



ПРЕДСТАВЯНЕ
На резултатите от проучване и
национален доклад за България

18.09.2026

ПРОУЧВАНЕ относно участието на работниците в контекста на Европейския зелен пакт

Обхват на проучването



4 основни тематични области

01 Политики и правни рамки

Европейският зелен пакт (ЕЗП), трудово законодателство и рамки за участие на работниците.



02 Консултации и социален диалог

Съществуващи механизми, структури и практики за информиране, консултиране и участие.



03 Пречки пред участието

Идентифициране на основните бариери пред пълноценното участие на работниците и техните представители.



04 Добри практики и модели

Ефективни подходи и работещи модели за участие и социален диалог.



Методология и изследователски инструменти

Фокус на изследването

Политики → Механизми → Бариери → Добри практики

Резултат

комбиниране на документален анализ, експертна оценка и гледната точка на основните участници в социалния диалог.

Инструмент	Обхват
Анализ на документи и данни	Национални стратегии и планове, законодателство, научни публикации, доклади на синдикати и работодатели, примери за реструктуриране и „справедлив преход“
Експертни интервюта	9 представители – работодатели, синдикати, държавни служители и независими експерти
Фокус група	8 участници, 24 април 2026 г. – служители, работодатели, синдикати и експерти
Онлайн проучване	9 представители на целевите групи чрез стандартизиран въпросник

СЪЩЕСТВУВАЩИ МЕХАНИЗМИ ЗА КОНСУЛТАЦИИ В БЪЛГАРИЯ

България разполага с изградена нормативна и институционална рамка за социален диалог на **национално, отраслово, регионално и фирмено ниво.**

- **Основни механизми:**
- Национален съвет за тристранно сътрудничество (НСТС)
- отраслов и браншови социален диалог
- колективно трудово договаряне
- информиране и консултиране на ниво предприятие
- двустранен диалог между работодатели и синдикати

На ниво предприятие се обсъждат организационни промени, реструктуриране, заетост, работно време, здравословни и безопасни условия на труд и икономическото състояние на предприятието.

Основно предизвикателство:

Съществуващите механизми все още не са достатъчно адаптирани към специфичните предизвикателства на зеления преход.

СТРУКТУРА НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ

Национално ниво | НСТС

- държава
- работодатели
- синдикати
- обсъждане на трудови, социални и икономически политики
- консултиране по законодателни и нормативни промени

Отраслово ниво

- енергетика
- металургия
- транспорт
- строителство
- химическа промишленост и др.

Регионално и фирмено ниво

местни консултации
срещи с ръководството,
синдикални структури и
представители на работниците.

Основни теми

- колективно договаряне
- условия на труд
- Квалификация
- Безопасност
- технологични промени
- реструктуриране

НОРМАТИВНА РАМКА И ПРАКТИКА

Законът предвижда участие → практиката често остава формална

Основни дефицити:

- **КЪСНО ВКЛЮЧВАНЕ**
Консултациите често започват след като управленското решение вече е взето.
- **ОГРАНИЧЕНА ИНФОРМАЦИЯ**
Работниците невинаги получават навременна и разбираема информация.
- **ОГРАНИЧЕНО ВЛИЯНИЕ**
Участието понякога се свежда до уведомяване, без реална възможност за промяна на решението.
- **ЛИПСА НА СПЕЦИФИЧНИ МЕХАНИЗМИ**
Не са достатъчно развити процедури за консултации при декарбонизация, технологична трансформация и загуба/трансформация на работни места.

Ключов въпрос:

Как формалното право на консултация да се превърне в **реално участие във вземането на решения?**



СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ: МЕЖДУ ДОВЕРИЕТО И ФОРМАЛНОСТТА

Колективното трудово договаряне и отрасловият диалог създават **положителна основа за доверие**.

В същото време проучването показва:

- комуникацията често е **оперативна, а не стратегическа**;
- достъпът до информация за зеления преход е недостатъчен;
- в част от предприятията съществува дефицит на доверие;
- зеленият преход често се възприема като риск за работните места;
- социалният диалог понякога се възприема като административна тежест.

Разлики между предприятията

- По-развити практики се наблюдават при:
- големи индустриални компании;
- предприятия с международно участие;
- компании с традиции в колективното договаряне.
- При **МСП** диалогът често е неформален, ограничен или липсва.



ДОБРИ ПРАКТИКИ В БЪЛГАРИЯ

01 | Национален съвет за тристранно сътрудничество

- Платформа за диалог по: енергийния преход; климатичните политики; цените на енергията; компенсациите за бизнеса; ефектите на зеления преход върху заетостта и индустрията.

02 | „Марица-изток“ и териториалните планове за справедлив преход

- Участие на: синдикати; работодатели; енергийни компании; държавни и местни институции; експерти.
- Фокус: **заетост • преквалификация • нови зелени производства • регионално развитие**

03 | Металургична и минна индустрия

Двустранни комисиии, регулярни срещи и консултации при:

- технологични промени;
- енергийна ефективност;
- автоматизация и дигитализация;
- нови умения;
- здраве и безопасност.



Какво показват добрите практики?

