



МОДЕЛ

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

Съдържание

Въведение	3
Раздел I. СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ПОДКРЕПА НА ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ В ИКОНОМИКАТА	6
1. Същност	6
2. Принципи.....	6
3. Форми	7
4. Роля на държавата.....	7
5. Необходимост от социално партньорство и колективно договаряне при форма на заетост „Работа по портфолио“ вследствие на дигитализацията на работния процес.....	9
Раздел II. МОДЕЛ НА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА ВСЛЕДСТВИЕ ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА НА РАБОТНИТЕ ПРОЦЕСИ ПРИ ФОРМА НА ЗАЕТОСТ „РАБОТА ПО ПОРТФОЛИО“	10
1. Модел „Социално партньорство“	10
2. Модел „Колективно трудово договаряне“	11
3. Основни характеристики на формата на заетост „Работа по портфолио“	16
4. Специфики на трудовото договаряне за форма на заетост „Работа по портфолио“, свързани с повишаване на дигиталните умения	17
5. Предизвикателства, произтичащи от дигиталната трансформация при форма на заетост „Работа по портфолио“	18
Раздел III. ПРИЛОЖЕНИЕ НА МОДЕЛА ЗА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ПРОЦЕСА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ И ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ	20
1. Информирание и консултиране за прилагане на модела на социално партньорство и колективно договаряне и в процеса на дигитализация при форма на заетост „Работа по портфолио“	20
2. Насоки за прилагане на модела	20
3. Периодичен анализ на технологичните промени и дигиталната трансформация и отражението им върху форма на заетост „Работа по портфолио“	23
ПРИЛОЖЕНИЯ	25

Въведение

Настоящият Модел е изготвен по Дейност 9 „Развитие на модели на социално партньорство и колективно договаряне в предприятия, адекватни на технологичните промени и дигиталната трансформация“ в резултат от изпълнение 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.

През последните години се наблюдават динамични технологични промени в производствените процеси и масово навлизане на дигитализацията във всички сфери на обществения живот и особено в икономиката. Дигиталната трансформация и все по широко прилаганата се "зелена" политика по отношение на производството и услугите - кръговата и био икономика, нисковъглеродната икономика и т.н. неминуемо допринасят за промени в социалния диалог и колективното трудово договаряне. В ЕС все по-широко навлиза понятието "зелен" социален диалог и се утвърждава дигитализацията на редица сектори, свързана с динамичното навлизане на технологичните промени в тези сектори. Това налага необходимостта те да се адаптират към настъпващите промени. Практическото измерение на тази адаптация е адаптирането на работодателите и на работниците и служителите към реалностите на дигиталната трансформация.

Всички изброени промени неизбежно налагат и промени в съществуващите досега модели на социално партньорство и на колективно трудово договаряне, защото **атипичните форми на заетост все повече навлизат и се налагат в трудовите правоотношения. Освен това дигитализацията на работното място се отразява и върху структурата и характеристиката на работната сила.**

Важно предизвикателство пред досегашните модели на социално партньорство са иновационните процеси и масовата дигитализация на труда. Тези процеси водят до намаляване и изменение на традиционните форми на заетост. Тези нови форми изискват и

- различни подходи към социалното партньорство, както и към начините на обхващане на заетите лица в нови бизнес модели,
- осигуряването им на адекватна защита, най-вече поради тяхната разпръснатост,
- пропуски на нормативната уредба, която не третира адекватно условията на труд за заетите в онлайн платформи и заетите в други атипични форми на труд, особено на секторно ниво.

С навлизането на дигитализацията в сферата на производството и в сферата на услугите се изменят и спецификата и обликът на работното място. **Дигитализираното работно място**

изисква различни условия на труд и различни изисквания към заетото лице, както по отношение на квалификационната му подготовка, така и по отношение на заетостта му .

Възникването на нови форми на заетост¹ 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 трансформация² при новата форма на заетост „Работа по портфолио“. Той е разработен в съответствие с тенденциите в развитието на дигиталната трансформация, определя обхвата на икономическите дейности, в които се прилага, и резултатите, които се очаква да бъдат постигнати от прилагането му.

