



Анализ на постигнатите договорености
в колективните трудови договори
за последните 10 г. и ефекта върху дей-
ността на членовете: брой обхванати лица,
подобряване на икономическите резултати
на членовете на браншови и регионални
организации

Заглавие на документа:	Анализ на постигнатите договорености в колективните трудови договори за последните 10 г. и ефекта върху дейността на членовете: брой обхванати лица, подобряване на икономическите резултати на членовете на браншови и регионални организации"
Дейност по проекта:	Проучване и анализ на постигнатите договорености в колективните трудови договори за последните 10 г. и ефекта върху дейността на членовете: брой обхванати лица, подобряване на икономическите резултати на членовете на браншови и регионални организации"
Срок за изпълнение:	01.08.2025 г. - 31.12.2025 г.
Дата на представяне:	31.12.2025 г
Версия:	Финална версия
Ниво на разпространение:	Свободно
Изготвил:	Жасмина Саръиванова
Ръководител на проекта:	Светлана Дончева
Ръководител на дейността:	
Партньори:	няма

Съдържание:

1. Въведение: Изходни понятия	4
2. Анализ на ефекта от сключените колективни трудови договори върху дейността на членовете на БСК	6
Ефект върху разходите за труд.....	7
Социални ефекти	9
Влияние върху конкурентоспособността	11
Предложения за оптимизиране на ефектите от КТД	13
3. Анализ на сключените колективни трудови договори на ниво „бранш“ и „отрасъл“ в периода 2015-2024 г.	16
Преглед на тенденциите и динамика на КТД на равнище „бранш“ и „отрасъл“ през последните 10 години	18
Срок на договорите и стабилност	19
Анализ по икономически сектори / браншове	20
Преработваща промишленост	21
Енергетика.....	22
Водоснабдяване и канализация.....	24
Строителство	25
Услуги (търговия, транспорт, ИТ).....	26
4. Изводи за браншовото и отраслово договаряне	27
5. Ключови проблеми и рискове (2015–2024)	27
6. Препоръки за подобряване на отрасловото договаряне	28
7. Заключение	29

1. Въведение: Изходни понятия

КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ: Според Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз означава всички преговори, провеждани съгласно националното право и практика във всяка държава членка между работодател, група работодатели или една или повече организации на работодатели, от една страна, и една или повече синдикални организации, от друга страна, за определяне на условията на труд и заетост.

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР: чл. 50 от Кодекса на труда регламентира понятието за колективен трудов договор (КТД) е уредено в Според него с КТД се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. Колективният трудов договор 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. Колективният трудов договор влиза в сила от деня на сключването му, доколкото в него не е уговорено друго. Колективният трудов договор се смята за сключен за срок една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но за не повече от две години. Страните могат да уговорят по-кратък срок на действие на отделни негови клаузи. Преговорите за сключване на нов колективен трудов договор започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор. Действието на колективния трудов договор, сключен между организация на работодатели и синдикални организации, не се прекратява спрямо работодател, който преустанови членството си в нея след неговото сключване. Колективният трудов договор може по всяко време да бъде изменен по взаимно съгласие на страните по реда за неговото сключване.

Съгласно Директива (ЕС) 2022/2041 „колективен трудов договор“ означава писмено споразумение относно разпоредбите за условията на труд и заетост, сключено от социалните партньори, които имат правомощията да преговарят съответно от името на работниците и работодателите съгласно националното право и практика, включително колективните трудови договори, които са обявени за общоприложими

ОБХВАНАТИ ЛИЦА: Колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора. Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора, при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.

ОБХВАТ НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ: Съгласно Директива (ЕС) 2022/2041,, означава процентът работници на национално равнище, за които се прилага даден колективен трудов договор, изчислен като съотношението между броя работници, попадащи в обхвата на колективни трудови договори и броя работници, чиито условия на труд могат да бъдат уредени от колективни трудови договори в съответствие с националното право и практика.

РАВНИЩА НА КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРЯНЕ: Колективните трудови договори се сключват по предприятия, браншове, отрасли и по общини. На равнище предприятие, бранш и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор. На равнище предприятие, бранш и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор.

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР НА РАВНИЩЕ ПРЕДПРИЯТИЕ: колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация. Проектът за колективен трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект. Когато синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР НА РАВНИЩЕ БРАНШ/ОТРАСЪЛ: Колективен трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите. Колективното трудово договоряне на отраслово или браншово ниво по споразумение между страните може да обхваща една или няколко дейности от Класификацията на икономическите дейности. Представителните организации на работниците и служителите изготвят и представят на представителните организации на работодателите общ проект. Когато колективният трудов договор на отраслово или браншово равнище е сключен между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша, по тяхно общо искане министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша.

2. Анализ на ефекта от сключените колективни трудови договори върху дейността на членовете на БСК

Колективните трудови договори (КТД) играят ключова роля в регулирането на трудовите отношения, като представляват един от основните инструменти на социалния диалог между работодатели и работници. Те са израз на договорното начало в трудовото право и служат като механизъм за постигане на баланс между икономическите интереси на работодателите и социалните права на наетите лица. Чрез КТД се конкретизират и надграждат минималните изисквания, установени в трудовото законодателство, като се договарят по-благоприятни условия на труд, заплащане, работно време, социални придобивки и механизми за защита на работниците. В този смисъл колективното трудово договаряне допринася за стабилността на трудовите отношения, повишаване на мотивацията и производителността на труда, както и за предотвратяване на трудови конфликти.

В Република България системата на колективното трудово договаряне се осъществява на различни равнища – национално, отраслово, браншово и на равнище предприятие. В този процес значима роля играят представителните организации на работодателите и на работниците и служителите. Българската стопанска камара (БСК), като една от водещите работодателски организации в страната, има важно място в изграждането и поддържането на ефективен социален диалог. Съгласно чл. 5, т. 7 от Устава на БСК, Камарата посредничи между синдикалните организации и работодателите при сключването на колективни трудови договори, като съдейства за постигане на балансиран и устойчив договорености, съобразени с икономическите реалности и интересите на бизнеса.

Ролята на БСК в процеса на колективното трудово договаряне има съществено значение за нейните членове, тъй като осигурява експертна подкрепа, правна консултация и защита на работодателските позиции. Чрез оказваното съдействие, БСК може да допринесе за формулирането на договорни клаузи, които отчитат спецификите на отделните отрасли и предприятия, нивото на икономическо развитие, конкурентната среда и възможностите за устойчив растеж. По този начин КТД се превръщат не само в инструмент за социална защита, но и в средство за стратегическо управление на човешките ресурси.

Анализът на ефекта от сключените колективни трудови договори върху дейността на членовете на БСК изисква разглеждане на различни взаимосвързани аспекти, включващи икономически, социални и организационни фактори. От икономическа гледна точка КТД оказват влияние върху разходите за труд, структурата на възнагражденията и финансовата стабилност на предприятията. Договорените нива на работна заплата, допълнителни възнаграждения и социални придобивки могат да повишат разходите на работодателите, но в същото време често водят до по-висока производителност, по-ниско текучество на персонала и по-добра ангажираност на работниците. В дългосрочен план това

може да има положителен ефект върху конкурентоспособността на предприятията – членове на БСК.

Социалният аспект на колективните трудови договори е свързан с подобряване на условията на труд, повишаване на социалната сигурност и укрепване на доверието между работодатели и работници. Чрез КТД се договарят мерки за здравословни и безопасни условия на труд, възможности за професионално обучение и квалификация, както и механизми за социална подкрепа. Това допринася за създаването на по-благоприятна работна среда, което е от съществено значение за устойчивото развитие на предприятията и за изграждането на положителен работодателски имидж.

