



МОДЕЛ

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

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ.....	3
Раздел I. СОЦИАЛНОТО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ В ПОДКРЕПА НА ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ В ИКОНОМИКАТА	6
1. Същност	6
2. Принципи.....	7
3. Форми	7
4. Роля на държавата.....	8
5. Необходимост от социално партньорство и колективно договаряне при форма на заетост „споделяне на служители“ в условията на дигитализация на работния процес.....	9
Раздел II. МОДЕЛ НА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА В УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА РАБОТНИЯ ПРОЦЕС ПРИ ФОРМА НА ЗАЕТОСТ „СПОДЕЛЯНЕ НА СЛУЖИТЕЛИ“	11
1. Цели, обхват и нормативни документи на социалното партньорство и колективното договаряне	11
2. Описание на процедурата на колективното трудово договаряне	15
3. Основни характеристики на формата на заетост „споделяне на служители“	16
4. Специфики на трудовото договаряне за форма на заетост „споделяне на служители“	20
5. Предизвикателства пред реализирането на формата на заетост „споделяне на служители“ в условията на дигитализация на работния процес.....	20
Раздел III. ПРИЛОЖЕНИЕ НА МОДЕЛА ЗА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА И ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ.....	22
1. Информирание и консултиране за прилагане на модела на колективно договаряне и социално партньорство в процеса на дигитализация при форма на заетост „споделяне на служители“	22
2. Насоки за прилагане на модел.....	23
3. Периодичен анализ на технологичните промени и дигиталната трансформация и отражението им върху форма на заетост „споделяне на служители“	26
ПРИЛОЖЕНИЯ	26

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 „споделяне на служители“, 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 „споделяне на служители“.

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 „споделяне на служители“, наложена от дигитализацията на работните процеси и на работните места в следните икономически дейности:

№ по ред	Икономическа дейност	Длъжности/професии
1.	J63 Информационни услуги	• 25226009 Специалист, компютърни мрежи и системи • 21536013 Експерт, телекомуникации и мрежи за данни • 35143001 Администратор, уеб сайт
2.	M69.2 Счетоводни и одиторски дейности, данъчни консултации	• 24116002 Главен счетоводител • 24116004 Счетоводител • 24116007 Одитор • 24116011 Ревизор
3.	N79. Туристическа, агентска и операторска дейност, други дейности, свързани с пътувания и резервации	• 14393004 Управител на туристическа агенция • 42213003 Организатор пътувания
4.	C10.7. Производство на хлебни и тестени изделия	• 31193022 Техник, технолог на хляб и хлебни изделия • 81602034 Машинен оператор хлебни изделия • 81602030 Машинен оператор производство на тестени изделия
5.	M74.9 Други професионални дейности, неклаифицирани другаде	• 12126007 Ръководител, здравословни и безопасни условия на труд
6.	C.14.1 Производство на облекло без кожухарство	• 2163 6001 Дизайнер, моден • 3119 3024 Технолог, облекло • 7531 3009 Моделиер – конструктор облекла • 8153 2001 Машинен оператор, кроене • 8153 2004 Машинен оператор, шиене
7.	M69. Юридически дейности	• 26197007 Правен съветник • 34112008 Адвокатски сътрудник
8.	M71. Архитектурни и инженерни дейности, технически изпитания и анализи	• 21426022 Инженер, проектант • 21617002 Архитект • 21617003 Архитект интериор
9.	M72. Научноизследователска и развойна дейност	• 75492006 Лаборант
10.	N82. Административни и спомагателни дейности	• 12196010 Ръководител/началник административен отдел • 41202001 Секретар • 41202006 Технически секретар

11.	S94. Дейности на организации с нестопанска цел	• 33433007 Организатор
-----	---	------------------------

Раздел I. СОЦИАЛНОТО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ В ПОДКРЕПА НА ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ В ИКОНОМИКАТА

1. Същност

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.

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

„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.

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.

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.
- Условието на работа (условия за заетост, баланс между професионален и личен живот).
- Условието 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. Належаш 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 „споделяне на служители“, 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 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;
- 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).