Обхватът на модела на социално партньорство и колективно договаряне в предприятията включва всички работещи и работодатели в публичния и частния сектор². Обхваща професиите/длъжностите, за които е приложима формата на заетост „Работа по портфолио“, наложена от дигитализацията на работните процеси и на работните места, в следните икономически дейности:

J63 Информационни услуги

25136002 Програмист, уеб сайтове

25296006 Специалист, обработка на данни

F43 Специализирани строителни дейности

13236005 Инженер, строителен надзор

71112002 Строител, сгради от сглобяеми елементи

71122003 Монтажник, панели/формовани елементи

¹ 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“)

² Европейско рамково споразумение за дигитализацията

https://www.buinessseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf

L68 Операции с недвижими имоти	33345001 Агент, недвижими имоти
	33343002 Брокер, недвижими имоти
	33343004 Търговец, недвижими имоти
M69.2 Счетоводни и одиторски дейност, данъчни консултации	24116002 Главен счетоводител
	24116004 Счетоводител
	24116007 Одитор
M74.3 Преводаческа дейност	26436006 Преводач
	26436007 Преводач-редактор
	33393020 Организатор, работа с клиенти
M74.1 Други професионални дейности /Специализирани дейности в областта на дизайна/	34323005 Интериорен дизайнер
	21636005 Промислен дизайнер
	21636004 Дизайнер бижута
M69. Юридически дейности	26117011 Адвокат
	26197007 Правен съветник
M71. Архитектурни и инженерни дейности, технически изпитания и анализи	21426022 Инженер, проектант
	21617002 Архитект
	21617003 Архитект интериор
M72. Научноизследователска и развойна дейност	75492006 Лаборант
N82. Административни и спомагателни дейности	12196010 Ръководител/началник административен отдел
	41202006 Технически секретар
S94. Дейности на организации с нестопанска цел	33433007 Организатор

Раздел I. СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ПОДКРЕПА НА ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ В ИКОНОМИКАТА

1. Същност

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

Социалното партньорство включва комуникационни задачи (Информиране и Консултиране) и организационни задачи (поддържане на Съвет за социално партньорство). Осъществяването на дължимите комуникационни и организационни задачи в дигитална среда предполага проучване, внедряване и експлоатация на подходящи хардуерни и софтуерни решения за изпълнение на задачите, както и тяхното актуализиране при необходимост; а така също – проучване обучителните потребности на целевите групи (в случая – работници и служители, както и представителите на работещите и синдикалните активисти) и осъществяване на дължимите въвеждащи и продължаващи обучения за привеждане на квалификацията за ползване на дигитални технологии на дължимото ниво на компетентност. Не на последно място – логиката на модела включва осъществяване на дължимите организационни мерки за практическо прилагане на терен на разработените практики и подходи за Социално партньорство в дигитална среда.

Подписаното европейско рамково споразумение за дигитализацията³ 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

³ Европейско рамково споразумение за дигитализацията

https://www.buinessseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf

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 „Работа по портфолио“, 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 нередко 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 ролята на държавата в дигитална среда на труд е в посока подпомагане и регулиране на социалното партньорство и колективното трудово договаряне в предприятията, като:

- усъвършенства/приема ново законодателство, адекватно на новите форми на заетост;
- осъществява контрол при прилагане на трудовото законодателство;
- установява форми и методи на взаимодействие на партньорите, правната рамка на тяхната дейност и нормативните актове;
- действа като посредник при решаването на конфликтни ситуации;
- е социален партньор при изготвянето на колективни трудови договори на специално ниво;
- създава условия за създаване на асоциации между служители и/или работодатели;
- координира и стимулира преговорния процес в социалното партньорство;
- създава условия за еднаквост при спазване на установените правила;
- поема определени задължения, в случай, че държавата действа като работодател (във връзка с държавни организации или държавни предприятия).

5. Необходимост от социално партньорство и колективно договаряне при форма на заетост „Работа по портфолио“ вследствие на дигитализацията 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. Формата на заетост „Работа по портфолио“ в условията на дигитализацията на работния процес е нова тема за обсъждане от страна на социалните партньори.