От организационна гледна точка колективните трудови договори оказват влияние върху вътрешните процеси на управление и комуникация в предприятията. Ясно регламентиранията права и задължения на страните по трудовото правоотношение улесняват управлението на персонала и намаляват риска от трудови спорове. Освен това участието на БСК като посредник в процеса на договаряне спомага за уеднаквяване на практиките и за въвеждане на добри модели на социално партньорство сред нейните членове.

В заключение, колективните трудови договори представляват важен инструмент за регулиране на трудовите отношения и за постигане на баланс между икономическите и социалните интереси в рамките на пазарната икономика. Ролята на Българската стопанска камара в този процес, като участник в социалния диалог, в т.ч. в дейността на междуведомствени работни групи за изработване на предложения за промени в трудовото законодателство, е от съществено значение за ефективното функциониране на системата на колективното трудово договаряне. Анализът на ефекта от КТД върху дейността на членовете на БСК показва, че те оказват многопосочно въздействие, което обхваща икономически, социални и организационни измерения и допринася за устойчивото развитие както на отделните предприятия, така и на икономиката като цяло.

Ефект върху разходите за труд

Един от най-значимите аспекти, върху които колективните трудови договори (КТД) оказват пряко и осезаемо влияние, са разходите за труд. Разходите за труд представляват съществен елемент от общите разходи на предприятията и включват не само основните трудови възнаграждения, но и допълнителните плащания, социалните осигуровки, разходите за подобряване на условията на труд, обучения и други договорени придобивки. В този контекст сключването и прилагането на КТД има съществено значение за финансовото състояние и конкурентоспособността на предприятията – членове на Българската стопанска камара (БСК).

В преобладаващия брой случаи сключените колективни трудови договори водят до повишаване на трудовите възнаграждения, както и до разширяване на социалните и допълнителните придобивки за работещите. Това може да включва договорено увеличение на основните заплати над минималните законови изисквания, въвеждане на допълни-

телни възнаграждения за трудов стаж и професионален опит, бонуси, допълнителен платен годишен отпуск, по-добри условия за здравословен и безопасен труд, както и различни социални плащания. Всички тези елементи пряко влияят върху размера на разходите за труд и изискват внимателно планиране от страна на работодателите.

За членовете на БСК ефектът от увеличените разходи за труд може да бъде както положителен, така и отрицателен, в зависимост от редица фактори, като размер на предприятието, отрасъл на дейност, икономическа конюнктура и ниво на производителност на труда.

От положителна гледна точка, по-добрите условия на труд и по-високите възнаграждения могат да доведат до значително повишаване на мотивацията и ангажираността на работниците и служителите. Мотивираният персонал обикновено демонстрира по-висока производителност, по-добро качество на изпълнение на задачите и по-голяма лоялност към работодателя. Това от своя страна може да доведе до намаляване на текучеството на персонала и на разходите, свързани с подбор, обучение и адаптация на нови служители. В дългосрочен план подобни ефекти могат частично или напълно да компенсират първоначалното увеличение на разходите за труд.

Освен това, чрез колективното трудово договаряне предприятията могат да постигнат по-голяма предвидимост и стабилност на разходите си за труд. Ясно договорените условия и механизми за индексация на възнагражденията позволяват по-добро финансово планиране и намаляват риска от внезапни трудови конфликти или непредвидени разходи. В този смисъл КТД могат да се разглеждат като инструмент за управление на риска, свързан с човешките ресурси.

Отрицателният ефект от увеличаването на разходите за труд се проявява най-ясно при малките и средните предприятия, които съставляват значителна част от членовете на БСК. За тези предприятия допълнителните финансови ангажименти, произтичащи от КТД, могат да представляват сериозно предизвикателство, особено в условия на ограничени финансови ресурси, силна конкуренция и нестабилна икономическа среда. Ако увеличените разходи за труд не бъдат съпроводени с пропорционално нарастване на производителността или на приходите, това може да доведе до влошаване на финансовите резултати и дори да застраши икономическата устойчивост на предприятието.

Особено чувствителен е този въпрос в отрасли с ниска добавена стойност или с висока степен на ценова конкуренция, където възможностите за прехвърляне на по-високите разходи върху крайните цени на продуктите или услугите са ограничени. В такива случаи работодателите могат да бъдат изправени пред труден избор между запазване на работните места, ограничаване на инвестициите или търсене на алтернативни форми за оптимизация на разходите.

Ролята на Българската стопанска камара в този процес е от съществено значение, тъй като чрез участието си в колективното трудово договаряне тя се стреми да защитава интересите на своите членове и да постига балансираните решения. БСК може да съдейства

за договаряне на по-гъвкави механизми, които да обвързват увеличението на възнагражденията с икономическите резултати и производителността на труда, както и да отчитат специфичните възможности на отделните предприятия и отрасли.

В заключение, ефектът на колективните трудови договори върху разходите за труд е многопластов и нееднозначен. Макар че увеличението на разходите за труд може да представлява предизвикателство за част от предприятията – членове на БСК, в дългосрочен план добре структурираните и балансирани КТД могат да допринесат за по-висока производителност, по-добри трудови отношения и устойчиво развитие на бизнеса. Ето защо анализът на този ефект следва да се разглежда не само в краткосрочен финансов план, но и в по-широкия контекст на стратегическото управление и социалното партньорство.

Като извод, могат да бъдат формулирани следните положителен и отрицателен ефект:

Положителен ефект: По-добрите условия на труд могат да доведат до увеличаване на мотивацията и производителността на работниците, което може да подобри ефективността на предприятията.

Отрицателен ефект: Повишаването на разходите за труд може да бъде тежко за малките и средни предприятия, особено ако те не могат да компенсират тези разходи чрез увеличаване на производителността.

Социални ефекти

Колективните трудови договори са основен инструмент за защита на правата на работниците и служителите, като заемат централно място в системата на трудовите и социалните отношения. Те представляват форма на договорно уреждане, чрез която се конкретизират и разширяват законово гарантираните трудови права, като същевременно се създават механизми за социална защита и равнопоставеност на страните по трудовото правоотношение. Чрез колективните трудови договори се регулират ключови аспекти на работните условия, осигурява се защита срещу неравенства, дискриминация и неблагоприятно третиране, както и се изграждат устойчиви и предвидими социални отношения между работодатели и служители.

В контекста на дейността на предприятията, членове БСК, социалните ефекти от прилагането на колективните трудови договори имат особено значение. Те оказват влияние не само върху благосъстоянието на работниците, но и върху социалния климат в предприятията, степента на доверие между страните и цялостната организационна култура. В този смисъл КТД следва да се разглеждат като инструмент не само за правна и социална защита, но и за устойчиво управление на човешките ресурси.

Един от най-важните социални ефекти на колективните трудови договори е подобряването на условията на труд. Чрез КТД се договарят по-добри условия за здравословна и безопасна работна среда, ясни правила за работното време, почивките и отпуските,



както и мерки за превенция на професионалните рискове. Подобряването на условията на труд има пряко отражение върху физическото и психическото здраве на работниците, като допринася за намаляване на трудовите злополуки, професионалните заболявания и отсъствията по болест. За работодателите – членове на БСК, това означава по-стабилна и ефективна работна сила, както и по-ниски разходи, свързани с отсъствия и текучество.

Друг съществен социален ефект е засилването на чувството за социална сигурност сред работниците и служителите. Колективните трудови договори осигуряват допълнителни гаранции по отношение на запазването на работното място, условията при съкращения, обезщетенията и процедурите при промени в организацията на труда. Тази сигурност има важно значение за мотивацията и лоялността на персонала, тъй като намалява несигурността и напрежението, свързани с трудовите отношения. В по-широк социален план това допринася за социалната стабилност и за намаляване на конфликтите на работното място.