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

5. Необходимост от социално партньорство и колективно договаряне при форма на заетост „споделяне на служители“ в условията 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. Когато става въпрос за колективно договаряне, дигитализацията и формата на заетост „споделяне на служители“ е нова тема за обсъждане от страна на социалните партньори. Основната характеристика на тази форма е възможността един конкретен служител да се наема от няколко работодатели за извършване на една и съща или сходна работа, което налага необходимостта от осъществяването на активно социално партньорство и на колективно договаряне, като се отчитат следните обстоятелства:

- Стратегическото споделяне на служителите да допринася за стабилността на работните места, като създава постоянни работни места на пълно работно време, а не на краткосрочна заетост и непълно работно време. Възможността да бъде нает от един работодател, дори когато работи в различни компании, да прави преговорите за условията на труд по-лесни за работника, да повишава прозрачността относно отговорността и да дава възможност за съгласуване на работните задачи в различни фирми.
- Правната уредба, колективните споразумения и кодексите за поведение да осигуряват еднакво третиране на споделените работници в сравнение с основния персонал на компанията, в която работят, като им се предоставят същите условия на труд и социална защита. По същия начин, правилата за споделяне на служители да изискват споделените служители да имат еднаква работна среда, заплата, обезщетения и обучение като основния персонал на приемащата компания.

- Възстановяването на пътните разходи от първоначалния работодател да е задължително, ако работникът трябва да пътува до новия си работодател. В случай на споделяне на работници, законодателството е необходимо да предвижда запазването на заплатите и условията на труд на работниците.
- Когато работодателят, чиято отговорност е да изплаща заплатата, данъците върху доходите и социалните осигуровки на заети работници, е заменен по споразумение между участващите работодатели, да не се поставя в неблагоприятно положение работника, като се прилага различен колективен трудов договор и следователно различно ниво на заплащане.
- Споделянето на служители да допринася за развитието на уменията на работниците, които да могат да се възползват от разнообразен опит с редица работодатели и от всяко обучение, което те биха могли да предложат.
- Поради ротационния характер на трудовата заетост при споделянето на работници, да не се допусне споделяните работници да са по-малко вградени в организационните структури и комуникационните потоци на участващите компании. В противен случай тези служители могат да имат лоши работни взаимоотношения с ръководството и колегите и по-малко представителство на техните интереси. Необходимо е да не се създава ситуация, при която споделяните работници нямат достъп до представителство в участващото дружество и вместо това работниците да са представени само в първоначалната работодателска компания.
- Споделяният персонал в рамките на стратегическо споделяне на служители да не страда от професионална изолация и ограничени възможности за обмен на опит.
- Развитието на кариерата по отношение на йерархичния напредък да не бъде ограничено. Независимо от това работниците в тази форма на заетост трябва да покажат сравнително висока степен на гъвкавост и адаптивност към различните си работни среди, което води до увеличаващ се психологически натиск поради комбинацията от различни работни места на непълно работно време.

Раздел II. МОДЕЛ НА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА В УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА РАБОТНИЯ ПРОЦЕС ПРИ ФОРМА НА ЗАЕТОСТ „СПОДЕЛЯНЕ НА СЛУЖИТЕЛИ“

1. Цели, обхват и нормативни документи на социалното партньорство и колективното договаряне

Основната цел на социалното партньорство и колективното трудово договаряне е постигането на по-благоприятни условия на труд от установените в нормите на трудовото законодателство.

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 несъществуващи (неустановени) по-рано предизвикателства, които биха могли или са от естеството да влошат значително осъществяването 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.

Колективното трудово договаряне е процес на преговори между синдикати и работодатели относно условията на работа, в резултат на които се подписва колективен трудов договор. Колективният трудов договор е основно средство за договаряне на по-благоприятни условия на труд за работниците и служителите от предвидените в закон или в индивидуалните им трудови договори.

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.

Преговорите между заинтересованите страни по бъдещия колективен трудов започват след получаване на проекта и определянето на 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 преговори. След изготвянето на окончателен проект се преминава към сключване на колективния трудов договор.