Това налага необходимостта от осъществяването на активно социално партньорство и на колективно договаряне при тази форма на заетост при отчитане на :
липсата на специални правила и регулации;

- рисковете по отношение на сигурността – липсва защита за заплата и осигуровки;
- неурегулираните условия на труд – здраве и безопасност при работа ;
- несигурността по отношение на заетостта;
- ограничените възможности за кариерно развитие и обучения.

Условия за свързване и прекъсване

Нито в законодателството, нито в колективното трудово договаряне съществуват конкретни правила, които да уреждат начините на свързване и прекъсване на връзката/изключване от работната среда в извънработно време. Прилагат се общите правила за работното време, тъй като се очаква, че въпреки новите технологии, които навлизат постепенно в живота ни през последното десетилетие, правата и задълженията на работодателите и работниците остават същите. Работодателите са длъжни да спазват работното време във всички случаи – това обхваща и работата по портфолио. Това е изрично уредено в Кодекса на труда.

Другите въпроси, обхванати от Споразумението за цифровизация, като например култура, която избягва цифрови контакти/ свързаност в извънработно време, процедури за предупреждение и подкрепа, предотвратяване на изолацията на работното място, до голяма степен са част от политиките на компаниите в областта на човешките ресурси.

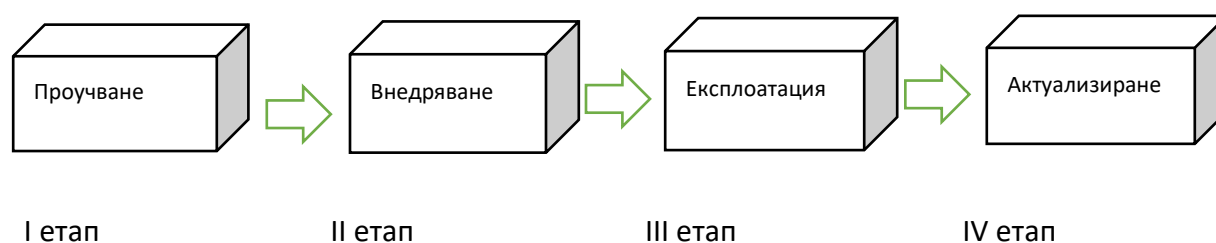
Изкуствен интелект (ИИ) и гарантиране на принципа "човекът контролира". Зачитане на човешкото достойнство и наблюдение

ИИ не е обхванат нито от законодателството, нито от колективното трудово договаряне. По отношение на зачитането на човешкото достойнство и наблюдението, единствените въведени разпоредби произтичат от Общия регламент относно защитата на данните (GDPR). И двете теми предстои да бъдат проучени от социалните партньори през следващите години, където те имат роля за установяване на съвместно признати стандарти и инструменти в подкрепа на своите членове.

Раздел II. МОДЕЛ НА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА ВСЛЕДСТВИЕ ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА НА РАБОТНИТЕ ПРОЦЕСИ ПРИ ФОРМА НА ЗАЕТОСТ „РАБОТА ПО ПОРТФОЛИО“

1. Модел „Социално партньорство“

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 на учебните 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 подбраните 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 несъществуващи (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“

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.

Целта 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.

Колективното трудово договаряне (КТД) е процес на преговори между синдикати и работодатели относно 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.

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 ангажименти, 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 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”

- **Закопи** – 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 информирание 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 актове** 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 видеодисплеи
- Други нормативни актове 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.

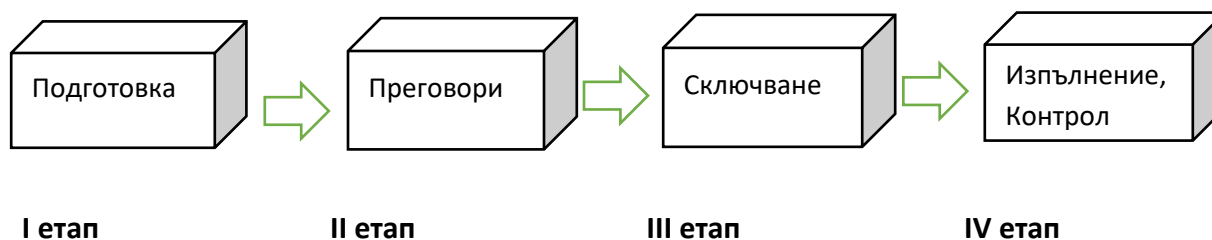
Обвързаност с правото на ЕС

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 „трудова правоотношение“ се извършва от националното законодателство.

