



МОДЕЛ

**на социално партньорство и колективно договаряне в предприятията,
адекватни на технологичните промени и дигиталната трансформация
за форма на заетост
„ВРЕМЕННО (СРОЧНО) УПРАВЛЕНИЕ“**

Съдържание

ВЪВЕДЕНИЕ.....	3
Раздел I. СОЦИАЛНОТО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ В ПОДКРЕПА НА ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ В ИКОНОМИКАТА	5
1. Същност	5
2. Принципи.....	5
3. Форми	6
4. Роля на държавата.....	6
5. Необходимост от социално партньорство и колективно договаряне при форма на заетост „временно (срочно) управление“ в условията на дигитализация на работния процес	7
Раздел II. МОДЕЛ НА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА В УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА РАБОТНИЯ ПРОЦЕС ПРИ ФОРМА НА ЗАЕТОСТ „ВРЕМЕННО (СРОЧНО) УПРАВЛЕНИЕ “	8
1. Цели и обхват на социалното партньорство и колективното трудово договаряне, участници .	8
2. Описание на процедурата на социалното партньорство и колективното трудово договаряне	10
3. Основни характеристики на формата на заетост „временно (срочно) управление“	12
4. Специфики на трудовото договаряне за форма на заетост „временно (срочно) управление “	14
5. Предизвикателства пред реализирането на формата на заетост „временно (срочно) управление “ в условията на дигитализация на работния процес.....	14
Раздел III. ПРИЛОЖЕНИЕ НА МОДЕЛА ЗА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА И ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ.....	16
1. Информирание и консултиране за прилагане на модела на колективно договаряне и социално партньорство в процеса на дигитализация при форма на заетост „временно (срочно) управление“	16
2. Насоки за прилагане на модела	17
3. Периодичен анализ на технологичните промени и дигиталната трансформация и отражението им върху форма на заетост „временно (срочно) управление“	18
ПРИЛОЖЕНИЯ	18

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.

Моделът 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 **„временно (срочно) управление“**, 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 **„временно (срочно) управление“**. Моделът 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 сектор. Обхваща професиите/длъжностите, за които е приложима формата на заетост **„временно (срочно) управление“**, наложена от дигитализацията на работните процеси и на работните места в следните икономически дейности:

№ по ред	Икономическа дейност	Длъжности/професии
1.	J63 Информационни услуги	• 25126004 Разработчик, софтуер • 25136002 Програмист, уеб сайтове • 25296006 Специалист, обработка на данни
2.	F43 Специализирани строителни дейности	• 13236003 Главен инженер, строителство • 71112002 Строител, сгради от сглобяеми елементи • 71122003 Монтажник, панели/формовани елементи
3.	L68 Операции с недвижими имоти	• 33345001 Агент, недвижими имоти • 33343002 Брокер, недвижими имоти • 33343004 Търговец, недвижими имоти
4.	M69.2 Счетоводни и одиторски дейност, данъчни консултации	• 24116002 Главен счетоводител • 24116004 Счетоводител • 24116007 Одитор • 24116011 Ревизор • 43112003 Касиер счетоводство
5.	N79. Туристическа, агентска и операторска дейност, други дейности, свързани с пътувания и резервации	• 42213003 Организатор пътувания • 51133001 Аниматор • 51133005 Екскурзовод
6.	S10.7. Производство на хлебни и тестени изделия	• 31193022 Техник, технолог на хляб и хлебни изделия
7.	M74.1 Други професионални дейности /Специализирани дейности в областта на дизайна/	• 34323005 Интериорен дизайнер • 21636005 Промислен дизайнер • 21636004 Дизайнер бижута
8.	S.14.1 Производство на облекло без кожухарство	• 2163 6001 Дизайнер, моден • 3119 3024 Технолог, облекло • 7531 3009 Моделиер – конструктор облекла

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

1. Същност

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

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

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

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

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

2. Принципи

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

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

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

- Организацията на труда;

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

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

3. Форми

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

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

4. Роля на държавата

Възникването на нови форми на заетост, в т.ч. и формата **„временно (срочно) управление“**, 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 намаляване възможността за предвидимост на вида и характера на трудовите 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 проблемни 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.

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;
- действа като 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 „временно (срочно) управление“ 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. Формата на заетост **„временно (срочно) управление“** 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 – защита за заплата и осигуровки;
- нерегулираните условия на труд – здраве и безопасност при работа ;
- несигурността по отношение на заетостта;
- ограничените възможности за кариерно развитие и обучения.

Раздел II. МОДЕЛ НА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА В УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА РАБОТНИЯ ПРОЦЕС ПРИ ФОРМА НА ЗАЕТОСТ „ВРЕМЕННО (СРОЧНО) УПРАВЛЕНИЕ “

1. Цели и обхват на социалното партньорство и колективното трудово договаряне, участници

Основната цел на социалното партньорство и колективното трудово договаряне е постигането на по-благоприятни условия на труд от установените в нормите на трудовото законодателство. Предметът на колективния трудов договор са трудовите отношения между работниците и работодателя.

