
МОДЕЛ

**на социално партньорство и колективно договаряне в
предприятията,
адекватни на технологичните промени и дигиталната
трансформация
за форма на заетост
„МОБИЛНА РАБОТА“**

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ.....	3
Раздел I. СОЦИАЛНОТО ПАРТНЬОРСТВО В ПОДКРЕПА НА ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ В ИКОНОМИКАТА.....	5
1. Същност	5
2. Принципи.....	5
3. Форми	6
4. Роля на държавата.....	6
5. Необходимост от социално партньорство и колективно договаряне при форма на заетост „Мобилна работа“, в условия на дигитализация на работния процес.....	7
II. МОДЕЛ НА СОЦИАЛНОТО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА ВСЛЕДСТВИЕ ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА НА РАБОТНИТЕ ПРОЦЕСИ ПРИ ФОРМА НА ЗАЕТОСТ „МОБИЛНА РАБОТА“	9
1. Модел „Социално партньорство“ вследствие дигитализацията на работните процеси	9
2. Модел „Колективно трудово договаряне“ вследствие дигитализацията на работните процеси	10
Цели, обхват и нормативни документи на колективното договаряне, участници.....	10
Етапи на колективното трудово договаряне.....	14
3. Основни характеристики на формата на заетост „мобилна работа“	17
4. Специфики на трудовото договаряне за форма на заетост „мобилна работа“	18
5. Предизвикателства, произтичащи от дигиталната трансформация при форма на заетост „мобилна работа“	20
Раздел III. ПРИЛОЖЕНИЕ НА МОДЕЛА ЗА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА И ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ.....	23
1. Информирание и консултиране за прилагане на модела на колективно договаряне и социално партньорство в процеса на дигитализация при форма на заетост „мобилна работа“	23
Същност и значение на информирането и консултирането	23
Законодателство	23
2. Насоки за прилагане на модела	24
3. Периодичен анализ на технологичните промени и дигиталната трансформация и отражението им върху форма на заетост „мобилна работа“	25
ПРИЛОЖЕНИЯ	25

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият модел на социално партньорство и колективно договаряне в предприятията е разработен по Дейност 9. „Развитие на модели на социално партньорство и колективно договаряне в предприятията, адекватни на технологичните промени и дигиталната трансформация“ на проект BG05M9OP001-1.128-0002-C01 „Бъди дигитален“ по Компонент 2 – „Дигитални умения“, финансиран по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

Този модел е разработен в съответствие с тенденциите в развитието на дигиталната трансформация, определя обхвата на икономическите дейности, в които се прилага и целите, които следва да се постигнат от прилагането му. Той включва основните характеристики на формата на заетост **„мобилна работа“**, процеса на взаимодействие на партньорите, етапите на въвеждането му и предизвикателствата, произтичащи от дигиталната трансформация. Моделът обхваща и възможностите за приложимост и актуализация на длъжностите, включени в икономическите дейности.

Дигиталната трансформация носи очевидни ползи както за работодателите и работниците, така и за търсещите работа по отношение на нови възможности за работа, допринася за повишаване на производителността, за подобрения в условията на труд и за въвеждане на нови начини за организиране на работата и подобряване на качеството на услугите и продуктите. Всичко това с прилагане на правилни стратегии може да доведе до растеж на заетостта и запазване на работните места.

Възникването на нови форми на заетост във връзка с дигиталната трансформация на работния процес поставя нови предизвикателства пред социалния диалог, които търсят своето решение.

Целта на настоящия модел е осигуряване на рамка, ориентирана към действие за насърчаване, насочване и подпомагане на работодателите, работниците и техните представители при разработването на мерки и дейности за справяне с предизвикателствата в света на труда, произтичащи от дигиталната трансформация при новата форма на заетост **„мобилна работа“**.

Обхватът на модела на социално партньорство и колективно договаряне в предприятията включва всички работещи и работодатели в публичния и частния сектор. Обхваща професиите/длъжностите, за които е приложима формата на заетост **„мобилна работа“**, наложена от дигитализацията на работните процеси и на работните места, в следните икономически дейности:

№ по ред	Икономическа дейност	Длъжности/професии
----------	----------------------	--------------------

1	J63 Информационни услуги	• 13306007 Ръководител, компютърни системи: разработка на системи • 21536013 Експерт, телекомуникации и мрежи за данни • 25116001 Системен анализатор, информационни технологии • 25126004 Разработчик, софтуер • 25136002 Програмист, уеб сайтове • 25226009 Специалист, компютърни мрежи и системи • 25296006 Специалист, обработка на данни • 35143001 Администратор, уеб сайт
2	F43 Специализирани строителни дейности	• 13236005 Инженер, строителен надзор • 13237009 Ръководител, отдел в проектирането
3	L68 Операции с недвижими имоти	• 33345001 Агент, недвижими имоти • 33343002 Брокер, недвижими имоти • 33343004 Търговец, недвижими имоти
4	M69.2 Счетоводни и одиторски дейност, данъчни консултации	• 24116002 Главен счетоводител • 24116004 Счетоводител • 24116007 Одитор • 24116011 Ревизор
5	N79. Туристическа, агентска и операторска дейност, други дейности, свързани с пътувания и резервации	• 42212007 Служител пътническа агенция/бюро • 42213003 Организатор пътувания
6	M74.3 Преводаческа дейност	• 26436006 Преводач • 26436007 Преводач-редактор • 33393020 Организатор, работа с клиенти •
7	M74.1 Други професионални дейности /Специализирани дейности в областта на дизайна/	• 34323005 Интериорен дизайнер • 21636005 Промислен дизайнер • 21636004 Дизайнер бижута •
8	S32.9 Производство, неквалифицирано другаде /Разнообразни производства, неквалифицирани другаде/	• 21496015 Инженер /конструктор/ по специално въоръжение и техника

Раздел I. СОЦИАЛНОТО ПАРТНЬОРСТВО В ПОДКРЕПА НА ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ В ИКОНОМИКАТА

1. Същност

„Социални партньори“ е термин, широко използван в Европа, който се отнася до представители на управлението (организации на работодателите) и работната сила (синдикални организации).

Социалните партньори имат уникална роля в социалното и икономическо управление: те представляват във всички аспекти интересите и проблемите на трудещите се, от условията за работа до развитието и непрекъснатото обучение, включително определянето на стандарти за заплащане на труда.