Сключеният колективен трудов договор (КТД) урежда въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с разпоредби на закон. Тъй като по-голямата част от осигурителните права са уредени императивно в закон, то с колективен трудов договор се уреждат предимно трудови права. Възможно е да се договорят и някои осигурителни права, но те се ограничават до въпроси на допълнителното доброволно осигуряване.

Обхватът на колективното договаряне, т.е. минимално необходимото съдържание на КТД включва три елемента:

- Условието и обхвата на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване, като следва да се посочат лицата, спрямо които ще се прилага.
- Видовете пенсионни плащания, които могат да бъдат срочна лична пенсия за старост, еднократно или разсрочено изплащане на сумата на осигуреното лице или на неговите наследници и други.
- Размерът на осигурителната вноска, която обикновено е процент от брутното трудово възнаграждение на работника или служителя, но страните могат да уговорят тя да бъде точно определена сума. Освен размера на осигурителната вноска следва да се определи и съотношението на осигурителната тежест, т.е. как ще се разпределя тя между работодателя (осигурител) и работника и служителя (осигурено лице).

Изпълнението на колективния трудов договор стартира от момента на неговото подписване.

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.

Съгласно КТ колективни трудови договори се сключват по:

- Предприятия
- Браншове и отрасли
- Общини

Съгласно българското законодателство участници (страни) по колективния трудов договор могат да бъдат:

- **Първа страна** – Работодатели
- **Втора страна** – Синдикална организация (или организации) в предприятието, представлявана от избрани от общото събрание лица.

Лицата, спрямо които поражда действие колективният трудов договор са три групи:

- работодателя или работодателската организация, страна по колективния трудов договор;
- синдикалната организация, страна по него;
- работниците и служители, като тази категория лица се разделя на две подгрупи:
 - работници и служители, членове на синдикалната организация, страна по договора; и
 - работници и служители, които не членуват в синдикална организация или работници и служители, членуващи в синдикална организация, различна от синдикалната организация, страна по договора.

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 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 актове** за договаряне на работната заплата, почивки и отпуски, за документите, които са необходими за сключване на трудов договор, за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване, за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска, правилник за устройството и дейността на националния институт за помирение и арбитраж и др.

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.

2. Описание на процедурата на колективното трудово договаряне

Процедурата на колективното трудово договаряне преминава през изпълнението на следните стъпки:

- предварителна подготовка за колективно преговаряне/договаряне;
- провеждане на колективни преговори;
- сключване на колективния трудов договор;
- регистрация (вписване) на договора и такси;
- срокове за влизане в сила на КТД и продължителност на действието му;
- допълнения към КТД за евентуални усложнения и правни последици от прилагането му.

Процедурата до започване на колективното преговаряне/договаряне се предшества от взаимна кореспонденция между страните, която се осъществява съгласно разпоредбите в Кодекса на труда и се извършва в определен хронологичен ред.

Преговорите за сключване на КТД започват по време, място и начин, договорени между страните и приключват с подписването на колективния трудов договор от представителите на всяка една от страните. КТД се вписва в Инспекцията по труда в специален регистър. 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.

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.

Правни последици – постигнатите договорености по сключения колективен трудов договор в предприятието се ползват от работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация – страна по договора, както и от работниците и служителите, присъединили се към него по реда, регламентиран от КТ. 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.

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

3. Основни характеристики на формата на заетост „споделяне на служители“

Формата на заетост „споделяне на служители“ е трудово правоотношение между един работник и няколко работодатели. В този случай отделен работник координирано се наема от група работодатели, за да се отговори на техните потребности от човешки ресурси. Всеки един от тези работодатели има нужда от труда на този работник само за част от работния ден (или работната седмица, или работния месец). В същото време, това „коопериране“ на работодателите води до осигуряването на пълно работно време за наетия работник, въз основа на сключен с работника безсрочен или срочен трудов договор.

Споделянето на служители може да се осъществи чрез:

- Специално споразумение между работодателите, с което се определя работата, за която се наема споделяния служител, разпределението на работното време съобразно нуждите на всеки работодател, както и останалите задължения на работодателите към работника (постоянно споделяне на служители).
- Сключването на няколко срочни трудови договора за непълно работно време за една и съща работа от страна на работника с всеки един от работодателите (временно споделяне на служители).