Колективните трудови договори играят също така важна роля в борбата с неравенствата и дискриминацията в трудовите отношения. Чрез тях могат да се въвеждат ясни и прозрачни критерии за заплащане, кариерно развитие и достъп до обучения, което ограничава субективизма и неравнопоставеното третиране. Това е особено важно в предприятия с по-голям брой служители, където рискът от неравенства е по-висок. За членовете на БСК прилагането на подобни механизми чрез КТД може да допринесе за изграждането на по-справедлива и приобщаваща работна среда, което от своя страна повишава репутацията на работодателя.

Социалният диалог, който се развива в процеса на колективното трудово договоряне, има дългосрочен положителен ефект върху отношенията между работодатели и работници. Участието на синдикалните организации и на работодателските представители в преговорите създава условия за взаимно разбирателство, компромис и сътрудничество. В този контекст ролята на БСК като посредник и представител на работодателските интереси е от ключово значение. Камарата допринася за постигането на балансиран договорености, които съчетават социалната защита на работниците с икономическата устойчивост на предприятията.

От гледна точка на организационната култура, прилагането на колективни трудови договори може да доведе до повишаване на доверието и ангажираността на персонала. Когато работниците възприемат работодателя като социално отговорен и ангажиран с техните права и благосъстояние, това се отразява положително върху работната атмосфера и вътрешната комуникация. Подобна среда е предпоставка за по-добро сътрудничество, по-висока инициативност и по-ефективно решаване на проблеми.

Въпреки положителните социални ефекти, следва да се отчете, че прилагането на колективните трудови договори може да създаде и определени предизвикателства за работодателите. Някои социални ангажименти, договорени чрез КТД, могат да изискват допълнителни ресурси и организационни усилия. В този смисъл е от съществено значение

договореностите да бъдат съобразени с реалните възможности на предприятията, като се търси баланс между социалната защита и икономическата ефективност.

В заключение, колективните трудови договори имат съществено социално значение за предприятията. Те допринасят за защита на правата на работниците, подобряване на условията на труд, намаляване на неравенствата и укрепване на социалния диалог. В дългосрочен план тези социални ефекти оказват положително влияние не само върху работниците и служителите, но и върху устойчивото развитие, репутацията и ефективността на предприятията. Ето защо колективното трудово договаряне следва да се разглежда като стратегически инструмент за постигане на социална стабилност и балансирано развитие в рамките на съвременната пазарна икономика.

Могат да се обобщят следните положителен и отрицателен ефект:

Положителен ефект: Създаването на по-балансиран и справедлив условия за труд може да подобри имиджа на предприятията, да намали текучеството на персонала и да повиши лоялността на работниците.

Отрицателен ефект: Прекомерното регулиране на условията на труд може да води до неефективност в организационната структура и да създаде трудности за предприятия, които не разполагат с достатъчно ресурси за прилагането на тези условия.

Влияние върху конкурентоспособността

Конкурентоспособността на предприятията е ключов елемент за техния дългосрочен успех не само в рамките на националната икономика на Република България, но и в условията на единния европейски пазар, както и в глобалната икономическа среда. В съвременните условия на засилена международна конкуренция, предприятията са изправени пред необходимостта непрекъснато да повишават ефективността си, да оптимизират разходите си, да внедряват иновации и да развиват човешкия си капитал. В този контекст трудовите отношения и механизмите за тяхното регулиране, сред които особено място заемат колективните трудови договори (КТД), оказват съществено влияние върху конкурентоспособността на предприятията – членове на Българската стопанска камара (БСК).

Колективните трудови договори могат да повлияят върху конкурентоспособността на предприятията както пряко, така и косвено. Прякото влияние се проявява чрез отражението им върху разходите за труд, организацията на работния процес и гъвкавостта на заетостта. Договорените нива на възнаграждения, допълнителни плащания и социални придобивки увеличават общите разходи за труд, което в краткосрочен план може да постави предприятията в по-неблагоприятна позиция спрямо конкуренти от страни или отрасли с по-ниски трудови разходи. Това е особено актуално за предприятията, опериращи на международни пазари, където ценовата конкуренция е силно изразена.

В същото време обаче, КТД могат да окажат положително влияние върху конкурентоспособността, когато допринасят за повишаване на производителността на труда и качеството на продукцията или услугите. Чрез договаряне на по-добри условия на труд,

възможности за професионално обучение и развитие, както и стимули за постигане на по-добри резултати, колективните трудови договори създават предпоставки за изграждане на мотивиран, квалифициран и лоялен персонал. В условията на икономика, основана на знанието, човешкият капитал се превръща в ключов фактор за конкурентно предимство, а КТД могат да играят важна роля в неговото развитие.

От гледна точка на организационната ефективност, колективните трудови договори могат да допринесат за по-добра координация и яснота в трудовите отношения. Чрез регламентиране на правата и задълженията на страните, както и на процедурите за разрешаване на трудови спорове, КТД намаляват риска от конфликти, стачки и други форми на социално напрежение, които биха могли да нарушат нормалния производствен процес. Стабилните и предвидими трудови отношения създават благоприятна среда за планиране, инвестиции и дългосрочно развитие, което е съществен елемент от конкурентоспособността на предприятията.

Влиянието на колективните трудови договори върху конкурентоспособността следва да се разглежда и в контекста на различията между отделните отрасли и предприятия. За големите предприятия и мултинационалните компании, които разполагат с по-големи ресурси и икономии от мащаба, прилагането на КТД често е по-лесно управляемо и може да бъде интегрирано в цялостната им стратегия за развитие. За малките и средните предприятия – които съставляват значителна част от членовете на БСК – ефектът може да бъде по-силен и по-нееднозначен. При тях допълнителните ангажименти, произтичащи от КТД, могат да ограничат финансовата гъвкавост, но същевременно да подобрят способността им да привличат и задържат квалифицирана работна сила.

В рамките на Европейския съюз колективното трудово договаряне е широко разпространена практика и се разглежда като важен елемент от европейския социален модел. В този смисъл прилагането на КТД от страна на българските предприятия – членове на БСК, може да допринесе за по-добрата им интеграция в европейските икономически и социални процеси. Спазването на високи социални стандарти и принципите на социалния диалог често се възприемат като знак за надеждност и устойчивост, което може да подобри имиджа на предприятията пред международни партньори, инвеститори и клиенти.

Ролята на Българската стопанска камара в този процес е от ключово значение, тъй като чрез участието си в процеса, може да съдейства за постигане на баланс между необходимостта от социална защита и изискванията за икономическа ефективност и конкурентоспособност. БСК може да подпомага своите членове чрез разработване на добри практики, експертна подкрепа и насърчаване на гъвкави договорни решения, които да отчитат спецификите на различните отрасли и пазарни условия.

В заключение, колективните трудови договори оказват комплексно и многопластово влияние върху конкурентоспособността на предприятията – членове на Българската стопанска камара. Макар че в краткосрочен план те могат да доведат до увеличение на разходите и да поставят определени ограничения, в дългосрочна перспектива добре струк-

турираното и балансирано колективно трудово договаряне може да се превърне в източник на устойчиво конкурентно предимство. Чрез подобряване на условията на труд, развитие на човешкия капитал, стабилизиране на трудовите отношения и укрепване на социалния диалог, КТД допринасят за повишаване на конкурентоспособността на предприятията както на национално, така и на европейско и глобално равнище.

Могат да бъдат обобщени следните положителен и отрицателен ефект:

Положителен ефект: Ако КТД доведат до подобряване на качеството на продукцията и услуги (например чрез обучения или професионално развитие на работниците), това може да увеличи конкурентоспособността.

