение на регистрираните КТС и наетите лица по административни области за 2022 г. 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 се определят с национално значение, както и за КТС на равнище бранш/отрасъл, е обособена допълнителна позиция „Цялата страна“.

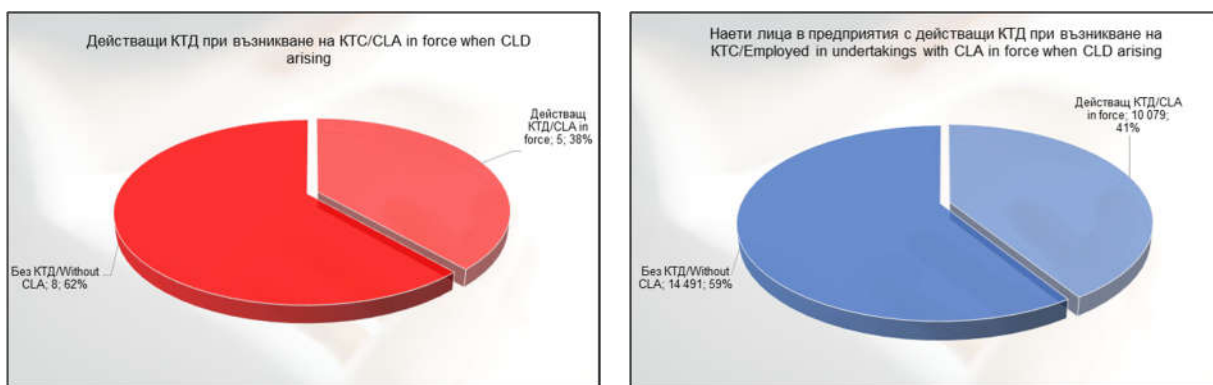


На графиките по-долу е показано разпределението за 2022 г. на възникналите КТС и наетите лица в предприятия с възникнал КТС по статистически райони, без включване на КТС в предприятията с териториални структури в цялата страна.



Данните показват, че най-много колективни трудови спорове - **2** през 2022 г. са възникнали в Южен централен район – **33%** от всички, а останалите райони са с равен дял – **17%** (**1** КТС), като в Югоизточния район не са регистрирани КТС от НИПА. През 2022 г. в 5 области е регистриран КТС, като областта, в която се отчитат най-много спорове за периода, е Пловдив – **15.4%**, при равен дял на останалите области – **7.7%** - Враца, Велико Търново, Добрич и Благоевград. Най-висок е относителният дял на наетите лица в предприятия с възникнал КТС в област Пловдив – **10.4%** от наетите по области, и Враца – **2.2%**. Както е видно и на фигурите, повече от **1/2** от КТС през 2022 г. са възникнали в предприятия с териториални структури в цялата страна, в които са наети над **84%** 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. През 2022 г. в **38%** от случаите на възникнал КТС, в предприятията е действал колективен трудов договор, като **41%** от наетите работници и служители в предприятия с възникнал КТС са били обхванати от КТД.



Предметът на КТС е свързан с конкретните въпроси, по които съществуват противоречия 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 са представени различните, дефинирани от НИПА въз основа на достъпната информация, искания, определящи предмета на КТС през 2022 г.

Предмет на КТС	КТС	Наети
Изплащане на забавени трудови възнаграждения	1	435
Изплащане на неизплатени ДТВ	1	2 115
Изплащане на ваучери за храна	1	435
Изплащане на средства за работно и униформено облекло чл. 296		
Работно време	1	521
Почивки	1	2 115
Отпуски		
Здравословни и безопасни условия на труд	2	2 315
Неизпълнени клаузи от КТД		
Увеличение на трудовите възнаграждения	11	23 614
Увеличение на ДТВ	1	2 115
Свързани с реструктуриране и/или заетост		
Сключване на КТД	1	478

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 2022 г. най-голям дял от въпросите, по които е възникнал КТС, са свързани с увеличение на трудовите възнаграждения (**11**) и здравословни и безопасни условия на труд (**2**). На фигурите е

показана структурата на предмета на колективните трудови спорове като относителен дял в проценти, както и на наетите работници и служители в предприятията с възникнал КТС съобразно техния предмет.