Социалното партньорство регулира интересите на държавата, бизнеса и служителите в света на труда.

Подписаното Европейско рамково споразумение за дигитализацията възлага на националните социални партньори изпълнението му на национално ниво. То подкрепя преговорите между синдикатите и работодателите във всяка държава от ЕС, в различни сектори, компании и работни места.

По своята същност социалното партньорство трябва да подпомага успешната интеграция на цифровите технологии на работното място чрез използването на възможностите, които предотвратяват и минимизират рисковете както за работещите, така и за работодателите и да осигурява най-добрият възможен резултат за двете страни. За отделното предприятие е необходимо адаптиране на подхода спрямо големината на предприятието и конкретното справяне с различни ситуации или обстоятелства, извън характеристиките, които са еднакви за всички предприятия, независимо от техния размер.

2. Принципи

Основен принцип на социалното партньорство на ниво предприятие е дигиталните промени да не се налагат от ръководството, а да се управляват в партньорство с работниците и техните синдикати. Споделеният ангажимент на работодателите, работниците и техните представители за съгласуван и съвместно управляван процес е ключов за успеха.

Процесът на взаимодействие на партньорите е провеждане на диалог, свързан с наличието или въвеждането на цифрови технологии или инструменти и влиянието им върху:

- Работното съдържание – умения.
- Условията на работа (условия за заетост, баланс между професионален и личен живот).
- Условията на работа (работна среда, здраве и безопасност).
- Работните взаимоотношения.
- Организацията на труда.

Необходим е социален диалог и по следните въпроси като част от процеса:

- Дигитални умения и осигуряване на заетост.
- Начин на свързване и изключване.
- Изкуствен интелект (AI) и гарантиране на принципа за контрол от страна на човека.
- Уважение на човешкото достойнство.

3. Форми

Дигитализацията поставя нови предизвикателства пред партньорите. Належащ ангажимент от страна на работодателите е да включват и използват цифровите технологии за повишаване производителността на труда в предприятието, сигурността на заетостта на работната сила и подобряване условия на труд. Наред с това ангажиментът на служителите е да подкрепят растежа и успеха на предприятието, да признаят потенциалната роля на цифровите технологии и ги ползват, ако искат предприятието да остане конкурентоспособно. Тези взаимни ангажименти намират отражение при:

- Колективното договаряне при изготвянето на общи споразумения.
- Изготвянето на колективни договори на ниво предприятие.
- Провеждане на консултации, например, ако има несъгласие между синдикатите и работодателя.
- Управлението на организацията на работниците и синдиката.
- Уреждането на досъдебно производство на представители на служители и работодатели.

4. Роля на държавата

Възникването на нови форми на заетост, в т.ч. и формата, във връзка с дигиталната трансформация на работния процес, поставя нови предизвикателства пред социалния диалог, които следва да намерят своето решение чрез активното участие на държавата. Новите форми на заетост носят търсената и необходима гъвкавост, която от своя страна е основен двигател за създаването на работни места и растеж на пазара на труда. Тенденциите на увеличаване на работните места, при които са налице новите форми на заетост, водят до нестабилност и увеличаваща се липса на предвидимост в някои форми на трудови правоотношения. Повечето от новите форми на заетост се основават на традиционни трудови договори или на граждански договори за предоставяне на услуги. Само в определени случаи е създадено отделно правно основание. В случаите, когато трудът се полага извън определена правна или колективно договорена рамка, може със сигурност да се очаква възникването на проблематични ситуации. Практиката показва, че трудовите правоотношения, които не са дефинирани от законодателството, обикновено се характеризират с по-ниски нива на защита на заетостта и по-малко благоприятни условия на труд, по-специално по отношение на заплащането, социалната защита или отговорността за вреди от трудови злополуки.

Технологичните промени и дигиталната трансформация предизвикват среда на силен растеж на труда, който обаче нерядко е извън законодателния контрол. И тук е ролята на държавата чрез законовите разпоредби да насърчава използването на новите форми на заетост, като улеснява или създава стимули за предприятията да използват тези договорености, но в същото време и да осигури контрол по иновативни правила, които трябва да покриват специфичните характеристики на новите форми на работа.

В този смисъл държавата играе специална роля в регулирането на социалното партньорство като:

- контролира законодателството;
- приема нови правни актове;
- определя особеностите на организацията на асоциациите на работниците и работодателите;
- установява форми и методи на взаимодействие на партньорите, правната рамка на тяхната дейност и нормативните актове;
- действа като посредник при решаването на конфликтни ситуации;
- тя е социален партньор при изготвянето на колективни трудови договори на специално ниво;
- създава условия за създаване на асоциации между служители и/или работодатели.

Като цяло, задачата на държавните органи не е да поемат ангажименти за себе си, а да координират и стимулират преговорния процес в социалното партньорство, като поддържат еднаквост на установените правила. Възможно е държавните органи да поемат определени задължения, в случай, че действат като работодатели (във връзка с държавни организации или държавни предприятия).

5. Необходимост от социално партньорство и колективно договаряне при форма на заетост „Мобилна работа“, в условия на дигитализация на работния процес

През последните години дигитализацията на работния процес и възникналите вследствие на това нови форми на заетост са в центъра на вниманието на социалните партньори.

При форма на заетост **„мобилна работа“** работниците могат да работят от всяко място и по всяко време чрез използване на информационни и комуникационни технологии. При тази форма на заетост фокусът е върху ефективността, а не върху броя отработени часове или от къде точно се работи. При екипна работа, членовете на екипа са свързани дигитално, като работните процеси се осъществяват посредством дигитални устройства, софтуерни приложения и други технологии. Това спомага съвместната работа и непрекъснатия работен ритъм, независимо къде се намират хората от екипа.

Работодателите трябва да гарантират централизиран, лесен достъп до всички документи и работни процеси по всяко време. Достъпът трябва да е възможен от всяко дигитално устройство (смартфон, таблет, лаптоп, настолен компютър) и с всяка операционна система

(Windows, iOS, Android и др.). Освен техническата съвместимост, важно е осигуряването на сигурност на технологичните решения, които се внедряват, защото както потребителите, така и устройствата и софтуерните приложения стават достъпни навсякъде.