Отрицателен ефект: Прекомерно високи разходи за труд и социални придобивки могат да намалят конкурентоспособността на българските предприятия на международните пазари, особено ако те не могат да компенсират тези разходи чрез иновации или повишаване на ефективността.

Предложения за оптимизиране на ефектите от КТД

В условията на динамично променяща се икономическа среда, засилена конкуренция и трансформации на пазара на труда, необходимостта от оптимизиране на ефектите от колективните трудови договори (КТД) става все по-актуална. Макар КТД да изпълняват важна социална и икономическа функция, тяхната ефективност до голяма степен зависи от степента, в която договорените клаузи са съобразени с реалните икономически условия, спецификите на отделните отрасли и дългосрочните цели на предприятията. В този контекст за членовете на Българската стопанска камара (БСК) възниква необходимостта от прилагане на балансиран и гъвкав подход при колективното трудово договаряне, който да съчетава социалната защита на работниците с икономическата устойчивост и конкурентоспособността на бизнеса.

Едно от основните предложения за оптимизиране на ефектите от КТД е преразглеждането и актуализирането на договорните клаузи с цел по-добро съответствие с икономическите условия и състоянието на пазара на труда. Икономическата среда се характеризира с цикличност, несигурност и чести промени, което налага колективните трудови договори да бъдат достатъчно гъвкави и адаптивни. Клаузи, договорени в период на икономически растеж, могат да се окажат трудно приложими в условията на икономически спад или криза, особено за малките и средните предприятия – членове на БСК.

В този смисъл е целесъобразно в КТД да се предвиждат механизми за периодично преразглеждане на определени условия, като например нивата на възнагражденията, допълнителните плащания и социалните придобивки. Подобни механизми могат да бъдат обвързани с обективни икономически показатели, като производителност на труда, финансови резултати на предприятието или развитие на конкретния отрасъл. Това би поз-

волило по-голяма предвидимост и справедливост както за работодателите, така и за работниците, като същевременно би намалило риска от натрупване на прекомерни разходи за труд.

Особено важно е оптимизирането на клаузите, свързани с организацията на труда и работното време. В условията на дигитализация, дистанционна работа и гъвкави форми на заетост, традиционните модели на организация на труда все по-често се оказват неефективни. Чрез колективното трудово договаряне могат да се въведат по-гъвкави решения, които да отчитат както нуждите на бизнеса, така и интересите на работниците. За членовете на БСК подобен подход може да доведе до по-добро използване на човешките ресурси и до повишаване на общата ефективност на предприятията.

Друг ключов елемент за оптимизиране на ефектите от КТД е поставянето на посилен акцент върху обучението, повишаването на квалификацията и развитието на уменията на работната сила. В условията на бързо технологично развитие и структурни промени на пазара на труда, инвестициите в човешкия капитал се превръщат в стратегически фактор за устойчиво развитие и конкурентоспособност. Колективните трудови договори могат да бъдат ефективен инструмент за насърчаване на системното обучение и професионално развитие на работниците.

Чрез КТД могат да се договорят конкретни ангажименти на работодателя и работниците по отношение на участието в обучения, преквалификация и придобиване на нови компетентности. Това включва както вътрешнофирмени обучения, така и участие във външни курсове, програми за учене през целия живот и съвместни инициативи с образователни институции. За предприятията – членове на БСК, подобни инвестиции могат да доведат до повишаване на производителността на труда, по-добро качество на продукцията и услуги, както и до по-голяма адаптивност към пазарните промени.

Връзката между обучението, квалификацията и производителността е от съществено значение и следва да бъде ясно отразена в колективните трудови договори. Възможно е въвеждането на стимулиращи механизми, които да обвързват повишаването на възнагражденията или кариерното развитие с придобиването на нови знания и умения. Това би създавало мотивация за активно участие на работниците в процесите на обучение и би допринесло за по-ефективно използване на инвестициите в човешки ресурси.

Ролята на Българската стопанска камара в процеса на оптимизиране на ефектите от КТД е от ключово значение. Като посредник и представител на работодателските интереси, БСК може да подпомага своите членове чрез разработване на насоки, добри практики и експертни анализи, свързани с колективното трудово договаряне. Камарата може също така да насърчава обмена на опит между предприятията и да съдейства за постигане на по-голяма съгласуваност между социалните партньори.

В заключение, оптимизирането на ефектите от колективните трудови договори изисква целенасочен и балансиран подход, който да отчита както социалните, така и икономическите измерения на трудовите отношения. Преразглеждането на клаузите в КТД с цел по-добро съответствие с икономическите условия, както и засиленият акцент върху

обученията и квалификацията на работната сила, могат да допринесат за постигане на устойчив баланс между интересите на работодателите и работниците. За членовете на Българската стопанска камара подобен подход създава предпоставки за повишаване на производителността, конкурентоспособността и дългосрочната стабилност на предприятията в рамките на националната и европейската икономика.

В рамките на настоящия анализ е разработен **въпросник, предназначен за периодична преценка на нивото и качеството на колективното договаряне в страната**, който може да бъде използван и при прилагане на бъдещ план за насърчаване на колективното договаряне в страната, в изпълнение на Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз¹.

№	Въпрос	Отговор
1.	В кой отрасъл/бранш работите?	
2.	От колко години участва вашата организация в договаряне на КТД?	<input type="checkbox"/> <2 г <input type="checkbox"/> 2–5 г <input type="checkbox"/> >5 г
3.	Колко души са обхванати от КТД към края на 2024 г.?	Число
4.	Намирате ли законовата регламентация на КТД за добра и разбираема. Срещате ли трудности при прилагането ѝ. Ако да – какви?	Да / Не Отворен въпрос
5.	Какви са основните клаузи, включени в договора?	Отворен въпрос
6.	Ако сте представител на страна по КТД в предприятие на бюджетна издръжка, посочете специфични клаузи.	Отворен въпрос
7.	Какви са основните клаузи, включени в договора?	Отворен въпрос
8.	Кои договорени клаузи според вас имат най-голям ефект?	Отворен въпрос
9.	Има ли клаузи, свързани със зеления и с дигиталния преход	Да / Не
10.	Има ли измерим ефект върху продуктивността/рентабилността	Да / Не
11.	Намалили ли сте текучеството или отсъствията поради болест и други обстоятелства?	Да / Не
12.	Оценете удовлетвореността на страната, която представлявате от клаузите в КТД	Ликъртова скала 1-7
13.	Помогнала ли Ви е информационната система на НИПА?	Да / Не
14.	Има ли спад на трудовите спорове или жалби	Да / Не

¹ <https://eur-lex.europa.eu/BG/legal-content/summary/minimum-wages-in-the-eu.html>

3. Анализ на сключените колективни трудови договори на ниво „бранш“ и „отрасъл“ в периода 2015-2024 г.

Анализът се позовава на данни от базата данни и годишните доклади на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) и обхваща данни за колективните трудови договори (КТД) за периода 2015-2024 г. Основен източник на информация е информационната система на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) за сключените колективни трудови договори в страната. Целта е да се представи прозрачен и ясен преглед на структурата, развитието и договореностите в КТД, който да подпомогне социалните партньори и институциите при вземане на решения и формиране на различни политики в областта на труда и социалните отношения.

Във връзка изложеното, по-долу е представена кратка информация за НИПА и информационната система.

Националният институт за помирение и арбитраж е изграден на тристранна основа, като един от ръководните органи е Надзорният съвет, който се състои от по двама представители на всички национално представителни организации на работниците и служителите и на работодателите, на държавата, както и директора на НИПА.