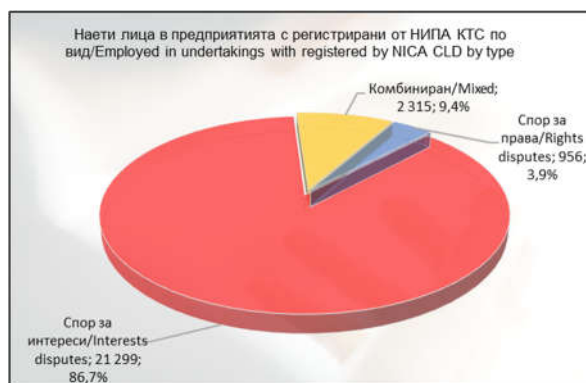
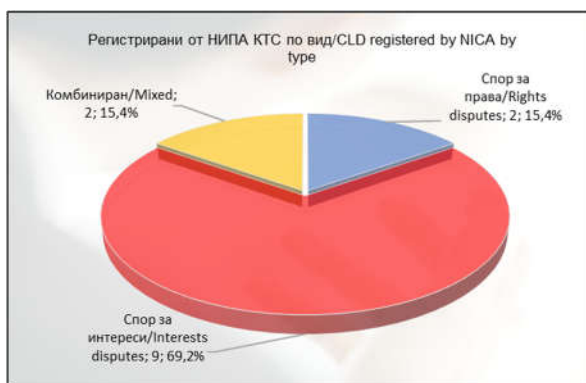
В **84.6%** от КТС исканията на работниците и служителите касаят увеличение на трудовите възнаграждения, които заемат и най-голям дял от наетите в предприятията с възникнал КТС – над **96%**. В **15.4%** от КТС като предмет на спора са искания свързани със здравословни и безопасни условия на труд, с **9.4%** относителен дял при наетите лица. Следват искания свързани с изплащане на забавени трудови възнаграждения, изплащане на неизплатени ДТВ, работно време, почивки, увеличение на ДТВ и сключване на КТД с равен дял на възникналите КТС през 2022 г.

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, в подзаконовни нормативни актове или в колективен трудов договор. Такива спорове обикновено се отнасят до прилагането на колективен трудов договор и/или когато тълкуването на клаузи от съществуващ договор е предмет на спор. 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.



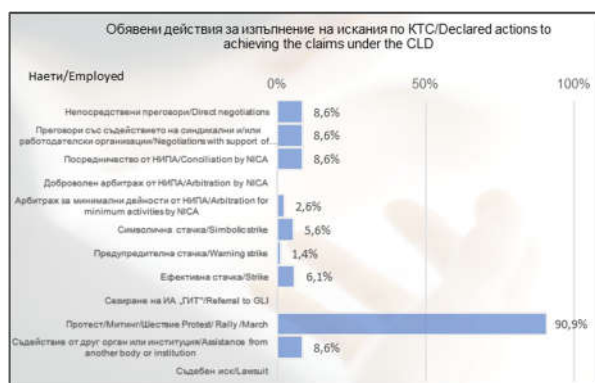
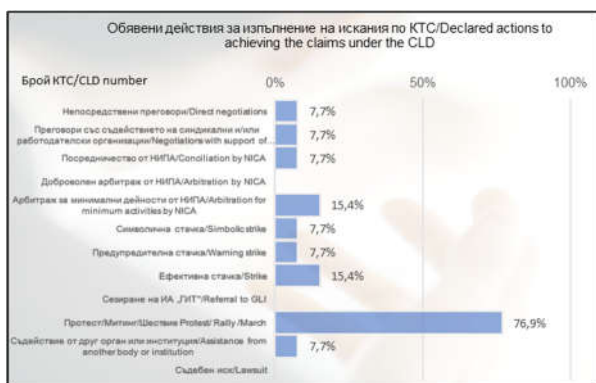
КТС за интереси заемат най-висок относителен дял **69.2%** от всички регистрирани спорове за 2022 г., а правните спорове и комбинираните КТС съставляват равен дял – **15.4%**. Структурата на наетите лица в предприятията с възникнал КТС за периода също показва, че работниците и служителите в предприятия с неправилен КТС (спор за интереси) заемат най-голям относителен дял – близо **86.7%**, следвани от наетите в предприятия, където е възникнал комбиниран спор – **9.4%** и наетите в предприятия с възникнал правен спор едва **3.9%**.