Ефективността на работата при форма на заетост **„мобилна работа“** зависи от уменията на работещия за организиране на работата, планиране и постигане на целите, без постоянно наблюдаване на работа от мениджърски екип.

Работата от разстояние изисква дигитални умения свързани с комуникация и сътрудничество – дигитални платформи за съобщения и видеоконферентни срещи (MS Teams, Google Meet, Zoom и др.), както и за съвместна работа в облачна среда.

Предприятията, които прилагат по-широко форма на заетост **„мобилна работа“** инвестират в собствени технологични инструменти и приложения, които подпомагат сътрудничеството, производителността и достъпа - от чат приложения и видео конференции до софтуер за отдалечено работно място и приложения за фокусиране.

Съгласно българското законодателство тази форма може да се реализира частично чрез безсрочни или срочни трудови договори за работа от разстояние и с прилагане на всички елементи на трудовото правоотношение, вкл. изпитателен срок, различни режими на работно време, почивки, отпуски, трудов стаж, трудова дисциплина, имуществена отговорност, осигуряване на безопасност и здраве при работа, ред и процедури за прекратяване на трудовите договори, упражняване на мониторинг и контрол от страна на Главна инспекция по труда и др.

За форма на заетост **„мобилна работа“** е необходим социален диалог и по следните въпроси:

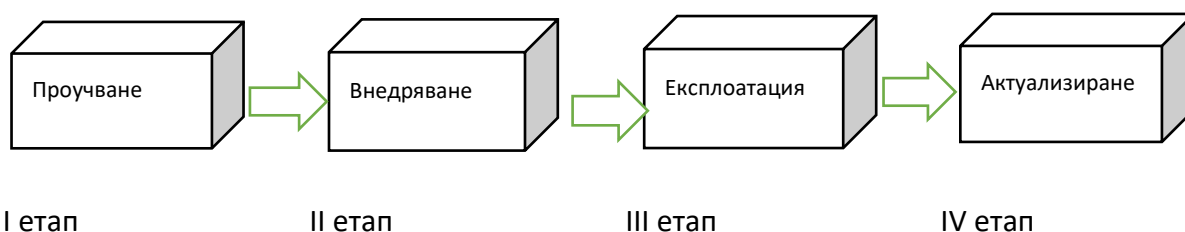
- Дигитални умения и осигуряване на заетост – осигуряване на обучение при въвеждане на нови технологични среди за мобилната работа, умения за комуникативност, сътрудничество, решаване на проблеми, емоционална интелигентност и др.
- Начин на свързване и изключване – намиране на баланс между осигуряване на гъвкавост на заетостта на работника в онлайн среда и спазване на работното време съответствие в Кодекса на труда.
- Изкуствен интелект (AI) и гарантиране на принципа за контрол от страна на човека – използване на надежден изкуствен интелект, гарантиране на човешкия контрол за осигуряване на безопасност и сигурност на работното място, спазване на етични стандарти и защита на данните.
- Уважение на човешкото достойнство - минимализиране и прозрачност на обработваните данни, в съответствие с Общия регламент за защита на данните (GDPR).

II. МОДЕЛ НА СОЦИАЛНОТО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА ВСЛЕДСТВИЕ ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА НА РАБОТНИТЕ ПРОЦЕСИ ПРИ ФОРМА НА ЗАЕТОСТ „МОБИЛНА РАБОТА“

1. Модел „Социално партньорство“ вследствие дигитализацията на работните процеси

Социалното партньорство е успешното взаимодействие между синдикатите, работодателите и държавата. Чрез него се постига регулиране на трудовите отношения, основано на договори и законодателство. То е основание да се увеличават гаранциите и по-благоприятни условия на труд на работниците и служителите. Ролята на социалното партньорство нараства с дигитализацията на работните процеси във всички области на стопанския живот и възникналите „нови форми на заетост“.

Социалното партньорство включва следните етапи:



Проучване

Проучването на подходящи хардуерни и софтуерни решения за изпълнение на задачите, свързани с дигиталното социално партньорство, включва установяване на текущите равнища на науката и техниката и наличието на пазара на широко разпространени технологични решения за решаване на комуникационните и организационните задачи, свързани със социалното партньорство.

Внедряване

Внедряването на избраните технологични решения за решаване на комуникационните и организационните задачи, свързани със социалното партньорство, е предхождано от установяване на състоянието на конкретното предприятие и готовността му да осъществи подобно внедряване; както и от установяване на равнищата на осъществяваното социално партньорство и актуалните потребности от технологични решения за изпълнение на съответните комуникационни и организационни задачи. Не на последно място, внедряването е предхождано и съпътствано от проучване обучителните потребности на целевите групи и осъществяване на дължимите въвеждащи и продължаващи обучения за привеждане на квалификацията им в съответствие с изискванията за успешно практическо прилагане на съответните технологични решения за социално партньорство.

Експлоатация

Експлоатацията на избраните технологични решения за социално партньорство включва съобразяване с експлоатационните спецификации и правила за ползване на съответните технологични решения за социално партньорство, и контрол (потребителски, технически, организационен) за правилно функциониране на системите за дигитално Социално партньорство.

Актуализиране

Актуализирането на избраните технологични решения за социално партньорство е резултат от появата на нови технологични решения, които осигуряват необходими, но недостъпни до този момент възможности; или подобряват значително достъпните до момента възможности за решаване на съответните комуникационните и организационните задачи, свързани със Социалното партньорство; или справяне с не съществували (неустановени) по-рано предизвикателства, които биха могли или са от естеството да влошат значително осъществяваните процеси. Редът за осъществяване на актуализация е идентичен на този за първоначално внедряване, като единствената разлика се изразява в предхождащата го оценка на заварените и нововъзникнали технологични възможности, за да се прецени наличието или липсата на необходимост от извършване на актуализация.

2. Модел „Колективно трудово договаряне“ вследствие дигитализацията на работните процеси

Цели, обхват и нормативни документи на колективното договаряне, участници

Новите форми на заетост и социалният диалог при колективното трудово договаряне си оказват двупосочно влияние. Представителството на работниците трябва да обхване всички възникнали нови форми на труд и да се съчетаят индивидуалните трудови договори с колективното договаряне на работната сила, която е разпръсната или работеща от дистанция.