На основание чл. 53 от Кодекса на труда, колективният трудов договор се сключва в писмена форма в три екземпляра - по един за всяка от страните и един за съответната инспекция по труда, и се подписва от представителите на страните, като писмената форма е необходима за действителността на колективния трудов договор. Той се вписва в регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Колективните трудови договори по отрасли и браншове се вписват в Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда".

Вписването се извършва въз основа на писмено заявление на всяка от страните в едномесечен срок от получаването му от инспекцията по труда. Към заявлението се прилагат подписан от страните екземпляр от договора и електронен образ на документа.

От 2008 г., копия на вписаните колективни трудови договори се предоставят служебно по ред, определен от министъра на труда и социалната политика, на Националния институт за помирение и арбитраж, който създава и поддържа информационна система за колективните трудови договори. В съответствие с промените в Кодекса на труда, чл. 5, ал. 4, т. 9 от Правилника за устройството и дейността на НИПА предвижда Надзорният съвет да приема методология на информационната система за колективните трудови договори и колективните трудови спорове.

В изпълнение на изложеното, на електронната страница на НИПА е разработен модул „Действащи КТД на равнище предприятие“, предназначен за извършване на онлайн

справки в реално време относно броя на действащите колективни трудови договори (КТД) и броя на наетите лица, обхванати от тях към избрана от потребителя дата. Първичният източник на информация е базата данни за КТД, поддържана от НИПА, която се създава въз основа на копия на колективни трудови договори и анексите към тях, предоставяни от ИА „Главна инспекция по труда“ съгласно чл. 53, ал. 5 от Кодекса на труда. Поради това най-ранната дата, за която е налична информация за действащи КТД, е 01.01.2009 г. С оглед разпоредбите на Кодекса на труда относно максималния срок на действие на КТД, данните за периода преди 31.12.2011 г. са непълни. Данните за тримесечните и годишните онлайн справки, както и за годишните доклади за колективното трудово договаряне в страната, се изготвят към конкретно определена дата. След тази дата в Института продължава да постъпва информация за КТД, които са сключени и са влезли в сила през предходни периоди, предвид разпоредбата на чл. 53, ал. 4 от Кодекса на труда, която регламентира вписването на КТД в едномесечен срок от получаването им от инспекцията по труда. Това обуславя възможни разминавания в онлайн справките по отношение на общия брой на действащите КТД и наетите лица, обхванати от тях, включително по отделни показатели.

Поради спецификата при определяне на броя на наетите лица, обхванати от действащи КТД и/или споразуменията за държавните служители в структурите на държавната администрация, данните за обхванатите наети лица в тримесечните и годишните онлайн справки и в годишните доклади за колективното трудово договаряне в страната се различават като общ брой. Тези разминавания се наблюдават и по икономическа дейност О „Държавно управление“ (КИД 2008 – НСИ), както и по съответните анализирани показатели.

Интерес представлява и модулът „Справка за действащи КТД на равнище предприятие“ на интернет страницата на НИПА, който е предназначен за генериране на онлайн справки в реално време относно броя на действащите колективни трудови договори (КТД) и броя на наетите лица, обхванати от тях, към конкретна дата, избрана от потребителя. Първичният източник на информация е базата данни за КТД, поддържана от НИПА, която се изгражда въз основа на копия на колективни трудови договори и анексите към тях, предоставяни от ИА „Главна инспекция по труда“ съгласно чл. 53, ал. 5 от Кодекса на труда. Поради това най-ранната дата, за която е налична информация за действащи КТД, е 01.01.2009 г.² Независимо, че настоящият анализ е насочен към КТД на равнище бранш и отрасъл, посоченият инструмент е полезен при необходимост от информация какви параметри се договарят на ниво „предприятие“ от фирми, които са обхванати от КТД на ниво „бранш“ и „отрасъл“.

При настоящия анализ на договорените условия (възнаграждения, обезщетения и пр.) на КТД на равнища „бранш“ и „отрасъл“ се отчитат както делът на договори с конкретни клаузи, така и средни стойности, разпределени по икономически категории и размер на предприятията.

² <https://www.nipa.bg/media/17089/guide-acting-cla-bg.pdf>

Отрасловото и браншовото трудово договаряне, регламентирани в чл. 516 от Кодекса на труда, представлява ключов механизъм за осъществяването на социален диалог както в България, така и в редица други държави, членуващи както в Европейския съюз, така и в Международната организация на труда (МОТ). Колективното договаряне на равнища „бранш“ и „отрасъл“ предоставя законова възможност на работодателските и синдикалните организации да договарят условия, които могат да се прилагат във всички предприятия в даден икономически сектор. Основните и обичайни области на договаряне включват работна заплата, работно време, обезщетения, условия на труд, отпуски, социално-битово и културно обслужване и процедури за разрешаване на трудови спорове. Тук следва да се посочи, че българското трудово законодателство не използва понятието „минимален трудов стандарт“, за разлика от актовете на МОТ. Независимо от това, в настоящия анализ се приема, че понятието следва да бъде използвано и по повод на българското колективно договаряне, тъй като то съдържа нюанси, които няма как да бъдат отразени чрез друг понятиен апарат.

Колективните трудови договори на равнища „бранш“ и „отрасъл“ имат стратегическа роля за:

1. Укрепване на социалния диалог и социалния мир както за работниците, така и на работодателите. Тук следва да се има предвид, че съществуват законодателствата, при които наличието на КТД изключва стачката;
2. Създаване на равнопоставеност в условията на труд между предприятия от един и същи бранш.
3. Подпомагане на стабилността на пазара на труда и икономическата ефективност.

Преглед на тенденциите и динамика на КТД на равнища „бранш“ и „отрасъл“ през последните 10 години

През периода 2015–2024 броят на действащите браншови и отраслови КТД показва **умерена стабилност**, като колебанията се дължат главно на пандемията от COVID 19 и социалните и икономическите ѝ последици, вътрешни и външни промени в структурата на предприятията и активността на социалните партньори.

- **2015–2016:** В този период браншовите КТД са относително малко, а анексите са редки.
- **2017–2019:** Налице е леко увеличение на броя на 516-договорите, с най-активни сектори индустрия и строителство. Анексите се увеличават средно с 10–15 % годишно, показвайки нарастваща гъвкавост при договарянето.
- **2020–2024:** Пандемията COVID-19 предизвиква кратък спад в броя на сключените договори, но тенденцията се възстановява през 2022–2024 г., като се наблюдава леко разширяване на секторите, обхванати от КТД, включително услуги и информационни технологии.

Срок на договорите и стабилност

Преобладаващият брой отраслови колективни трудови договори се сключват за срок от две години, като тяхното подновяване в повечето случаи се осъществява чрез подписване на анекси. Тази практика е широко разпространена и се е утвърдила като основен механизъм за актуализиране на договорените условия, включително по отношение на работната заплата, социалните придобивки, организацията на труда и други ключови елементи на трудовите отношения. Чрез анексите страните по договарянето получават възможност да реагират сравнително бързо на настъпили промени в икономическата среда, инфлационните процеси, динамиката на пазара на труда и измененията в нормативната уредба.

Въпреки посочените предимства, сравнително кратките срокове на действие на отрасловите КТД могат да породят редица предизвикателства. От една страна, за работодателите това създава затруднения при дългосрочното планиране на разходите за труд, инвестициите в човешки капитал и устойчивото развитие на предприятията. От друга страна, за работниците и служителите по-краткият хоризонт на договорна сигурност може да доведе до по-ниска степен на предвидимост по отношение на доходите, условията на труд и социалната защита, което влияе върху мотивацията и усещането за стабилност на заетостта.