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		Предприети действия за уреждане на КТС	
	КТС	Наети	КТС	Наети
Непосредствени преговори	1	2115		
Преговори със съдействието на синдикални и/или работодателски организации	1	2115		
Посредничество от НИПА	1	2115		
Доброволен арбитраж от НИПА				
Задължителен арбитраж по чл. 14 ЗУКТС	2	651	2	651
Символична стачка	1	1368	1	1 368
Предупредителна стачка	1	350	1	350
Ефективна стачка	2	1498	1	1 368
Сезиране на ИА „ГИТ„			1	2 115
Протест/Митинг/Шествие	10	22331	10	22 331
Съдействие от друг орган или институция	1	2115		
Съдебен иск	1	2115		

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

На графиките по-долу са показани обявените действия за постигане на исканията по КТС като относителен дял от регистрираните през 2022г. от НИПА КТС и наетите лица в предприятията с КТС.



Сборът на процентите не е равен на 100, тъй като обявените действия са повече от едно в рамките на един КТС

На фигурите по-долу са показани предприетите действия за уреждане на КТС като относителен дял от регистрираните през 2022г. от НИПА КТС и наетите лица в предприятията с КТС.



Сборът на процентите не е равен на 100, тъй като предприетите действия са повече от едно в рамките на един КТС

Данните показват, че се отбелязва разлика между обявените действия за постигане на исканията по КТС, и предприетите действия за неговото уреждане. Съвпадение между обявените действия за постигане на исканията по КТС, и предприетите действия за неговото уреждане се отчита при потърсено съдействие от НИПА за провеждане на задължителен арбитраж по чл. 14 ЗУКТС, провеждане на символична и предупредителна стачка, както и действия, предвидени в друг закон – Закона за събранията, митингите и манифестациите.

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.

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 трудовете си задължения.

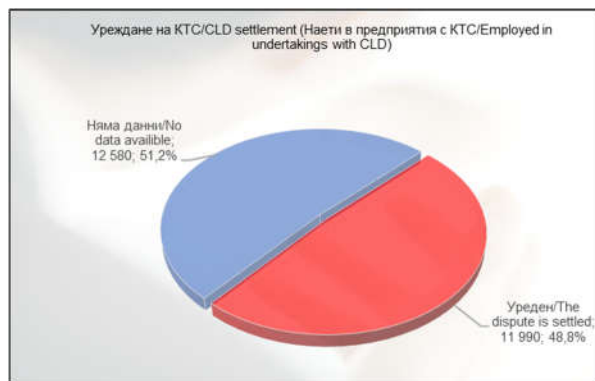
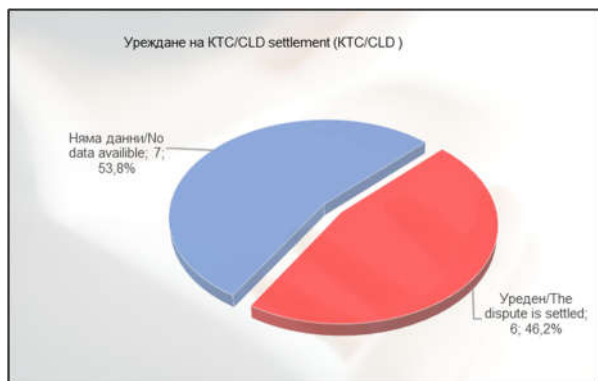
През 2022 г. е в НИПА е регистрирано провеждането на една ефективна стачка, проведена в административна структура в обхвата на общественния сектор попадаща в обхвата на икономическа дейност О „Държавно управление“. Стачката е с продължителност 29 работни дни. Изгубените работни дни поради стачка са общо **2 233**, а участвалите в стачни действия работници и служители,