Колективното трудово договаряне (КТД) е процес на преговори между синдикати и работодатели относно условията на работа, в резултат на които се подписва колективен трудов договор. Колективното трудово договаряне се постига посредством участието на социалните партньори във всичките му етапи. Трудовите и осигурителните правоотношения са правните механизми на реализация на трудовите и осигурителни отношения.

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

Традиционният обхват на колективния трудов договор включва трите първостепенни въпроса: заетост, заплащане, условия на труд.

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.

Правно основание

- **Кодекс на труда** - правната уредба на сключването на колективния трудов договор на равнище предприятие се съдържа в разпоредбата на 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 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”

- **Закони** - 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.

- **Наредби и други нормативни актове**, които са необходими за сключване на трудов договор, за минималните изисквания за работните заплати и почивките, 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.

- **Правилници**

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.

Участници (страни)

- **Първа страна**

Работодатели

Работодателят е физическо или юридическо лице, което наема работна сила и учредява всяко конкретно трудово правоотношение.

Задължения на работодателя при колективното трудово договаряне са:

- **предоставяне на** достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на предприятието, която е от значение за сключването на съответния КТД;
- да преговаря с представителите на работниците и служителите за сключване на колективен трудов договор;
- да предоставя на представителите на работниците и служителите: сключените колективни трудови договори, с които са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност;

- **Втора страна**

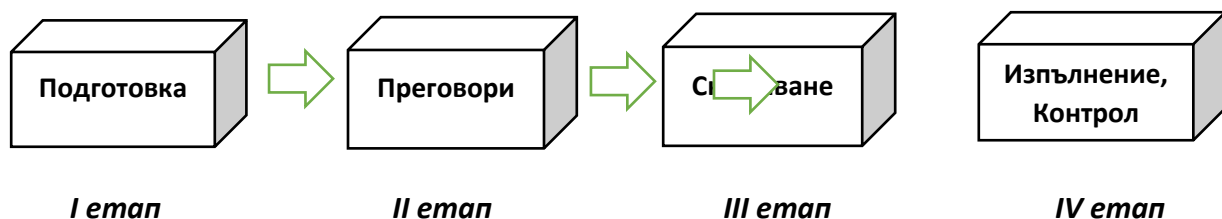
Синдикална организация/и в предприятието

Втора страна по колективното трудово договаряне е синдикална организация (или организации) в предприятието (чл.51,ал.1КТ), представлявана от избрани от общото събрание лица. На равнище предприятие проектът на КТД се изготвя и представя от синдикалната организация. Задължение на синдикатите е изготвянето на проекта за колективен трудов договор. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, т.е. две или повече, те представят общ проект.

Проектът е общ, ако е подготвен съвместно от тях или пък е подготвен в основни линии от една организация, а друга/или други/ е внесла някои допълнения или изменения. Няма пречка проектът да е общ, ако само една организация го е изготвила, а другите го приемат без резерви.

2. Описание на процедурата на социалното партньорство и колективното трудово договаряне

Графично представяне на етапите на социално партньорство и на колективното трудово договаряне в предприятието



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

- **Организационно-техническа част:**

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

- **Аналитична част:**

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

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

- **Проектна част:**

Включва следните дейности: Разработване на проект за намеренията на работодателя в областта на условията на труд и заплащането през прогнозирания период; Разработване на синдикален проект на колективния трудов договор. Подготовка на аргументи в подкрепа на исканията.

ВТОРИ ЕТАП: провеждане на колективни преговори;

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

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

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

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

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

Разработване и приемане на проекта на колективния трудов договор; откриване на процедура по преговори за сключване на КТД. Страните в КТД на ниво предприятие са дефинирани в чл. 51а, ал.1 от КТ, съгласно който колективният трудов договор се сключва между работодателя и синдикална организация. От този текст следва извода, че ако в Модел за социално партньорство и колективно договаряне „Временно (срочно) управление“ Стр. 11 от

предприятието не е изградена синдикална организация, то колективно трудово договаряне не може да има.

Структура и раздели на КТД:

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

КТД се подписва в три еднакви екземпляра (по един за всяка от страните и един за Инспекцията по труда) и се регистрира (вписва) в Инспекцията по труда в специален регистър след писмено заявление на всяка от страните. **Срокът на действие на колективния трудов договор** стандартно е една година, но може да се предвиди продължителност и до две години.

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 на чл.57, ал.2 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.

ЧЕТВЪРТИ ЕТАП: Изпълнение и контрол на КТД

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

3. Основни характеристики на формата на заетост „временно (срочно) управление“

Временното (срочно) управление е нова форма на заетост на пазара на труда. При тази форма висококвалифициран експерт се назначава временно за изпълнение на определен

проект или за решаване на проблем (използване на външен управленски капацитет). Този висококвалифициран експерт/мениджър се счита за „лечител“ на компанията (‘company doctor’). Формата на заетост **„временно (срочно) управление“** се характеризира със :

- сключване на срочни трудови договори за определен срок, за извършване на определена работа с висококвалифицирани експерти (специалисти), напр. за изпълнение на определен проект или за решаване на конкретен проблем (тази форма на заетост позволява да се интегрират външни управленски капацитети в работата на организацията);
- сключване на срочни трудови договори за довършване на започната работа.