Отрицателните ефекти от кратките срокове на действие на КТД се проявяват особено ясно в периоди на икономическа нестабилност, финансови и енергийни кризи, както и при провеждане на структурни и технологични промени в отделни отрасли. В такива ситуации по-честото предоговаряне на условията по КТД може да доведе до риск от повишаване социално напрежение, удължаване на преговорните процеси и натоварване, особено на организациите на работодателите, с допълнителна тежест за отделяне на значителен ресурс, свързан с преговорния процес, вкл. наемане на външни експерти.

В този контекст значението на социалния диалог между представителните организации на работодателите и на работниците и служителите е ключово. Ефективният, конструктивен и устойчив социален диалог създава предпоставки за постигане на балансирано решение, които отчитат както икономическите възможности на предприятията, така и необходимостта от защита на трудовите и социалните права на наетите лица. Социалният диалог играе съществена роля за изграждането на доверие между страните, намаляване на конфликтния потенциал и утвърждаване на колективното договаряне като инструмент за социална стабилност.

С оглед на изложеното могат да бъдат формулирани следните изводи и препоръки:

- Насърчаване на сключването на отраслови КТД с по-дълъг срок на действие, когато икономическите и секторните условия позволяват това, с цел осигуряване на по-голяма предвидимост и стабилност на трудовите отношения.
- Запазване на възможността за актуализиране на отделни клаузи чрез анекси, като балансиран механизъм между дългосрочната рамка и необходимата гъвкавост.

- Укрепване на капацитета на социалните партньори за водене на ефективни преговори, основани на анализи, данни и дългосрочни стратегически цели.
- Активно използване на социалния диалог като средство за управление на кризи и структурни промени в отраслите, с цел минимизиране на негативните социални и икономически последици.

Реализирането на тези подходи би допринесло за повишаване на устойчивостта на колективното трудово договаряне, подобряване на условията на труд и укрепване на социалната стабилност в съответните икономически сектори.

Анализ по икономически сектори / браншове

В настоящия раздел се извършва анализ на основните икономически сектори и браншове, в които действащите отрасли и браншови колективни трудови договори играят съществена роля за развитието на социалния диалог, регулирането на условията на труд и осигуряването на стабилност и предвидимост на заетостта. Чрез колективното трудово договаряне в тези сектори се създава рамка за балансиране на интересите на работодателите и наетите лица, като се отчитат както икономическите възможности на предприятията, така и необходимостта от защита на трудовите и социалните права на работниците и служителите.

Анализът е фокусиран върху онези икономически дейности, в които отрасловите и браншовите КТД имат трайно присъствие и значимо въздействие върху регулирането на трудовите отношения. Разглеждат се секторите преработваща промишленост, енергетика, водоснабдяване и канализация, строителство и сектор „Услуги“, като за всеки от тях се отчита спецификата на икономическата дейност, структурата на заетостта, нивото на синдикална и работодателска представителност, както и устойчивостта на социалния диалог.

В рамките на анализа се проследява ролята на отрасловите и браншовите КТД за договарянето на ключови елементи на трудовите отношения, включително минимални нива на работните заплати, работното време, допълнителните възнаграждения, социалните придобивки, здравословните и безопасни условия на труд и механизмите за информиране и консултиране на работниците и служителите. Специално внимание се отделя и на влиянието на КТД върху задържането на работната сила, намаляването на текучеството и повишаването на мотивацията и квалификацията на заетите лица.

Освен това се анализира доколко действащите КТД допринасят за стабилността на работните места в условията на икономически колебания, технологични промени и нарастваща конкуренция между предприятията и секторите. В този контекст се оценява значението на социалния диалог като инструмент за превенция на трудови конфликти и за постигане на устойчиви решения при възникване на икономически и организационни предизвикателства.

Чрез анализа се цели да бъдат открити както добрите практики в областта на колективното трудово договаряне, така и основните проблеми и предизвикателства пред

социалните партньори в отделните икономически дейности. Направените изводи служат като основа за формулиране на препоръки за подобряване на обхвата, качеството и ефективността на отрасловите и браншовите колективни трудови договори, както и за укрепване на социалния диалог на равнища „бранш“ и „отрасъл“.

Преработваща промишленост

Общ преглед

Преработващата промишленост се утвърждава като най-активният и устойчив сектор по отношение на отрасловото и браншовото колективно трудово договаряне. През периода 2015–2024 г. между 40 и 45 % от всички действащи отрасли и браншови колективни трудови договори (на основание чл. 516 КТ) в страната са сключени именно в този сектор, което подчертава водещата му роля за развитието на социалния диалог на секторно равнище. Това се обуславя както от значителния дял на заетите лица в преработващата промишленост, така и от относително добре развитата структура на социалните партньори.

Най-активни по отношение на колективното трудово договаряне са подотраслите хранително-вкусова промишленост, металообработване и машиностроене, химическа промишленост, както и производството на текстил и облекло. В тези подотрасли съществуват утвърдени браншови организации и синдикални структури, което създава предпоставки за по-редовно договаряне и актуализиране на условията на труд чрез колективни трудови договори.

Динамика на договорите

През периода 2015–2016 г. в преработващата промишленост са налице приблизително 4–5 действащи отрасли и браншови колективни трудови договора. Този етап се характеризира с относителна стабилност на договорната рамка, като договорите обхващат предимно големи предприятия и подотрасли с дългогодишни традиции в колективното договаряне.

В периода 2017–2019 г. се наблюдава нарастване на броя на действащите договори до 6–7, което е резултат от активизиране на социалния диалог и разширяване на приложното поле на КТД, включително към средни по размер предприятия. През този период се отчита и по-голям интерес към договаряне на минимални отраслови нива на работните заплати и допълнителни социални придобивки.

Въпреки временния спад през 2020 г., обусловен от икономическата несигурност и ограничителните мерки, свързани с пандемията от COVID-19, в периода 2020–2024 г. броят на действащите отрасли и браншови КТД достига 7–8. Наблюдава се включване на нови подотрасли, като производството на напитки и фармацевтични продукти, което свидетелства за разширяване на обхвата на колективното трудово договаряне и адаптиране към структурните промени в сектора.

Анексирането на договорите е често използван инструмент за актуализиране на договорените условия. Средно всяка година се подписват между 1 и 2 анекса към действащ договор, като чрез тях се регулират въпроси, свързани с работното време, нивата на работните заплати, допълнителните възнаграждения и обезщетения, както и отделни елементи на социалната политика в предприятията.

Проблеми и тенденции

Въпреки активното договаряне, преработващата промишленост продължава да се сблъсква с редица предизвикателства. Един от основните проблеми е недостатъчното покритие на отрасловите КТД, като значителен брой малки и микро предприятия остават извън обхвата им. Това ограничава ефекта на колективното трудово договаряне върху подобряването на условията на труд и доходите в сектора като цяло.

Предизвикателства се наблюдават и при процеса на анексиране на договорите. В някои подотрасли синдикалните организации срещат затруднения при договарянето на подобрени условия, поради ограничени финансови възможности на предприятията, висока конкуренция и натиск върху производствените разходи. Това често води до по-предпазлив подход при договарянето и до отлагане на определени социални и финансови ангажименти.

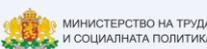
Заключение за сектора

Преработващата промишленост остава водещ двигател на браншовото и отрасловото колективно трудово договаряне в страната и играе ключова роля за развитието на социалния диалог на секторно равнище. Въпреки това, за повишаване на ефективността и устойчивостта на договорната система е необходимо разширяване на обхвата на КТД, особено сред малките предприятия, както и насърчаване на по-дългосрочни договори, които да осигурят по-голяма стабилност и предвидимост на трудовите отношения. Укрепването на социалния диалог и капацитета на социалните партньори остава ключов фактор за преодоляване на съществуващите предизвикателства и за устойчивото развитие на сектора.