Споделянето на служители най-често се среща под две сравнително различни форми:

- Стратегическо (регулярно, постоянно) споделяне на служители

За да се реализира тази форма е необходимо формирането на мрежа, чрез която група от работодатели наема работниците, които да бъдат изпращани по индивидуални работни задачи. Работата, която споделяните служители изпълняват е по поръчка и под ръководството на работодателите, които са включени в мрежата. За регулярното споделяне на служителите е характерна постоянна ротация на работещите в рамките на мрежата.

- Ad hoc (инцидентно, временно) споделяне на служители

Тази форма на заетост осигурява голяма гъвкавост на работодателя по отношение на едно от основните му задължения към работника – да му гарантира непрекъсната работа съобразно трудовия договор. При временното споделяне на служители работодателят, който временно не може да осигури работа за неговия персонал, има възможност да ги изпраща да работят в друга компания. В тези случаи трудовият договор между първоначалния работодател и работника се запазва и не възниква нов трудов договор между работника и приемащия работодател. В същото време за

периода на споделяне работникът полага труд под ръководството и съгласно организацията на работа на приемащия работодател. След приключването на периода на временното споделяне работникът се връща на работа при първоначалния си работодател.

Българското национално трудово право съдържа правна уредба, която по своеобразен начин може да регулира частично както общите, така и специфичните аспекти на формата на труд „споделяне на служители“. Основната характеристика на тази форма е възможността един конкретен служител да се наема от няколко работодатели за извършване на една и съща или сходна работа. Съгласно чл. 111 от КТ служителят може да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство), освен ако не е уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение. Една от особеностите на трудовия договор по чл. 111 от КТ е, че той може да бъде само договор за допълнителен труд. (В тази връзка в академичните среди, както и в практиката на Върховния касационен съд съществуват различни разбирания по въпроса - дали трудовия договор по чл. 111 от КТ може да съществува, ако съответния служител няма основен трудов договор.)

Философията на правната уредба на трудовия договор за външно съвместителство се базира на автономното решение и избора на служителя. Именно той може да избере да извършва една и съща работа, за която има съответните умения и компетенции при различни работодатели. Основната пречка, поради която правната уредба на чл.111 от КТ, не може да регулира в пълнота новата форма на труд „споделяне на служители“ е липсата на едно от водещите условия на тази форма на труд – необходимостта от координиране, съгласуване между група работодатели, да си „разпределят“ труда, от който те имат нужда и който може да им предостави конкретния служител. За тази цел е целесъобразно създаването на подходяща правна среда на базата на трудовите договори за допълнителен труд, която да подкрепя / стимулира обединяване на интересите на работодателите за взаимно използване на капацитета на „споделяния служител“ т.е. регламентиране на споразумение, което да се явява задължително предварително условие, при наличието на което може да се реализира новата форма на труд „споделяне на служител“. Някои важни характеристики на това предварително споразумение могат да бъдат:

- Брой на участващите в споразумението работодатели – целесъобразно е да се посочи, че групата може да се състои от най-малко двама работодатели и да не се ограничава техният брой;
- Разпределение на функциите между работодателите в групата – определянето на „водещ“ или „основен“, или просто „първи“ работодател в споразумението за

споделяне на служител(съществува подобна практика преди около 5 г. с промяна в КТ на Литва).