представящи относителните показатели на **1,000** наети лица, част от техническите стандарти на МОТ за събиране на статистическа информация за стачки, са **0.034** наети лица на **1,000** наети и **0.988** изгубени работни дни на **1,000** наети лица. Важен показател в изследването са и причините за провежданите стачки. От наличната в НИПА информация става ясно, че причина за проведената през 2022 г. стачка е непостигане на споразумение. Важно е да се отбележи и че стачката е предприета като действие за постигане на искания по спор за интереси.

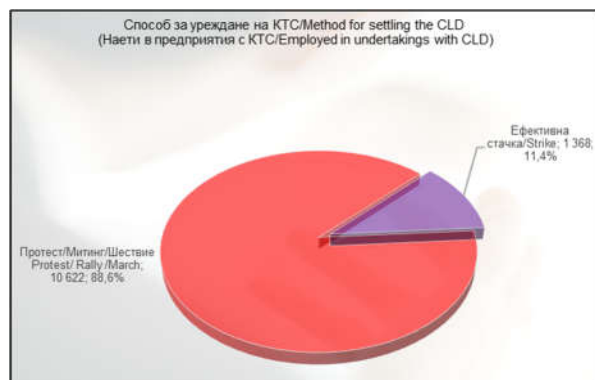
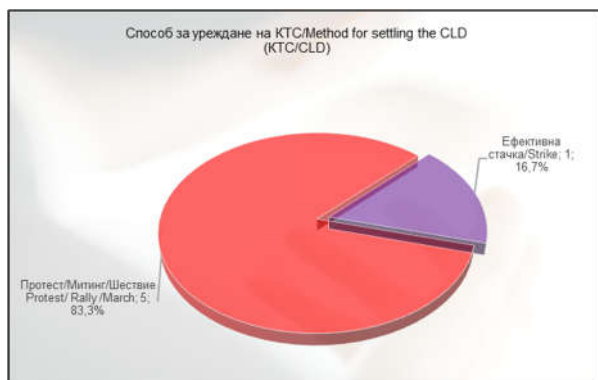
До уреждане на КТС може да се стигне чрез непосредствени преговори между страните, чрез съдействие от синдикални и работодателски организации по чл. 4 ЗУКТС, чрез съдействие по чл.4 ЗУКТС от НИПА за посредничество и/или доброволен арбитраж, в резултат на стачка, или чрез разрешаване на спора от съд. 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 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.