Енергетика

Общ преглед

Секторът „Енергетика“ се характеризира с относително ограничен брой отрасли и браншови колективни трудови договори, които през разглеждания период представляват приблизително между 10 и 15 % от общия брой действащи 516-договори. Въпреки пониския си дял, значението на тези договори за работниците и служителите в сектора е съществено, предвид високата степен на специфичност на трудовата дейност, повишените рискове и ключовата роля на безопасността и здравето при работа. Енергетиката е стратегически сектор за националната икономика, което допълнително засилва значимостта на колективното трудово договаряне като инструмент за гарантиране на стабилни и защитени трудови отношения.



Отрасловите КТД в сектора обхващат основно дейности, свързани с производство, пренос и разпределение на електрическа и топлинна енергия, като в отделни периоди се разширяват и към подотрасли като електроразпределителни дружества и топлофикационни предприятия. Характерна особеност на сектора е необходимостта от ясно регламентиране на условията на труд при непрекъсваеми производствени процеси и при работа в среда с повишен риск.

Динамика на договорите

През периода 2015–2016 г. в сектора са сключени действащи отраслови колективни трудови договори, като промените в договорените условия са ограничени и се осъществяват чрез минимален брой анекси. Този етап се характеризира с относителна стабилност на договорната рамка, без съществени разширения на обхвата.

В периода 2017–2019 г. се наблюдава активизиране на процеса на обновяване на договорите чрез анекси, както и разширяване на тяхното приложно поле. В този период в обхвата на отрасловите КТД се включват допълнителни подотрасли, като електроразпределението и топлофикационните предприятия, което води до по-широко въздействие на колективното трудово договаряне върху заетите в сектора.

Периодът 2020–2024 г. е белязан от временен застой, обусловен от пандемията от COVID-19 и свързаната с нея икономическа и институционална несигурност. След 2022 г. обаче се отчита постепенно активизиране на социалния диалог и леко нарастване на броя на подписаните анекси към действащите договори, насочени основно към актуализиране на възнагражденията и условията на труд.

Проблеми и тенденции

Един от основните проблеми в сектора е нестабилността на договорната среда, която е резултат от процесите на либерализация, реструктуриране и приватизация. Тези процеси усложняват колективното договаряне и често водят до различия в подходите на отделните работодатели, което затруднява постигането на единни отраслови решения.

Допълнително предизвикателство е относително ниската степен на представителност, тъй като не всички работодатели в сектора участват активно в процеса на колективно трудово договаряне. Това ограничава обхвата и ефективността на отрасловите КТД и създава неравномерност в условията на труд между отделните предприятия.

Въпросите, свързани със сигурността и безопасността на труда, заемат централно място в отрасловите КТД в енергетиката. Договорите често се използват като механизъм за регламентиране на допълнителни мерки за защита на работниците, но прилагането на тези мерки не е универсално за всички предприятия в сектора и зависи в значителна степен от ангажираността на работодателите и контролните механизми.

Заключение за сектора

Секторът „Енергетика“ се характеризира с ограничен брой отраслови колективни трудови договори, които обаче имат стратегическо значение за защитата на трудовите и

социалните права на заетите лица. Потенциал за подобрене съществува чрез засилване на координацията между синдикалните организации и работодателските структури, повишаване на представителността в процеса на договаряне и разширяване на обхвата на договорите. Укрепването на социалния диалог в сектора би допринесло за по-голяма стабилност, по-високо ниво на безопасност и по-устойчиво развитие на енергийната система.

Водоснабдяване и канализация

Общ преглед

Секторът „Водоснабдяване и канализация“ обхваща предприятия, ангажирани доставката на питейна вода, пречистването на отпадъчни води и управлението на канализационните услуги. Той играе ключова роля за обществото и инфраструктурата на страната, като осигурява жизненоважни услуги за населението и индустрията. Въпреки че секторът е сравнително малък по отношение на броя на предприятията в национален мащаб, действащите отрасли и браншови колективни трудови договори имат важно значение за стабилността на трудовите отношения, безопасността на работниците и създаването на предвидими условия на труд.

Динамика на договорите

През периода 2015–2016 г. секторът поддържа стабилен брой действащи договори, като договорените условия се характеризират с умерена последователност и основен фокус върху стандартните трудови права и заплащане.

В периода 2017–2019 г. наблюдаваме обновяване на договорите чрез анекси, насочен към регулиране на минималните възнаграждения и допълнителни мерки за безопасност на труда. През този период се отчита засилено внимание към въпросите за безопасността и здравословните условия на работа, като се въвеждат конкретни процедури и стандарти за поддръжка на водоснабдителната инфраструктура и работа с опасни вещества.

През периода 2020–2024 г. се запазва относителна стабилност на действащите договори и обхвата на включените предприятия остава постоянен. Договорите продължават да регулират основните условия на труд, като същевременно осигуряват предвидимост и сигурност за работещите в сектора, дори в условия на външни икономически и организационни промени.

Проблеми и тенденции

Въпреки стабилността на договорите, секторът се сблъсква с няколко структурни предизвикателства. Един от основните проблеми е фрагментацията на сектора, тъй като значителен брой малки и локални фирми остават извън обхвата на отрасловите КТД. Това води до неравномерни условия на труд и различия в минималното заплащане и социалните придобивки между предприятията. Друг проблем е неравномерната практика на обновяване на договорите. Докато някои предприятия подновяват своите договори редовно

и поддържат актуални условия, други обновяват договорите по-рядко, което създава различия в прилагането на стандартите за труд и безопасност и затруднява постигането на единна политика за заетите лица в сектора.

Заключение за сектора

Секторът „Водоснабдяване и канализация“ се характеризира с относителна стабилност на действащите отрасли и браншови колективни трудови договори, които гарантират предвидими условия на труд и безопасност за работниците. Въпреки това, за повишаване на ефективността и устойчивостта на колективното трудово договаряне, е необходимо прилагане на по-унифициран подход при обновяването на договорите. Това ще осигури по-равномерни условия на труд, повишаване на безопасността и устойчиво развитие на сектора като цяло. Ще допринесе и за конкурентоспособността му на европейско равнище.

Строителство

Общ преглед

Строителният сектор заема важно място в икономиката и включва широк спектър от дейности – гражданско, промишлено и инфраструктурно строителство. Той играе ключова роля за развитието на националната и регионалната инфраструктура, както и за осигуряване на заетост в голям брой предприятия и проектни организации. Въпреки разнообразието на дейностите, секторът се характеризира с динамични трудови условия, като сезонността на работата и проектната специфика оказват значително влияние върху изпълнението на трудовите договори и практиките на колективно договаряне.

Отрасловите и браншови колективни трудови договори в строителството са насочени към регулиране на ключови аспекти на трудовите отношения – работно време, обезщетения, безопасност на труда, допълнителни социални придобивки и механизми за информиране и консултиране на работниците и служителите. Те осигуряват стабилност и предвидимост за заетите лица, като същевременно подпомагат работодателите в управлението на работната сила при изпълнението на сложни и краткосрочни проекти.

Динамика на договорите

През периода 2015–2016 г. секторът разполага с действащи отрасли и браншови договори, които обхващат основните строителни компании. Договорите са насочени предимно към регулиране на стандартни трудови права и минимални условия на труд, като броят им остава сравнително стабилен.

В периода 2017–2019 г. се наблюдава увеличение на броя на действащите договори до 4–5, като се отчита и активизиране на процеса на подписване на анекси. Чрез тях се регулират въпроси, свързани с работното време, обезщетенията за извънреден труд, допълнителни социални придобивки и условията за безопасност на работа, което допринася

за по-добра защита на заетите лица и повишаване на предвидимостта при изпълнение на проектите.