С цел насърчаване на приемането на тази нова фигура на „първи“ работодател, може да се използва „огледалния“ прецедент с фигурата на т.нар. „първи“ работник, регламентирана в една от възможностите, предвидени в чл. 61, ал. 3 от КТ. Според този текст трудов договор може да се сключи с група от лица чрез упълномощен от тях представител. В този случай за работодателя и за всяко лице от групата възникват същите права и задължения, както ако договорът би бил сключен с всяко едно от тях. Подобен „екипен“ трудов договор, сключен от „първи“ работодател със „споделения служител“, може да бъде „липсващото звено“, наличието на което ще осигури необходимата правна рамка за прилагането на тази нова форма на труд – „споделянето на служител“. Като се има предвид проявения значителен интерес, чрез различни изследвания, към трудовите договори за „споделяне на служители“ (в тези страничленки, чието национално законодателство ги допуска), е целесъобразно да се изследва как евентуалното реализиране на тази нова форма на труд в българското трудово законодателство, ще съответства на изискванията на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз. Основната цел на Директивата е да се отговори на предизвикателствата на пазара на труда, произтичащи от демографските промени, цифровизацията и новите форми на заетост; да се подобрят условията на труд чрез насърчаване на по-прозрачна и предвидима заетост, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда. С Директивата се въвеждат: нови минимални права и нови правила относно информацията, която трябва да се предоставя на работниците за условията им на труд. Директивата отразява появата на нови форми на труд. Тя въвежда минимални права за работниците и предвижда повишена сигурност и предвидимост на отношенията между работници и работодатели, като същевременно запазва приспособимостта на пазара на труда. Директивата засяга всички, които работят повече от 3 часа седмично в рамките на четири седмици (т.е. над 12 часа месечно). Определени групи работници могат да бъдат изключени от някои разпоредби на директивата, например държавните служители, въоръжените сили, службите за спешна помощ или правоприлагащите служби. Директивата изисква от работодателите да информират работниците между първия им работен ден и седмия календарен ден за основните аспекти на трудовото правоотношение, като например: самоличността на страните по правоотношението и мястото и естеството на работата; - Първоначалния основен размер на възнаграждението и продължителността на платения отпуск; продължителността на стандартния работен ден или седмица, когато режимът на работа е предвидим; идентичността на осигурителната институция, на която се плащат социалните осигуровки, когато това е задължение на работодателя и др.. Когато режимът на работа

е изцяло или до голяма степен непредвидим, работодателите ще трябва също така да информират работниците за часовете и дните, в които от тях може да се изисква да работят, за минималния срок на предизвестие, което работниците получават, преди да започнат работа, както и за броя на гарантираните платени часове. В Директивата се определят редица допълнителни минимални права, включително правото на работника: да започне успоредно работа при друг работодател, да има изпитателен срок, ограничен до максимум 6 месеца, като по-дълги срокове се разрешават само в случаите, когато това е в интерес на работника или е обосновано от естеството на работата, при най-малко шест месеца при един и същ работодател да поиска заетост с по-предвидими и сигурни условия на труд, да получава безплатно обучение, когато това обучение се изисква от законодателството на Съюза или националното законодателство. Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд в ЕС беше публикувана в Официален вестник на 11 юли 2019 г. и влезе в сила 20 дни след публикуването си. Всяка държава членка трябва да транспонира разпоредбите ѝ в националното си законодателство до 1 август 2022 г. Този преглед на основните положения на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз, дава основания да се направи извода, че националното ни трудово законодателство в много голяма степен вече е отговорило на изискванията на Директивата за своевременно и пълно информиране на работника/служителя относно всички важни елементи на трудовото правоотношение, вкл. и тези, които са специфични за новата форма на труд „споделяне на служител“. На практика, съществуващата у нас правна уредба относно сключване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, съдържанието на трудовия договор, режимите на работно време, задълженията на работодателя да информира служителите по всички важни въпроси на трудовите им права и задължения и други, отговаря напълно на новите изисквания на Директивата. Въпреки това, ако се направи кратък анализ по въпроса – налице ли са достатъчно основания за разглеждане на специфичната форма на заетост „споделяне на служител“ и съществуващата в националното законодателство възможност за възлагане на работа в друго предприятие при наличието на престой или производствена необходимост (чл. 120, ал.1 КТ) и се сравнят основните им характеристики ще се установи, че съществуващата възможност за изменение на мястото и характера на работата от работодателя по реда на чл. 120 от КТ, в днешния и вид, не може да бъде разглеждана като възможност за ad hoc „споделяне“ на служител.

4. Специфики на трудовото договаряне за форма на заетост „споделяне на служители“

Формата може да се реализира без ограничение чрез безсрочни или срочни договори за непълно работно време 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 безопасни и здравословни условия на труд, ред и процедури за прекратяване на трудовите договори, упражняване на мониторинг и контрол от страна на инспекцията по труда.