Описание на процедурата 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:



Подготвителната фаза започва с отправяне на заявление от страна на синдикалната организация (синдикалните организации) до работодателя за започване на преговори. От момента на получаване на заявлението, за работодателя възниква задължението да предостави информация на синдикалните организации, която е от значение за формиране

на техните искания и изготвяне на проекта на бъдещия колективен трудов договор. Работодателят има право да изиска от синдикалните организации информация за действителния брой на членовете им.

След размяна на посочената информация следва да се пристъпи към изготвяне на проекта на колективния трудов договор.

Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, представителите на синдикалните организации представят общ проект на колективен трудов договор.

С изготвянето на проекта на колективния трудов договор завършва подготвителната фаза. След като бъде изготвен, той следва да бъде връчен на работодателя. С това се поставя началото на **колективното преговаряне**.

В случаите когато работодателят приеме представения проект на колективен трудов договор, той се сключва без да се провеждат преговори.

След получаване на проекта, страните по бъдещия колективен трудов договор следва да определят своите представители, които непосредствено ще водят преговорите и ще участват в сключването на колективния трудов договор.

След определяне на представителите и насрочване на преговорите се навлиза в така наречената междинна фаза, която включва провеждането на една или няколко срещи.

Постигането на съгласие по клаузите и изготвянето на окончателен проект на колективния трудов договор поставя края на колективните проговори. След изготвянето на окончателен проект се преминава към **сключване на колективния трудов договор**.

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.

Приема, се, че 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.

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 предявяват синдикалната организация, страна по договора, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага.

Евентуални усложнения на процедурата могат да се появят 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.

3. Основни характеристики на формата на заетост „Работа по портфолио“

Работа по портфолио извършват самостоятелно заети лица или лица със статут на свободна професия, които осъществяват услуги (най-често краткосрочни) за голям брой клиенти, съобразно притежаваните умения.

Работата по портфолио е една от новите форми на заетост, подходящи най-вече за ИТ сектора и творческите индустрии. Служители обикновено са висококвалифицирани експерти и по-възрастни работници, които са доминиращи в средното ниво на управление, където се изисква по-дълъг трудов опит.

Работата по портфолио е една от четирите най-отдалечени от традиционните форми на трудова заетост, според практиката на Съда на ЕС. В доклада „Анализ на очакваните промени в организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите нови

форми на труд“ (Приложение 2) се проследява отдалечеността на новите форми на заетост по 50 избрани характеристики. При работата по портфолио разликите не са драстични, но си остават значими – съответствие е налице при 12 от 50-те характеристики. Не е налице съответствие в такива съществени характеристики на трудовото правоотношение като наличието на зависим труд, наличието на индивидуален и колективен трудов договор, статут на работодателя като страна по трудовия договор и редица др. Въсщност, единствените прилики с трудовото правоотношение са наличието на статут на работника на самостоятелно лице, възмездност на положения труд и извършването на работата в рамките на определен срок.

В същия доклад е направен SWOT анализ на формата на заетост „Работа по портфолио“. Като силни страни са посочени наличието на подходящо законодателство и натрупаната вече практика по линия на свободните професии. Слабостите се виждат в липсата на сериозна социална защита за заетите по тази форма, както и във факта, че някои от работещите остават в сивия сектор. Възможности се идентифицират в свободните професии, които са напълно подходящи за тази форма, както и наличния потенциал от около 7% за ръст на заетите в тази форма (според проучване на авторите на доклада). Сериозни заплахи не са установени.

Според същото проучване работодателите от включените в ИСИС отрасли са значително по-информирани за работата по портфолио от останалите в групата на работодателите. В отраслите мехатроника и чисти индустрии, ИКТ, творчески индустрии и фармация делът на информираните за тази форма на заетост работодатели, е два пъти по-висок от средния за групата на работодателите.