Основната цел на колективното договаряне е: включване на клаузи за по-благоприятни условия на труд за работниците и служителите от предвидените в закон или в индивидуалните им трудови договори.

Предметът на колективния трудов договор са трудовите отношения между работниците и работодателя.

Колективното трудово договаряне (КТД) е процес на преговори между синдикати и работодатели, който **обхваща: трудовата заетост, заплащане на труда и условията на работа**, в резултат на които се подписва колективен трудов договор. В този процес от голямо значение за ефективността на преговорите е постигане на споразумения върху регулирането на индивидуалните трудови договори. Върху прилагането и постигането на положителен ефект от колективното договаряне за „новите форми на заетост“ са от значение: отрасъл и размер на предприятието, нивата на уменията на работната сила,

възможностите за обучение, квалификация и кариерно развитие на персонала, практиките на конкурентите предприятия, регулаторната рамка на държавата и др.

Договорените между страните по колективния трудов договор клаузи играят ролята на минимални стандарти спрямо индивидуалните трудови договори и, в случай че последващ колективен трудов договор предвиди по-благоприятни условия от предвидените в индивидуалния трудов договор, то клаузите на индивидуалния договор се заместват от клаузите на колективния трудов договор от момента на влизането му в сила спрямо съответния работник или служител. Или иначе казано, по-благоприятните за работниците и служителите условия на труд, договорени в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан, заменят автоматично клаузите на индивидуалните им трудови договори от момента на влизане в сила на колективния трудов договор.

Също така въпросите на трудовите и осигурителни отношения, договорени с колективния трудов договор, се прилагат спрямо неограничен брой случаи и спрямо неограничен брой работници и служители, а в случай на неизпълнение, законът урежда механизъм за тяхното принудително изпълнение.

- Трудови са тези отношения, които възникват по повод на наемането на лица на работа от работодателя, а в мащаб на макроикономиката - отношенията между труда и капитала.
- Осигурителни са отношенията, които са свързани с осигуряването на работниците/служителите при различните случаи на временна неработоспособност, вкл. и безработица.

Интересите на служителите в колективното договаряне включват: стабилност, достойни заплати, оптимален баланс между сложността на задълженията и материалното възнаграждение, социалните помощи и осигурителни отношения, условия на труд, работно време, почивки и отпуски, възможности за обучение, квалификация и кариерно развитие, трудова дисциплина, имуществена отговорност, социални гаранции и др.

Интересите на работодателите се свързват с по-високата производителност на труда, по-ниски разходи и по-високи печалби.

Ето защо при колективното трудово договаряне е важно да има специална роля държавата, която чрез държавните органи поема ангажменти, свързани със законодателството, условията за създаване на синдикални организации и действа като посредник при решаване на конфликтни ситуации.

Колективните трудови договори са форми на израз и резултат на социалното партньорство.

Принципите на колективното договаряне са:

- Принцип на законност: гарантира спазването на закона и съобразяване с ограничителните рамки на закона;

- Принцип на равнопоставеност на страните: всяка една от страните, водеща преговори за сключване на колективен трудов договор разполага с еднакви средства за защита на интересите си;
- Принцип на коректност и баланс на интересите: спазване на морала и зачитане на правата на всяка от страните при провеждане на преговорите за сключване на колективен трудов договор;
- Принцип на регламентиране на отговорностите: всяка една от страните поема съответните ангажименти и носи отговорност за действията си за запазване на диалога и добрия дух на колективното договаряне.

Работодателят е длъжен да информира работниците и служителите за условията на сключения в предприятието колективен трудов договор. В едно предприятие може да се сключи само един колективен трудов договор. Когато в него има повече от една синдикална организация, те представят общ проект в процеса на договаряне с работодателя.

Съгласно Кодекса на труда (КТ) колективни трудови договори се сключват по:

- Предприятия;
- Браншове, отрасли и
- Общини.

Страните по колективния трудов договор са:

- Когато е сключван в предприятие – съответният работодател и синдикална /синдикални организации в организацията.
- Когато е сключван по браншове и отрасли – съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите.
- Когато е сключван по общини – местните териториални поделения на представителните организации на работниците и служителите, от една страна, и от друга – на работодателите.

Нормативни документи:

- **Кодекс на труда** – правната уредба на сключването на колективния трудов договор на равнище предприятие се съдържа в разпоредбата на чл. 51а КТ. На равнище предприятие КТД се сключва между работодателя и синдикална организация и с него се уреждат въпросите на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. КТД не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан. Според чл.50 ал.1 на Кодекса на труда „С колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона”.

- **Зако̀ни** – при колективното трудово договаряне се спазва националното законодателство, директивите на Европейския съюз (ЕС), конвенцията на международната организация на труда (МОТ), закон за уреждане на колективните трудови спорове, закон за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества и други отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона”

- **Наредби и други нормативни акто̀ве** за договаряне на работната заплата, почивки и отпуски:

Наредба за структурата и организацията на работната заплата

- Наредба № 4 от 11 май 1993 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор
- Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда
- Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване
- Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска
- Наредба № 15 от 31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа
- Наредба № 7 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплей
- Други нормативни акто̀ве по здравословни и безопасни условия на труд, върху които по преценка на изпълнителя прилагането на „новите форми“ на труд“ ще окаже въздействие

- **Правилници**

- Правилник за устройството и дейността на националния институт за помирение и арбитраж.
- Правилник за организацията и дейността на надзорния съвет на националния институт за помирение и арбитраж.

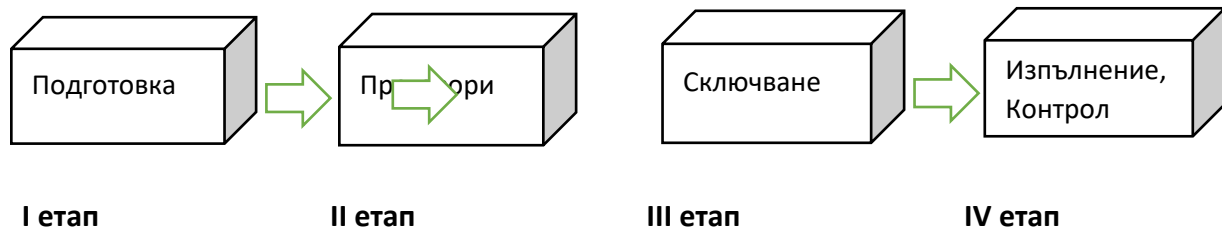
Обвързаност с правото на ЕС

Регулацията на социалната политика в страните – членки на ЕС, вкл. и отношенията по повод полагането на наемен труд, са част от т.нар. споделена компетентност между националните правни рамки и рамката на общностното право. Това определя и водещия принцип относно регламентирането на трудовите правоотношения, а именно - националното законодателство на всяка държава от ЕС определя дали да съществува трудов договор и ако да, какви са условията на този договор. Следователно дефинирането на термините „работник/служител“, „договор“ и „трудо̀во правоотношение“ се извършва от националното законодателство.