Законодателството ни позволява два варианта на възникване на трудовото правоотношение:

- Първи вариант – формата може да се реализира чрез няколко трудови договора, които следва да се сключват поотделно между работника и всеки един от работодателите, включен в групата за споделяне.
- Втори вариант - формата може да се реализира само с един трудов договор.

В случай, че групата за споделяне придобие статут на юридическо лице или на дружество за съвместна дейност, т.е. има качеството на работодател от КТ, може да се сключи само един трудов договор между работника и групата за споделяне. При втория вариант специфичната характеристика на тази форма на труд – регулярната смяна на работодателя, при които се полага труд, означава, че в рамките на своя единствен договор работникът ще полага труд на различни работни места при различните работодатели. Това изисква в трудовия договор с групата за споделяне да бъде договорено и изрично посочено всяко работно място, на което ще се полага труд.

Работещите по форма на заетост „споделяне на служители“, прилагана въз основа на трудовите договори, имат всички осигурителни права като традиционните работници.

5. Предизвикателства пред реализирането на формата на заетост „споделяне на служители“ в условията на дигитализация на работния процес

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

За успешното прилагане на формата на заетост „споделяне на служители“ е необходимо преодоляването на определени предизвикателства, като:

- недостатъчна законова регулация на тази форма на заетост в България;
- липса на координиращи механизми между работодателите;
- непознаване от страна както на работодателите, така и на работниците на възможностите на тази форма на труд;

- липса на ясно разграничена отговорност у работодателите;
- осъществяване на свръхрегулиране, което да отблъсне и работодатели и служители;
- наличие на неизползвано пълноценно работно време на някои работници;
- липса на възможност за развитието на уменията на работниците във всяка от участващите компании;
- недостатъчно вграждане на споделените работници в организационните структури и комуникационните потоци на участващите компании;
- наличие на професионална изолация и ограничени възможности за обмен на опит на споделения персонал;
- ограничена възможност на споделените служители за развитие на кариерата им по отношение на йерархичния напредък.

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 „споделяне на служители“

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 чрез представители.

2. Насоки за прилагане на модел

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 **„споделяне на служители“**. Той може да се прилага с фокус върху работниците и служителите, синдикалните активисти, 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 може да бъдат защитени по оптимален начин интересите на всички участници на пазара на труда – държавата, бизнеса и служителите (синдикатите).

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, при които се прилага формата на заетост **„споделяне на служители“** и кои са другите предприятия от мрежата; 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 и кои са другите предприятия от мрежата и техните изисквания, 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 които 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 „споделяне на служители“

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.

Актуализирането на този модел за формата на заетост „споделяне на служители“ следва да се извършва при установяване:

- появата на нови технологични решения, които осигуряват необходими, но недостъпни до този момент възможности;
- значително подобряване на достъпните до момента възможности за решаване на съответните комуникационните и организационните задачи, свързани със Социалното партньорство;
- неустановени по-рано предизвикателства, които биха могли или са от естеството да влошат значително осъществяваните процеси.

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 „споделяне на служители“, 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)

https://bica-bg.org/wp-content/uploads/2022/04/Prevod_na_Sporazumenieto_za_Digitalizatziyata.pdf

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“)

А) (ДОКЛАД ОТ ЕТАП 1 Анализ на регламентираните в трудовото законодателство трудови правоотношения, видове трудови договори и свързаните с тях безопасни и здравословни условия на труд, с оглед наличие на предпоставки за прилагане на нововъзникващите „нови форми на труд“

БАЛКАНСКИ ИНСТИТУТ ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

<https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/proekt-bdeshcheto-na-truda/d3-analiz-predlojeniq-promeninu.pdf>)

Б) ДОКЛАД ОТ ЕТАП 2 „Предложения за изменение и допълнение на нормативни актове под формата на проекти, оформени съгласно изискванията на Закона за нормативните актове и Указ № 883 от 24.04.1974 г. за прилагане на Закона за нормативните актове“ АКТУАЛИЗИРАН ВАРИАНТ-24.02.2021 БАЛКАНСКИ ИНСТИТУТ ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

<https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/proekt-bdeshcheto-na-truda/d3-predlojeniq-promeninu.pdf>

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.