Разпространението на тази форма на труд в предприятията от отраслите на ИСИС е също значително по-високо от средното за групата. Но оценката за приложимостта на тази форма на труд, както и готовността на работодателите да я въведат, не са показали по-голям потенциал за разпространение.

За ИКТ сектора най-значими нови форми на труд са работата по портфолио и споделеното работно място, но докато приложението на споделеното работно място има потенциал да нарасне, то работата по портфолио, според мненията на работодателите, като че ли е достигнала своя връх.

4. Специфики на трудовото договаряне за форма на заетост „Работа по портфолио“, свързани с повишаване на дигиталните умения

Формата е извън „територията“ на трудовото ни право. При необходимост от регулация, могат да се използват широките възможности на гражданското право и правната рамка на Закона за задълженията и договорите, по специално уредбата на договорите за изработка или договорите за поръчка. Тази регулация обхваща самонаетите лица, но не и наемните работници

5. Предизвикателства, произтичащи от дигиталната трансформация при форма на заетост „Работа по портфолио“

Дигитализацията е факт и тя неизбежно повлиява и трансформира работните процеси. Дигитализацията носи както възможностите за създаването на нови модели на трудова дейност и организация на труда, така и предизвикателствата, свързани с новите форми на заетост.

При работата по портфолио възлагането на работа е непостоянно и потоците от задачи са нестабилни, както и при неустановен работодател, има по-голяма вероятност да се появят пропуски в социалната защита. В тези случаи социалната закрила често е непълна и за ограничен период от време. Тъй като Портфолио служителите предоставят услугите си на голям брой клиенти, в много случаи няма работодател, който да допринася за тяхната социална защита.

Последици за условията на труд⁴

Информация за последиците от работата чрез портфолио за условията на труд е оскъдна. В Латвия например има доказателства, че тази форма на заетост се характеризира с висока степен на гъвкавост (следователно улесняване на баланса между работата и личния живот) и увеличаване на доходите – ако има възможности за работа. Тази нова форма на труд може повлияе положително за трудовия живот, особено в комбинация с гъвкавост, по-голяма автономност, чувство за лична реализация, удовлетворение от работата, разнообразие, нови предизвикателства и възможности за комбиниране на различни умения и избор на проекти и заплащане.

Отрицателния ефект на работата чрез портфолио се проявява тогава, когато социалната защита зависи от вида и съдържанието на договора. Работното време може да бъде извън традиционните рамки, а достъпът до обучение и други мерки за развитие на човешките ресурси често е ограничен. Наемането на работа може да бъде нередовно и придружено с несигурност по отношение на вида работа, натовареността и честотата на работа, а фазите на много висока интензивност на работа могат да следват фазите без работа. В резултат на това служителите в портфолиото могат да се чувстват принудени да работят по време на болест, да отлагат празниците или да работят непрекъснато за дълги периоди. Освен това сигурността на доходите може да е ниска.

Задачите може да не съвпадат с уменията и опита, ако работникът на портфолиото поеме каквато и да е работа, за да си осигури работа и доход, а социалният статус може да бъде по-нисък в сравнение с по-стандартните форми на заетост. Поради ограниченото социално

⁴ 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“)

взаимодействие – особено, ако работят от дома - портфолиото може да води до социална изолация.

За успешното прилагане на формата на заетост „Работа по портфолио“ е необходимо преодоляването на определени предизвикателства, като:

- несигурност по отношение на заетостта на работника;
- наличие на професионална изолация и ограничени възможности за обмен на опит със служители, заемащи подобни позиции;
- ограничена възможност за развитие на кариерата им по отношение на йерархичния напредък.

Раздел III. ПРИЛОЖЕНИЕ НА МОДЕЛА ЗА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ПРОЦЕСА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ И ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ

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

Информирание

Информирането включва свеждане до вниманието на работниците и служителите на информация, свързана с труда, заетостта и жизненото равнище. Информирането може да бъде осъществено до всички работещи (пряко информиране) или до техни представители, които на свой ред да сведат информацията до всички работещи (двустепенно информиране). Процесът по информиране може да бъде осъществен чрез въвеждане на дължимата информация в общодостъпни информационни системи; или чрез интеракция с частни системи, достъпни от съответните работещи (или техни представители). В случай на двустепенно информиране е важно да се осигури пряк контакт с останалите работещите, до които ще се свежда информацията; или контакт с техните частни информационни системи.