Етапи на колективното трудово договаряне

Новите форми на работа са предизвикателство за регулиране на трудовите правоотношения, колективното и индивидуално трудово договаряне.

Колективното трудово договаряне включва следните етапи:



ПЪРВИ ЕТАП: подготовка за провеждане на преговори. Според съдържанието и предназначението на преговорите подготовката се разделя на три части:

- **Организационно-техническа част:**

Включва следните дейности: Установяване легитимността на страните в договарянето и начина на синдикално представителство; Определяне на времето за подготовка на преговорите; Определяне обхвата на договарянето; Определяне на съдържанието, формата, срока и реда на предоставяне и ползване на информацията; Формиране на различни групи за подготовка на колективните преговори; Формиране и подготовка на екипите и на говорителите, които ще водят преговорите. Проучване на мнението на работниците и служителите; Откриване на процедура за встъпване в колективно трудово договаряне.

- **Аналитична част:**

Включва следните дейности: Анализ на колективните *трудови договори* от предходни години; Прогнозиране на финансовите резултати на предприятието; Анализ на потребностите от работна сила; Анализ на трудовите възнаграждения и обезщетения; Анализ на работното време, почивките и отпуските;

Анализ на здравословните и безопасни условия на труд; Анализ на социално-битовото обслужване в предприятието; Анализ на участието на работниците и служителите в управлението на предприятието; Други анализи, свързани с включените въпроси в обхвата на предстоящите преговори.

- **Проектна част:**

Включва следните дейности: Разработване на проект за намеренията на работодателя в областта на условията на труд и заплащането през прогнозирания период; Разработване на синдикален проект на колективния трудов договор. Подготовка на аргументи в подкрепа на исканията. В случаите когато работодателят приеме представения проект на колективен трудов договор, той се сключва без да се провеждат преговори.

ВТОРИ ЕТАП: провеждане на колективни преговори;

Препоръчително е спазването на следните принципи при водене на преговори за КТД:

- Уважение на исканията на социалните партньори.

- Избягване на нападките, обидните думи и емоционалните избухвания.
- Готовност на всяка страна за отстъпки.
- Реалистичен старт на колективните преговори и умерено напредване.
- Внимателно проучване на предложенията и контра предложенията в контекста на крайните им намерения.
- Цивилизовано и аргументирано водене на споровете.
- Водене на преговори по целия пакет от предложения.
- Водене на спорове без използване на лични нападки и без емоции.
- Влагане на двустранни усилия за излизане от “задънена улица по време на преговорите.
- Създаване на еднозначни текстове в колективния трудов договор.
- Запазване на доверието между страните, в името на бъдещото социално партньорство.

По време на процедурата по преговорите могат да се появят усложнения при:

- Отказ на работодателя за преговаряне;
- Необосновано отлагане започването на колективното преговаряне;
- Временно прекъсване на преговорите по искане на всяка от страните или по взаимно съгласие.

ТРЕТИ ЕТАП: сключване на колективен трудов договор - подписване и регистрация; правни последици.

Разработване и приемане на проекта на колективния трудов договор; откриване на процедура по преговори за сключване на КТД. Страните в КТД на ниво предприятие са дефинирани в чл. 51а, ал.1 от КТ, съгласно който колективният трудов договор се сключва между работодателя и синдикална организация. От този текст следва извода, че ако в предприятието не е изградена синдикална организация, то колективно трудово договаряне не може да има.

Структура и раздели на КТД:

- Трудова заетост, обучение, квалификация и преквалификация;
- Информиране и консултиране;
- Работно време и отпуски и почивки;
- Работни заплати;
- Допълнителни трудови възнаграждения;
- Обещетения;
- Договаряне на осигурителни отношения;
- Доброволно уреждане на колективни трудови спорове;
- Здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ)

Колективният трудов договор има писмена форма и трябва да бъде подписан от представителите на двете страни, с което се удостоверява постигнатото съгласие между тях.

Лицата, които подписват колективния трудов договор са: председателят на синдикалния комитет и работодателят.

Колективният трудов договор се смята за сключен от момента на неговото подписване.

Приема се, че когато на една от двете страни има повече от една синдикална, съответно работодателска организация, колективният трудов следва да бъде сключен в толкова екземпляра, колкото са синдикалните и работодателски организации, страни по него, плюс един екземпляр за инспекция по труда.

Допълнително изискване към колективния трудов договор е той да бъде вписан в специален регистър в инспекцията по труда, в района на седалището на работодателя, а колективните трудови договори с отраслово и национално значение в Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“. Вписването се извършва въз основа на писмено заявление на всяка от страните в едномесечен срок от получаването му от инспекцията по труда. Законодателят не определя срока, в който страните следва да подадат заявлението за вписване.

Ако се установят клаузи, които противоречат на закона или предвиждат по-неблагоприятни условия на труд от предвидените в него, инспекцията по труда може да извести страните, че такива клаузи няма да произведат правно действие, но не и да откаже вписване на колективния трудов договор.

Срокът на действие на колективния трудов договор стандартно е една година, но може да се предвиди продължителност и до две години.

Колективният трудов договор поражда правно действие само спрямо три групи лица:

- Работодателя – страна по договора,
- синдикалната организация – страна по договора и
- работници и служители:
 - членове на синдикалната организация
 - нечленуващи в синдикалната организация, но които са подали писмено заявление за присъединяване към него.

Отделните клаузи на сключения колективен трудов договор стават част от съдържанието на индивидуалните трудови правоотношения на работниците и служителите, спрямо които колективния трудов договор се прилага.