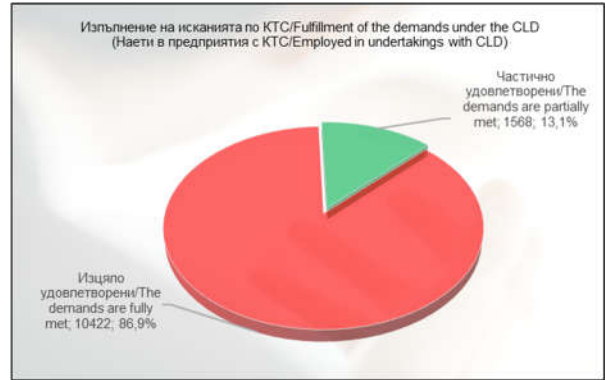
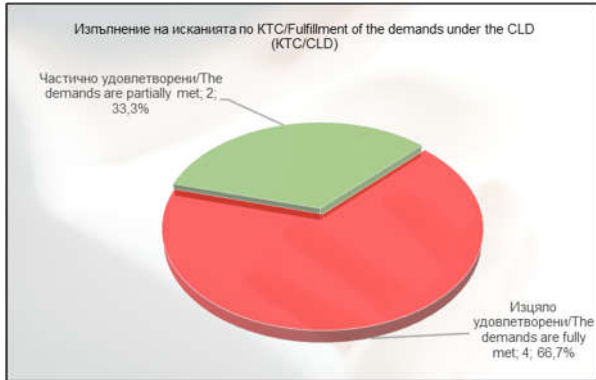
От всички регистрирани от НИПА **13** КТС за 2022 г. институтът разполага с пряка или косвена информация за уреждането на **6** КТС, които съставляват малко по-малко от половината (**46.2%**) от установените от НИПА КТС при **48.8%** обхват на наетите работници и служители в предприятията. За останалите **53.8%** от КТС с обхват на наетите лица в предприятията с възникнал КТС от **51.2%**, НИПА не разполага с данни за тяхното уреждане.



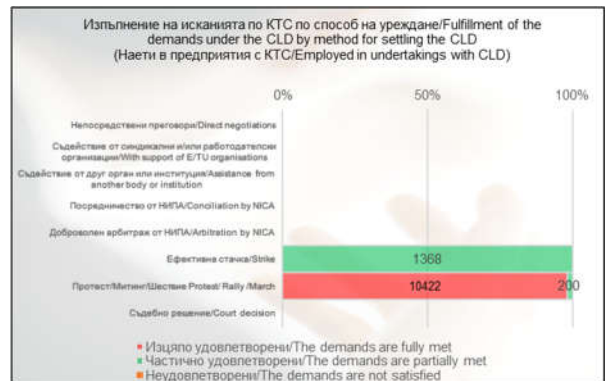
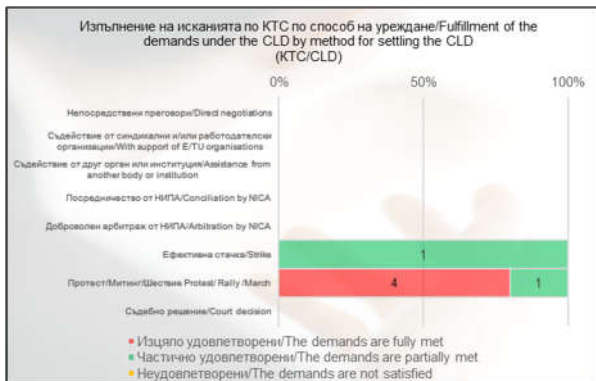
Според данните, с които разполага НИПА за способите на уреждане на КТС, над **83%** от уредените КТС са уредени по начин, различен от описаните способности в ЗУКТС, с относителен дял на наетите лица в предприятията с възникнал КТС от **88.6%**, а в резултат на проведена ефективна стачка – **16.7%**.



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 способи, различни от упоменатите в ЗУКТС. **2/3** от всички уредени КТС, регистрирани през 2022 г., са приключили с удовлетворяване на исканията по спора, а **1/3%** са уредени при частично удовлетворяване на исканията.



Използването на ефективните стачни действия като способ за уреждане на КТС е довело до частичното удовлетворяване на исканията по КТС, докато при КТС уредени по начин, различен от описаните способи в ЗУКТС, в **80%** от уредените КТС, при относителен дал от над **98%** на наетите в предприятията с уреден КТС исканията са изцяло удовлетворени.



III. Основни изводи.

✓ През периода 2022-2010 г. в Република България са регистрирани от НИПА общо **165** КТС в **161** предприятия и **3** общини.