Консултиране

Консултирането включва свеждане до вниманието на информация, свързана с труда, заетостта и жизненото равнище, и получаване на обратна връзка (становище) по отношение на сведената информация. Обратната връзка (становището) се предхожда от информиране на всички работещи (пряко или двустепенно) и консолидиране на техните гледни точки по отношение на сведената информация; от която консолидация произхожда окончателната обратна връзка (становище) в рамките на протичащите консултации.

Обучителна презентация

Включва информационни слайдове за представяне на настоящия модел, с цел предизвикване на дискусия и усвояване на отделните компоненти на модела. Целта е работниците и служителите (в т.ч. кандидати за работа, атипични заети и безсрочно заети на пълно работно време), както и към представителите на работещите и синдикалните активисти (в т.ч. синдикални членове и синдикални лидери) да придобият теоретични знания и практически умения за прилагане на модела за Социално партньорство на терен, посредством дигитални технологии.

2. Насоки за прилагане на модела

Разработеният в рамките на този проект Модел за социално партньорство и колективно договаряне в предприятията е примерен и трябва да се адаптира при всяко прилагане към нуждите на сектора / икономическата дейност / предприятието, където се използва формата на заетост „Работа по портфолио“. Той може да се прилага с фокус върху работниците и

служителите, синдикалните активисти или представителите на работниците, работодателите или представителите на висшия и средния мениджмънт в предприятията. При внедряване на модела във всяка целева група има специфики, които трябва да се вземат предвид, за да могат всички участници да получат ясна и точна информация за целите на Модела и да вземат информирано решение за своето участие.

Фокус към работниците и служителите

Кандидати за работа

Кандидатите за работа са лица, с които все още не е налице правна връзка с работодателя, но е възможно (очаква се) такава да възникне. Кандидатите следва да получат актуална, изчерпателна и разбираема информация за изискванията и условията на работа, и да вземат информирано решение за това дали желаят да кандидатстват за съответните позиции; респективно, работодателят следва да получи прецизна информация за квалификацията, качествата и потенциала на кандидатите да изпълняват съответната работа и да вземе информирано решение за това дали желае да ги наеме.

Атипични заети

Атипичните заети, макар да са ангажирани от работодателя, не са ангажирани в рамките на обичайната заетост (безсрочно, на пълно работно време, с осигурено работно място при работодателя). Възможно е да са ангажирани от друг работодател (агенция за временна заетост) и насочени към текущия работодател; или да са ангажирани чрез internet-платформа без пряка връзка с работодателя; или да са ангажирани при условията на временна (сезонна) заетост, непълно работно време, надомна или дистанционна работа. При всички случаи атипичните заети трябва да получат актуална, изчерпателна и разбираема информация за изискванията и условията на работа, а работодателят – за качеството на изпълняваната работа и за условията на труд, осигурени по веригата от дейности по осигуряване на работната сила (ако ангажирането не е в рамките на създадената от него организация).

Безсрочно заети на пълно работно време с работно място при работодателя

Безсрочно заетите на пълно работно време с работно място при работодателя представляват класически работници и служители, които трябва да получат актуална, изчерпателна и разбираема информация за изискванията и условията на работа, а работодателят – за качеството на изпълняваната работа. Доколкото тази категория работещи се намират в рамките на създадената от съответния работодател организация на труда, от работодателя зависи изцяло организирането на подходяща система за Социално партньорство по отношение на тези работещи.

Фокус към представителите на работещите и синдикалните активисти

Синдикални членове

Синдикалните членове в предприятието трябва да достъпват информационните системи на съответната синдикална организация, от които да се осведомяват за синдикалните дела и за актуалностите относно конкретния работодател и съответната икономическа дейност, а така също – да участват във вземането на решения на съответните нива от синдикалната организация. Това включва участие в информиране и консултиране, участие в съвета за социално партньорство (или информиране за неговата дейност) и гласуване в съответните общи / делегатски събрания на синдикалната организация.