ЧЕТВЪРТИ ЕТАП: Изпълнение и контрол на КТД

Изпълнението на КТД се извършва след подписването му в договорените срокове. Отговорността при неизпълнението на колективния трудов договор от работодателя може да се търси както от синдикатите, страна по договора, така и от всеки отделен работник или служител, страна по договора. Тя е имуществена в размер на причинените вреди и се реализира по съдебен ред съгласно чл. 59 от КТ. Също така може да бъде сигнализирана и инспекцията по труда.

Неизпълнение на колективен трудов договор ще е налице, когато не е осъществен уговорения с него резултат. При неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор от работодателя истребват пред съда могат да предявят синдикалната организация, страна по договора, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага.

3. Основни характеристики на формата на заетост „мобилна работа“

Технологиите са един от най-мощните фактори, които определят развитието на някои от бързо развиващите се „нови форми на труд“. Една от най-засегнатите от технологиите „нови форми на труд“ е „мобилната работа“, която се свързва с повсеместните процеси на дигитализация в обществото, икономиката, пазара на труда и други.

Силни страни при характеристиката на формата на заетост „мобилна работа“ са:

- **Могат да се сключват трудови правоотношения при стандартни изисквания на КТ за:** наименование на длъжността, дата на сключване, начало на изпълнение, времетраене, продължителност на платения годишен отпуск, срок на предизвестие при прекратяване, размер на основното и допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер и периодичност на изплащане, продължителност на работния ден или седмица;
- Условиата на заетост, заплащане и труд **могат се регулират чрез колективни** (ако в организацията, бранша или общината има действащи) и **индивидуални** трудови договори;
- **Работното място може да е в:** Домове, хотели, летища, влакове, паркове, обществени места и др.;
- Има възможност служителите да работят при **не нормирано работно време**;
- **Интернет и ИКТ** са част от организацията на трудовия процес;
- **Работното оборудване са:** преносими компютри, смартфони или таблети, които позволяват да се работи навсякъде и по всяко време;
- Работниците са постоянно **свързани помежду си чрез телекомуникационни средства**;
- Работодателят може да осигури необходимото оборудване за работа и комуникационни връзки, но може да бъдат и лични на работника;
- Осигурява се гъвкавост и автономност в трудовия процес, постоянен достъп до информация, по-малко разсейване и смущения на работниците в сравнение с работата в офиса;
- Създават се нови форми на сътрудничество, включително по-добра комуникация в рамките на организацията и с клиенти и бизнес партньори;
- Контролът за спазване на работното време е сведен до информационни системи, които следят за времето, в което работникът работи в мрежата на организацията;
- В повечето случаи работната заплата се формира на базата на резултатите от възложената работа;

- Има възможност за заплащане на ремонти по оборудването и на режимни разноски, свързани с дистанционното работно място.

Слаби страни при характеристиката на формата на заетост „мобилна работа“ са:

- по-ограничени социални умения при липса на комуникация „лице в лице“;
- повишено ниво на стрес и несигурност, породени от усилията за поддържане на ефективен обмен на информация и по-голяма продължителност на работния ден;
- по-слаб контрол върху спазване на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд;
- по-голяма отговорност за опазване и защита на корпоративни данни (документация, използване на защитени пароли и други технически и организационни мерки при работа в Интернет, провеждане на конфиденциални телефонни разговори).

„Мобилната работа“ поставя много въпроси, свързани с контрола за спазване на трудовото законодателство, свързан със спазване на работното време, рисковете за здравето и безопасност на работното място, правилата за ежедневна или седмична почивка или официални празници и др. Тъй като работното място не е в помещенията на работодателя, това на практика прехвърля задълженията на работодателя към здравето и безопасността върху самите работници.

Съгласно българското законодателство има разлика между работата от вкъщи и работата от разстояние (дистанционна работа). При първата се предоставя извършване временно на служебни задължения в домашни условия при конкретни трудови задачи и процеси. Работата от разстояние (дистанционната работа) се извършва редовно при сключен индивидуален трудов договор, в който има писмено споразумение между работника и работодателя за условията на труд извън помещенията на организацията и обхваща клаузи за заетост, заплащане, работно време, почивки, социални придобивки, обезщетения, обучения, кариерно развитие, отпуски, разходи за ремонт на оборудване, режимни разноски, консумативи, материална отговорност и др. задължения за страните.

4. Специфики на трудовото договаряне за форма на заетост „мобилна работа“

През последните години пазарът на труда става все по-гъвкав. Цифровизацията създава благоприятни условия за възникване и налагане в стопанската практика на „нови форми на заетост“. **При колективното договаряне на трите основни елемента: заетост, заплащане и условия на труд за форма на заетост „мобилна работа“ са предвидени разпоредби в КТ.**

Спецификите на трудовото договаряне с допълнителни клаузи за форма на заетост „мобилна работа“ засягат въпросите за обособяване на работното място с ИКТ, достъп до Интернет и други комуникационни връзки, достъп до информация в мрежата на предприятието, осигуряване с подходящи лицензирани програмни продукти, провеждане на обучителни семинари, форуми и др.

При колективното и индивидуалното трудово договаряне работодателят и работниците, които работят при условията на формата на заетост **„мобилна работа“** се споразумяват по следните въпроси:

- Условията за преминаване от работа в помещение на предприятието в изнесено обособено работно място (трябва да стане на доброволен принцип). Предложението може да бъде иницирано както от работодателя, така и от работника. При отказ на една от страните не следва да настъпят неблагоприятни последици за работника;
- Договаряне на смесен режим на работа и възможности за преминаване от работа в помещенията на работодателя към работа от разстояние (извън населеното място и др.) и обратно;
- Договаряне на заплащане на труда, допълнителни трудови възнаграждения и социални програми, които следва да са еднакво приложими с работещите в помещенията на работодателя;
- Редът за възлагане и отчитане на възложените трудови задачи, свързани с използването на ИКТ: съдържанието, обемът и постигнатите резултати от работата;
- Възможности за обособяване на дистанционно работно място - предоставяне от работодателя на оборудване, програмно осигуряване, консумативи, техническа профилактика на оборудването, достъп до Интернет, устройства за комуникация и др.;
- Достъп до фирмена и професионална информация на предприятието, свързана с изпълнение на професионалните задължения на работника;
- Осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;
- Как ще се провежда контрол от съответната дирекция „Инспекция по труда“ за правилното прилагане и спазване на здравословни и безопасни условия на труд;
- Задълженията на работодателя да информира работника, че носи отговорност за съхранение и експлоатация на предоставеното оборудване и защитата на информацията и данните, които са свързани с дейността на предприятието;
- Необходимостта да се монтира видеонаблюдение и осигуряване на шкафове с ключ за съхранение на служебната документация;
- Задълженията на работника да уведоми работодателя при настъпване на повреда в оборудването или други неблагоприятни обстоятелства, свързани с дистанционното работно място и изпълнението на трудови задължения;
- Възможността работникът сам да организира работното си време, което да е съобразено с работодателя и търговските партньори, с които е в комуникационна връзка, сам да определя почивките си в работното време;
- Регламентиране на междудневна и междуседмична почивка и отпуски съгласно действащото законодателство;
- Правата на работника да участва в организационния и социален живот на предприятието, да членува в синдикат;
- Възможностите на работодателя да осигури предотвратяване на изолацията на работещите извън помещенията на предприятието като периодично провеждане на работни срещи в офисите, създаване на фирмено виртуално пространство (чат, форум

и др.), способ, чрез който работещите от разстояние могат свободно да общуват, научават новости в областта на ИКТ, обменят опит в работата с новите технологии и програмни продукти и др.;

- Възможностите на работника за достъп до подходящо обучение, квалификация, повишаване на дигиталните умения и кариерно развитие.

5. Предизвикателства, произтичащи от дигиталната трансформация при форма на заетост „мобилна работа“

Дигиталната трансформация е процес на адаптиране към новите дигитални технологии, търсят се решения за проблеми, които се разрешават с помощта на технологиите и най-добрите възможни технически средства.

Най-разпространената нова форма на заетост е **„мобилна работа“**, при която работниците и служителите работят на различни работни места от помещенията на работодателя и при определяне на работното време в зависимост от комуникациите с колегите и контрагентите на предприятието чрез използване на ИКТ.

Дигитализацията осигури дигитално съдържание, нови технологии, дигитални процеси и дигитален бизнес модел, при който работните места могат да функционират в различни градове, държави, континенти. Иновативните нови програмни продукти, пазарните възможности и предизвикателства формират **„новата икономика“** и стратегия за развитие на предприятията. Приближаваме се към едно по-автоматизирано общество, в което технологиите подобряват почти всички аспекти на реализацията на работната сила.

Новите технологии ще изискват подходящо образование, знания и умения за работа с ИКТ и повишаване на възможностите за автономна работа от разстояние. **„Мобилната работа“** изисква от работещите силна мотивация, умения за управление на автоматизирани процеси, контрол върху операционни системи, облачни технологии, използване на изкуствен интелект, комуникации на чужди езици и др. Ученето през целия живот става необходима и задължителна предпоставка за успешна реализация в мобилната работа.

Новите технологии изискват работещите от разстояние да умеят да се справят с решаването на сложни задачи и проблеми. Те трябва да притежават умения като: аналитично мислене, творчество, оригиналност, способност за справяне с извънредни ситуации, емоции и страст в работата.

Платформите Teams, Zoom, Meet и др. могат да осигурят видео връзка с колеги, ръководители на предприятието, бизнес партньори, да заместят командировки и бизнес срещи на голямо разстояние. Дигиталното сътрудничество позволява работа върху проекти на лица работещи от разстояние, независимо от местоположението на работните места.

При мобилната работа важен инструмент и средство за изпълнение на служебните задължения са **Smart – технологиите**. Те притежават технологична функционалност, могат да обработват данни и информация, водят до постигането на определени резултати, свързани са с интернет и в облачни системи.

При дистанционната работа се използват повече лаптопи, които осигуряват работното оборудване да бъде с работещия във всеки един момент и на всяко едно място. Общуването

става със смартфони, които имат много възможности и приложения за комуникации в целия свят.

Процесите в предприятията стават все по-безхартиени. Създадени са дигитални инструменти за фактуриране, пътни разписки при пътувания, съвместна работа върху документи в облака. Това се отразява положително върху изпълнението на професионалните задължения на работещите при **„мобилна работа“**.

Опитът показва, че членовете на екип, които работят при условията на **„мобилна работа“** изпълняват много отговорно и с необходимото качество служебните си задължения, постига се по-висока ефективност и производителност на труда. Необходимо условие е създаване на правилния софтуер и хардуер и осигуряване на добра комуникация, информационен поток и сътрудничество между колегите в екипа. Добро решение за повишаване на екипната работа е осигуряване на събирания в офиса на работодателя, при които да се обменя опит, решават проблемни ситуации, представят нови технологични решения за повишаване на дигиталните умения.

Работата от разстояние позволява на работещите съчетание на служебните задължения със семейството и личния живот.

За предприятията наемането на повече служители на **„мобилна работа“** води до следните промени в организацията на дейността: намаляват се режимните разходи, свързани с издръжката на офисите; осигурява се гъвкавост на телекомуникациите; съхраняват се данните в облак; организират се по-малко бизнес пътувания; има по-малко физическо присъствие в офиса; не се използват стационарни телефони; използват се повече мобилни работни инструменти – лаптопи, смартфони и др.

От гледна точка на организацията на труд при **„мобилната работа“** – работна седмица, работен ден, контрол върху здравословните и безопасни условия на труд предизвикателствата са свързани със следните обстоятелства:

- Продължителността на работния ден много често по лична инициатива на работника надвишава регламентираното време;
- Много често не се спазват почивките за деня, междудневната и междуседмичната почивка, т.е. работникът работи повече време от регламентираното;
- Работата от разстояние позволява дори в празнични дни и в период на отпуск работещите да изпълняват служебни задачи.

Дигиталната трансформация изисква по-строг контрол върху спазването на здравословни и безопасни условия на труд. Автономната работа на работещите при режим на **„мобилна работа“** много често нарушава тези норми, което води до отрицателни последици върху здравето им. Осигуряването на системи за контрол върху работата от разстояние, достъпът до мрежата на предприятието и други технологични решения могат да намалят риска от т.нар. „прегриване“ на работещите от разстояние.