ОТ ДИАЛОГ КЪМ УЧАСТИЕ

Социалният диалог може да:

- ✓ **включва работниците и работодателите** в процесите на трансформация;
- ✓ **подпомага адаптацията** към новите европейски изисквания;
- ✓ **идентифицира рисковете** за заетостта на ранен етап;
- ✓ **подпомага преквалификацията** и развитието на нови умения;
- ✓ **намалява риска от социално напрежение** при индустриална трансформация.

Ключов фактор:

Ранният, структуриран и основан на информация диалог позволява на социалните партньори да участват **преди**, а не след вземането на ключови решения.

Този подход съответства и на европейския акцент върху участието на социалните партньори при осъществяването на чистия преход.

Основни пропуски

- Ограничено участие на работниците в стратегическите решения
- Слаб социален диалог в малките и средните предприятия
- Недостатъчен капацитет за диалог по зеления и дигиталния преход
- Формален характер на консултациите
- Липса на достатъчно предвидима дългосрочна индустриална и енергийна перспектива
- Недостатъчно развит секторен социален диалог
- Ограничено участие на младите хора и жените
- Недостатъчна връзка между образование, бизнес и социални партньори

ОТ ПРОПУСКИТЕ КЪМ РИСКОВЕТЕ

Пропуск	Потенциален ефект
Късно участие	Съпротива срещу промените
Формални консултации	Намалено доверие
Слаб диалог в МСП	Работници извън процеса на преход
Недостатъчен капацитет	Реактивен, краткосрочен диалог
Липса на предвидимост	Затруднено инвестиционно и кадрово планиране
Слаб секторен диалог	Трудност при изработване на общи стратегии
Ограничено участие на млади хора и жени	Недостиг на кадри и нови умения
Слаба връзка образование–бизнес	Несъответствие между умения и потребности

Общ риск:

Недостатъчното участие може да задълбочи **недоверието, кадровия дефицит и социалното напрежение** при индустриалната трансформация.

НОВИ УМЕНИЯ ЗА НОВИЯ ЕТАП НА ТРАНСФОРМАЦИЯ

Работници и техни представители

- Европейски зелен пакт и неговото въздействие
- права за информиране и консултиране
- участие в консултации и колективно договаряне
- зелени професии и преквалификация
- дигитализация и автоматизация

Работодатели и ръководители

- европейски регулации и ESG
- управление на организационната промяна
- участие на работниците
- планиране на умения и преквалификация
- социални рискове при реструктуриране

Публични институции

- социално въздействие на зеления преход
- координация със социалните партньори
- политики за справедлив преход
- европейски механизми за финансиране
- прогнозиране на нуждите от умения

Европейските инструменти за справедлив преход също поставят акцент върху **преквалификацията, новите възможности за заетост и подкрепата за засегнатите региони и работници.**





Приоритети

1

По-ранно участие



Работниците и социалните партньори да бъдат включвани още при планирането на трансформацията.

2

Повече прозрачност



Навременна, достъпна и разбираема информация за инвестиции, технологии и промени в заетостта.

3

Повишаване на капацитета



Обучение на работници, работодатели, синдикати и публични институции.

4

По-силен секторен и регионален диалог



Особено в индустриите и регионите, които са най-силно засегнати.

5

Подготовка на работната сила



Системно планиране на преквалификацията и развитието на нови умения.

6

По-тясна връзка образование–бизнес



Съобразяване на образованието и професионалното обучение с бъдещите потребности на индустрията.



Препоръки

НАЦИОНАЛНО НИВО

- рамка за справедлив преход;
- укрепване на институционалния социален диалог;
- инвестиции в умения и преквалификация;
- подкрепа за регионите в преход;
- повече прозрачност и достъп до информация;
- стимули за устойчиви предприятия.

ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

- укрепване на европейската рамка за социален диалог;
- финансова подкрепа за справедлив преход;
- програми за умения и мобилност;
- общи стандарти за качествени работни места;
- подкрепа за МСП;
- мониторинг на социалното въздействие.

ПРЕДПРИЯТИЯ И СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ

- активно участие в диалога;
- планиране на прехода на работната сила;
- насърчаване на колективното договаряне;
- подкрепа за иновации и устойчиви практики;
- участие на работниците;
- партньорство с образователни институции.



ОСНОВНИ ИЗВОДИ

СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ КАТО УСЛОВИЕ ЗА СПРАВЕДЛИВ ПРЕХОД

България разполага с нормативна и институционална основа, но практическото участие на работниците в зеления преход остава ограничено.

Основни предизвикателства

- формално и реактивно участие;
- недостатъчна прозрачност и доверие;
- ограничен капацитет за управление на промяната;
- слаб секторен и регионален диалог;
- недостатъчна подготовка на работната сила.

Необходима е промяна:

- от информиране → към реално участие
от реакция → към ранно планиране
от отделни инициативи → към устойчиви механизми
от дефицит на умения → към системно развитие на компетентности

Ключово послание:

Смисленото участие на работниците и социалните партньори е важна предпоставка за справедлив, устойчив и конкурентоспособен зелен преход.



ДИСКУСИЯ