✓ По отношение на икономическите дейности най-голям е дялът на КТС в сектор „Индустрия“ - **43%**. На второ място по брой се нареждат спорозите в дейност „Търговия, транспорт, туризъм и услуги“ (**21%**) и „Държавно управление“ (**16%**). Данните показват, че най-голям брой засегнати наети лица от КТС за периода има в дейност „Държавно управление“ - **38%** от всички наети, следван от дейност „Търговия, транспорт, туризъм и услуги“, където процентът също е съществен – над **35%** от общия брой.

✓ За периода 2022-2010 г. **60.9%** от всички спорозе са възникнали в общественния сектор и **39.1%** в частния. По отношение на колективните трудови спорозе, регистрирани в НИПА в частния сектор, впечатление прави близкия дял на спорозите в националните (31 КТС) и чуждестранните предприятия (32 КТС) за периода 2022 – 2010 г., докато в общественния сектор съотношението между спорозите в предприятията и в държавната администрация е $\frac{3}{4}$ към $\frac{1}{4}$.

✓ Близо **99%** от засегнатите от КТС наети са работещи в големи предприятия. Най-малко са спорозите в малки предприятия с дял наети под **1%** от всички наети по КТС и с дял **3.7%** от всички регистрирани КТС. Спорозите, възникнали в средни предприятия са с дял **24.2%**.

✓ През изследвания период най-много спорозе са възникнали в предприятия със структури (поделения) в цялата страна (общо **50**), следвани от предприятия от Югозападния район (**36**), Южен централен (**30**) и Североизточен (**16**) статистически райони. Най-малко КТС са възникнали в Северен централен район (**6**). Областта, в която се отчитат най-много спорозе, е област Пловдив (**14** КТС), следвана от София - град (**13**). За изследвания период най-висок относителен дял на наетите, засегнати от КТС, е в предприятията със структури в цялата страна – **73.5%**, следван от област Стара Загора - **8.1%**.

✓ Според данните за периода най-много действащи КТД към момента на възникване има през 2014 г. - в **80%** от спорозите, 2016 г. - в **68.2%** от спорозите и 2020 г. – в **66.7%** от спорозите. Най-малко са действащите КТД през 2019 г. и 2021 г. – в **14.3%** от спорозите.

✓ Най-често предметът на КТС е свързан с увеличение на трудовите възнаграждения (**69**) и изплащане на забавени трудови възнаграждения (**60**). След тях се нареждат въпросите свързани с реструктуриране и/или заетост (**48**) и здравословни и безопасни условия на труд (**42**). За изследвания период най-малко засегнати са въпросите, свързани с почивки (**2**).

✓ От гледна точка на вид на спора най-голям дял заемат комбинираните (едновременно за права и за интереси) КТС – **40%** от всички спорозе, регистрирани от НИПА. Дялът на засегнатите наети лица при комбинираните КТС е **49.7%** от всички наети в предприятия с възникнал КТС.

✓ За периода 2022-2010 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 2022-2010 г. НИПА е образувала **9** 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 – **2/3** от всички за периода.

✓ **22** ефективни стачки са регистрирани от НИПА за периода 2022-2010 г., като в **55%** от случаите причина за възникване на стачките е непостигане на споразумение. В **41%** от стачките като такава причина е посочена неизпълнение на споразумение, а отказът от преговори е причина за **4%** от регистрираните стачки.

✓ Според данните, с които НИПА разполага, колективните трудови спорозе биват уреждани и чрез способи, различни от упоменатите в ЗУКТС. **27.0%** от наетите попадат в обхвата на спорозе, уредени от друг орган или институция.

✓ Дялът на уредените КТС за изследвания период е **55.2%** от всички регистрирани, като **9%** от спорозите са частично уредени, а за **44.8%** от спорозите няма данни да са уредени. **71.3%** от всички засегнати наети лица попадат в обхвата на уредени спорозе.

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

Мая Иванова - главен експерт, докторант към катедра “Статистика и иконометрия”, УНСС
Даниел Янев - старши експерт
Нона Тонкина - младши експерт
Анна Денинска - главен специалист
Марияна Иванова - специалист
Весела Кожухарова - технически сътрудник

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.