Инспекцията по труда е поставена и пред предизвикателствата, свързани с новите технологии като: уеб домейни, изчислителни облаци, електронни подписи и др. Инспекторите по труда трябва да бъдат ефективни при откриването на онлайн платформи и при идентифицирането на работниците, които работят в тях.

Дигиталната трансформация в областта на трудовата заетост при **„мобилна работа“** води и до дигитална миграция. При нея лица от различни населени места на страната работят за чужди пазари и икономики. Положителен ефект от тази миграция е, че работещите могат да останат да живеят в България и да работят за големи международни компании. Това налага своевременно подходящо регулиране на този процес в трудовото законодателство, тъй като се сблъскват различни национални законодателства и практики.

Раздел III. ПРИЛОЖЕНИЕ НА МОДЕЛА ЗА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА И ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ

1. Информирание и консултиране за прилагане на модела на колективно договаряне и социално партньорство в процеса на дигитализация при форма на заетост „мобилна работа“

Същност и значение на информирането и консултирането

Работниците и служителите имат право на информиране, консултиране и участие в колективното трудово договаряне в предприятието.

Под **„информирание“** се разбира предоставяне на данни/информация от работодателя на представители на работниците, относно икономическото и финансово състояние на предприятията, перспективите на заетостта, организацията на труда, технологичното обновление и др.

Целта на информирането е работниците и служителите да се запознаят и проучат разглежданите въпроси в колективното договаряне/в изготвения колективен трудов договор.

Информирането се осъществява в подходящ момент, по подходящ начин и с подходящо съдържание, които позволяват на представителите на работниците да извършат задълбочена оценка на възможното въздействие и по целесъобразност, да подготвят консултации с компетентния орган на предприятието.

Консултирането на работниците и служителите е обмен на информация между тях и работодателя, относно въпроси, засягащи предприятието и трудовите и осигурителни отношения. Под **„консултиране“** в европейските документи се разбира установяване на диалог и размяна на мнения между представителите на наемните работници и органите за управление на предприятията, относно икономическото и финансово състояние на предприятията, перспективите на заетостта, организацията на труда, технологичното обновление и др.

Целта на консултирането е в подходящ момент, по начин и със съдържание, позволяващо на представителите на работниците, въз основа на предоставената информация и без да се засягат непосредствено отговорностите на управлението, да изразяват в разумен срок становището си относно предложените мерки, предмет на консултацията.

Консултирането традиционно се осъществява, чрез синдикалните организации, но е възможно и пряко консултиране на целия състав или на негови представители.

Законодателство

Европейско законодателство

Директиви, които уреждат правото на работниците или служителите да бъдат информирани за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение и тяхното право да бъдат информирани и консултирани относно съкращения или трансфери във всички форми

на трудови правоотношения, включително нестандартните и новите форми на заетост като **„мобилна работа“**.

Директиви, които уреждат правото на работниците и служителите на информиране и консултиране в ситуации, които съдържат транснационален елемент. На работниците и служителите се предоставят и определени права на информиране и консултиране по отношение на работната среда.

Директиви, които имат за цел да се установят правила, приложими в ситуации с транснационален елемент, които предоставят частично право на участие в процеса на вземане на решения, особено подходящи за прилагане при новите форми на заетост, включително и **„мобилна работа“**.

Национално законодателство

Всички европейски директиви по информиране и консултиране на колективно договаряне и социално партньорство в процеса на дигитализация са транспонирани (адаптирани) в българското законодателство чрез промени в Кодекса на труда и приемане на нови и промени в други, специализирани закони.

Информирането и консултирането в България, съгласно изискванията на европейските Директива се осъществява в предприятия с 50 и повече наети работници и служители, чрез избрани от общото събрание или събранието на пълномощниците представители по информиране и консултиране.

2. Насоки за прилагане на модела

Моделът на социално партньорство и колективно договаряне в предприятията, разработен за форма на заетост **„мобилна работа“** е предназначен за работодатели, синдикални организации и работници и служители.

Моделът е базиран на европейските и национални нормативни изисквания: Кодекса на труда; Директиви на ЕС; документи на МОТ и др. Познаването и спазването им и важно условие е за правилното прилагане на модела.

Моделът се прилага, като се спазва следната последователност:

- Подготовка за прилагане на модела - проучване на документите, регламентиращи дейностите и изискванията към всички страни участници в процеса, обучение по въпроси, свързани със социалното партньорство и колективното трудово договаряне;
- Изучаване на формата на заетост от всички участници в процеса (описание на формата): Какво прави работникът? Как го прави? С какво работи? Какъв е резултата от дейността? Къде е работното място? Какви са изискванията за упражняване на формата на заетост?
- Обучение за изпълняване на описаните в **Раздел II.** т. 2. Процедури за колективно трудово договаряне.

Препоръчително е при прилагане на модела да се вземат предвид спецификите на формата на заетост за отделните лица, възползвали се от тази форма на труд.

3. Периодичен анализ на технологичните промени и дигиталната трансформация и отражението им върху форма на заетост „мобилна работа“

Колективното трудово договаряне е основен метод за защита на интересите на работниците и служителите, метод за договорно определяне на условията за наемане на работна сила и на нейната цена, особено в условията на дигитална трансформация на икономиката. Възникването на нови форми на заетост и тяхното регламентиране в трудовото законодателство изисква периодичен анализ на работната среда и пазара на труда.

Анализът се предхожда от изследвания на технологичните промени и дигиталната трансформация в упражняваните длъжности/професии от икономическите дейности, записани в таблицата от раздел **Въведение** на този модел, които се провеждат на всеки две години, като обхващат тенденциите в прилагането на формата на заетост **„мобилна работа“**, промяната в трудовите правоотношения и отрицателните последици за работещите или предприятията, ако има такива.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1: Европейско рамково споразумение по дигитализацията (European social partners framework agreement on digitalization)

Приложение 2: Анализ на очакваните промени в организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“ (проект BG05M9OP001-1.025-0001 „БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА“, финансиран по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“)

Приложение 3: Национален доклад от изследване „Социалните партньори заедно за дигиталната трансформация на света на труда. Нови измерения на социалния диалог, произтичащи от Автономното рамково споразумение по дигитализация“ – TransFormWork -VS/2021/0014.