Силните страни на тази форма на заетост са:

- работещите по тази форма, прилагана въз основа на трудов договор имат всички осигурителни права като традиционните работници;
- продължителността на този вид договори не е обвързана с някакъв императивно предвиден максимален срок (за разлика от срочния трудов договор за определен срок), поради което работата по този договор може да продължи и за всякакъв времеви период, вкл. и по-дълъг от 3 години, когато това е необходимо за довършването на работата.
- формата може да се реализира без ограничение, 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 здравословни и безопасни условия на труд, ред и процедури за прекратяване на трудовите договори, упражняване на мониторинг и контрол от страна на Главна инспекция по труда и др.
- формата може да се реализира само с един трудов договор между работника и работодателя.

Специфичната характеристика на тази форма на труд е постигане на предварително определена цел или цели, изрично подробно описана/и в договора, както и средствата (ресурсите, инструментите), които се осигуряват от работодателя за изпълнението на договора.

Българското национално трудово право има цялостна уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „временно (срочно, междинно) управление, чрез фигурата на срочен трудов договор до завършване на определена работа (чл. 68, ал.1, т.2 от КТ), както и на въпросите за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при тази форма на труд.

За целите на формата на заетост в българското законодателство е установен особен формат на срочен трудов договор. Съгласно чл. 68, ал.1, т.2 от КТ „Срочен трудов договор се сключва до завършване на определена работа“. За да бъде законосъобразен този вид договор, в неговия текст следва да бъде изрично посочено и описано за изпълнението или

довършването на каква работа се наема служителя. Работата по възможност трябва да бъде максимално подробно индивидуализирана по вид, обем и качество и дата, срок, предмет. Законодателството в страната не съдържа никакви ограничения с оглед характера на извършваната, чрез такъв договор, работа.

Тези правни характеристики на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение чрез срочния трудов договор за завършване на определена работа, дават реални възможности за пряко реализиране на формата на труд **„временно (срочно) управление“** на българския трудов пазар.

4. Специфики на трудовото договаряне за форма на заетост **„временно (срочно) управление“**

Спецификите на трудовото договаряне за форма на заетост **„временно (срочно) управление“** са свързани с трудовото правоотношение за тази формата.

Основните характеристики на трудоовото правоотношение за форма на заетост **„временно (срочно) управление“**, според ЕС са:

- Работникът има статут на самостоятелно лице;
- Работодателят има статут на самостоятелно лице;
- Наличието на зависим труд, който се осъществява под ръководството на лицето, в чиято полза се полага труда;
- Трудовото правоотношение предполага подчиненост на работника или служителя спрямо работодателя;
- Трудовото правоотношение е възмездно;
- Трудовото правоотношение се реализира в определен период от време;
- Трудовото правоотношение установява устойчива връзка между работника и работодателя;
- Трудовото правоотношение локализира мястото на упражняване на дейността;
- Трудовото правоотношение допуска прилагането на императивни разпоредби;
- Трудовото правоотношение допуска регулиране чрез колективни трудови договори

5. Предизвикателства пред реализирането на формата на заетост **„временно (срочно) управление“** в условията на дигитализация на работния процес

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.

За успешното прилагане на формата на заетост **„временно (срочно) управление“** е необходимо преодоляването на определени предизвикателства, като:

- недостатъчна законова регулация на тази форма на заетост в България;
- недостътъчно познаване от страна както на работодателите, така и на работниците на възможностите на тази форма на труд;
- 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 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 „временно (срочно) управление“

- **Същност и значение на информирането и консултирането**

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

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

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

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

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

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

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

- **Законодателство**

Европейско законодателство

Директиви, които уреждат правото на работниците или служителите да бъдат информирани за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение и тяхното право да

Модел за социално партньорство и колективно договаряне „Временно (срочно) управление“ Стр. 16 от

бъдат информирани и консултирани относно съкращения или трансфери всички форми на трудови правоотношения, включително нестандартните и новите форми на заетост включително и при формата на заетост **„временно (срочно) управление“**.

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

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

Национално законодателство

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

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

2. Насоки за прилагане на модела

Моделът на социално партньорство и колективно договаряне в предприятията, разработен за форма на заетост **„временно (срочно) управление“** е предназначен за работодатели, синдикални организации и работници и служители.

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

Моделът се прилага, като се спазва следната последователност:

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

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

3. Периодичен анализ на технологичните промени и дигиталната трансформация и отражението им върху форма на заетост „временно (срочно) управление“

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

Анализът се предхожда от изследвания на технологичните промени и дигиталната трансформация в упражняваните длъжности/професии от икономическите дейности записани в таблицата от раздел **Въведение** на този модел, които се провеждат на всеки две години, като обхващат тенденциите в прилагането на формата на заетост временно (срочно) управление, 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.