Синдикални лидери

Синдикалните лидери трябва да достъпват информационните системи на съответната синдикална организация, от които да се осведомяват за взаимодействията с по-горните синдикални нива и с работодателя, за съответната икономическа дейност, а така също – да участват във вземането на решения на съответните нива от синдикалната организация. Това включва участие в информиране и консултиране, участие в съвета за социално партньорство и гласуване в съответните общи / делегатски събрания на синдикалната организация.

Фокус към работодателите

Собственици

Собствениците са лица, които притежават действащ бизнес. За разлика от управителите / директорите / мениджърите на компании, собствениците държат собствеността (или значителни части от нея) и вземат окончателните решения относно съществуването, променянето или прекратяването на бизнеса. Собствениците е важно да получават актуална информация за икономическата среда, в която оперира предприятието, в т.ч. за състоянието на трудовия пазар, от който предприятието може да черпи.

Инвеститори

Инвеститорите са лица, които разполагат с капитали и планират да вложат капиталите (или части от тях) в определен бизнес (вкл. като започнат бизнес; вж. по-долу). Инвеститорите е важно да получат информация за жизнеспособността и рентабилността на определена бизнес идея или действащ бизнес, за да осъществят информирано решение относно своето инвестиционно поведение.

Планиращи да започнат бизнес

Планиращите да започнат бизнес лица или разполагат с капитал, който желаят да инвестират в собствен бизнес (вж. по-горе), или планират да направят първоначално набиране на капитал (чрез натрупване на спестявания (обикновено малък семеен бизнес), продажба на активи, вземане на заем, привличане на партньори или инвеститори), който капитал да бъде инвестиран в съответната бизнес идея. Планиращите е важно да получават актуална информация за икономическата среда, в която оперира предприятието, в т.ч. за състоянието

на трудовия пазар, от който бъдещото предприятие може да черпи; а така също – за жизнеспособността и рентабилността на тяхната бизнес идея, за да осъществят информирано решение относно започването на бизнеса.

Фокус към представителите на висшия и средния мениджмънт

Управление на персонал

Представителите на висшия и средния мениджмънт в областта на управлението на персонал трябва да достъпват информационните системи на съответното предприятие, от които да се осведомяват за общото състояние на персонала (вид и брой работници, квалификация, представяне, разходи); а така също – публично достъпни информационни системи за състоянието на трудовия пазар, от който предприятието може да черпи. Това позволява представителите на висшия и средния мениджмънт в областта на управлението на персонал да вземат информирани решения относно удовлетворяването на работещите и в частност – относно техните консолидирани искания, предявени в рамките на Социалното партньорство – в съответствие с целите на работодателя.

Управление на производствени процеси

Представителите на висшия и средния мениджмънт в областта на управлението на производствените процеси трябва да достъпват информационните системи на съответното предприятие, от които да се осведомяват за общото състояние на технологиите (вид и брой машини, технологии, капацитет, суровинни доставки, пазари, разходи); а така също – публично достъпни информационни системи за състоянието на съответния пазар, от който предприятието може да черпи суровини и на който може да предлага своята продукция. Това позволява представителите на висшия и средния мениджмънт в областта на управлението на производствените процеси да вземат информирани решения относно необходимостта от конкретни видове работещи в средносрочен и дългосрочен план – и да подават адекватна информация на работодателя и на висшия мениджмънт в областта на управлението на персонала – за привеждане на личния състав в съответствие с целите на бизнеса.

3. Периодичен анализ на технологичните промени и дигиталната трансформация и отражението им върху форма на заетост „Работа по портфолио“

Актуализирането на избраните технологични решения за **Модел „Социално партньорство“** може да има различни цели:

- да отрази появата на нови технологични решения, които осигуряват необходими, но недостъпни до този момент възможности;
- да подобри значително достъпните до момента възможности за решаване на съответните комуникационните и организационните задачи, свързани със Социалното партньорство;

- да се справи с несъществуващи (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.

Моделът „Колективно трудово договаряне“ е основен метод за защита на интересите на работниците и служителите и 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 документ, които се провеждат на всеки три години, като обхващат тенденциите в прилагането на формата на заетост „Работа по портфолио“, 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.