Периодът 2020–2024 г. е белязан от кратък спад през 2020 г., свързан с ограниченията и несигурността, породени от пандемията от COVID-19. След 2022 г. секторът възстановява активността си и броят на договорите се стабилизира, като се запазва акцентът върху ключовите аспекти на трудовите условия, безопасността и социалните придобивки за работниците.

Проблеми и тенденции

Основните проблеми в сектора включват **фрагментация** и **динамични условия на труд**. Много малки и средни строителни фирми остават извън обхвата на отрасловите КТД, което води до неравномерни условия на труд и различия в заплащането и обезщетенията между предприятията. Това ограничава ефективността на колективното трудово договаряне и създава предизвикателства за социалния диалог на секторно ниво.

Динамиката на трудовите условия, свързана с проектната и сезонната специфика на строителството, също оказва влияние върху прилагането на договорите. Сезонните пикове, временните строителни обекти и проектно-базираните договори създават необходимост от гъвкавост в договарянето, което понякога затруднява постигането на дългосрочна стабилност.

Заклучение за сектора

Строителството остава ключов сектор с важна роля за икономиката и с активно участие на социалните партньори чрез браншови и отраслови договори. Въпреки това, за да се подобри ефективността на колективното трудово договаряне, е необходимо **по-широко покритие на малки и средни фирми**, както и насърчаване на **по-дългосрочна стабилност на договорите**, което ще осигури равнопоставеност, предвидимост и устойчивост на трудовите отношения в целия сектор.

Услуги (търговия, транспорт, ИТ)

Общ преглед

Секторът „Услуги“ включва търговия, транспорт, туризъм, информационни технологии и други.

Динамика на договорите

COVID-19 пандемията води до временно замразяване на договарянето, последвано от възстановяване през 2022–2024.

Проблеми и тенденции

- **Фрагментация на предприятията:** Голям брой малки фирми и самостоятелни доставчици затрудняват сключването на отраслови договори.

- **Сезонност:** Туризмът и хотелиерството са силно зависими от сезонни колебания, което ограничава ефективността на отрасловите договори.

Заклучение за сектора: *Услугите имат сравнително ниско ниво на браншово договаряне, но секторът показва потенциал за разширяване чрез стимули и подкрепа за малки и средни предприятия.*

4. Изводи за браншовото и отраслово договаряне

Анализът на дейността на различните отрасли в България показва следните ключови тенденции и особености:

1. **Преработваща промишленост** – остава водещ сектор по обхват и динамика на отрасловите договори. В този сектор се наблюдава най-голям брой сключени колективни трудови договори (КТД), което го прави пример за добро практическо прилагане на отрасловото договаряне.
2. **Енергетика** – въпреки относително ниския брой договори, този сектор е стратегически важен за националната икономика и енергийна сигурност. Дори ограниченото покритие има значително социално и икономическо отражение.
3. **Водоснабдяване и строителство** – секторите показват стабилност, но са фрагментирани. Това означава, че отделни предприятия или групи могат да прилагат различни стандарти, което води до несъответствия в условията на труд.
4. **Сектор услуги** – остава най-малко покрит с отраслови КТД. Основни предизвикателства тук са високата дяла на малки предприятия и сезонният характер на заетостта.
5. **Анекси към КТД** – наличието на анекси към договорите е практика, която осигурява актуализиране на условията и поддържане на ефективността на договарянето в променяща се икономическа среда.

5. Ключови проблеми и рискове (2015–2024)

Анализът на браншовото и отраслово колективно трудово договаряне разкрива няколко системни предизвикателства, които ограничават ефективността и обхвата на договорите в България:

1. Нисък дял на отрасловите КТД

Според данните на НИПА, едва 15–20% от всички действащи колективни трудови договори през 2024 г. са отраслови. Това означава, че значителна част от работниците и фирмите остават извън рамките на браншовото договаряне.

Рискове:

- Неравнопоставеност в условията на труд между предприятията в един и същи сектор.
- Намалена способност на синдикатите да влияят върху стандарти на национално ниво.

2. Ограничено покритие на малки и средни предприятия

Особено в строителството, услугите и част от преработващата промишленост малките предприятия често остават извън обхвата на отрасловите КТД.

Рискове:

- Фрагментация на пазара на труда.
- Създаване на „платформи“ с по-ниски стандарти, което влияе негативно на конкурентоспособността на предприятията, спазващи трудовите норми.

3. Нестабилност на договорите

Честите преговори и необходимостта от анекси водят до административно натоварване и несигурност за работодатели и служители, особено при икономически сътресения или кризи като пандемии.

4. Представителност на социалните партньори

Не всички работодатели и синдикати участват активно в преговорите. Малките и средни предприятия често нямат достатъчна организационна структура, за да участват ефективно.

Рискове:

- Несправедливо представителство на работниците.
- Конфликти на интереси между синдикати и работодатели.

6. Препоръки за подобряване на отрасловото договаряне

Стимулиране на сключването и обновяването на отраслови КТД

- Стимули за предприятия, които участват в отрасловите договори.
- Консултантска подкрепа при преговори, особено за малки и средни предприятия.
- Насърчаване на дългосрочно планиране на условията на труд.

Подкрепа за малки и средни предприятия

- Програми за сътрудничество в рамките на браншови групи.
- Обучения и консултации за участие в преговорите.
- Финансови и нефинансови стимули за включване в отрасловите договори.

7. Заключение

Отрасловото и браншовото договаряне продължава да играе централна роля като ключов инструмент за социален диалог и гарантиране на устойчивостта на трудовите стандарти в страната. То представлява важен механизъм за регулиране на трудовите отношения, който надхвърля рамките на индивидуалното и договарянето на равнище „предприятие“, като създава общи правила и стандарти за цели икономически сектори. Чрез отрасловите и браншовите колективни трудови договори се формира стабилна и предвидима рамка, която позволява на работодатели и работници да договорят условията на труд по прозрачни, справедливи и равнопоставени начини, като се отчитат както икономическите възможности и специфики на предприятията, така и социалните нужди и очаквания на заетите лица.

Едно от основните предимства на отрасловото и браншовото договаряне е възможността за уеднаквяване на минималните трудови стандарти в рамките на даден сектор. Това включва договаряне на минимални равнища на заплащане, допълнителни възнаграждения, работно време, условия за почивки и отпуски, както и мерки за здравословни и безопасни условия на труд. По този начин се ограничава нелоялната конкуренция между предприятията, основана на занижаване на трудовите стандарти, и се създават по-справедливи условия както за работодателите, така и за работниците. За предприятията това означава равни правила на пазара, а за работниците – по-висока степен на защита и сигурност.

Подкрепата от страна на държавата има съществено значение за ефективното функциониране и развитието на отрасловото и браншовото договаряне. Тази подкрепа може да се изразява в различни форми, включително чрез създаване на ясна и стабилна законодателна рамка, насърчаваша социалния диалог, предоставяне на финансови стимули и експертна помощ, както и чрез укрепване на институциите, ангажирани с процеса на колективното трудово договаряне. Законодателните инициативи, които улесняват разширяването на обхвата на отрасловите договори и тяхното прилагане, допринасят за повишаване на доверието между социалните партньори и за по-широкото им участие в преговорния процес.

Особено важно е активното включване на малките и средните предприятия в процеса на отрасловото и браншовото договаряне. Те представляват значителна част от икономиката и заетостта в България, но често срещат затруднения при участието си в социалния диалог поради ограничени ресурси и административен капацитет. Чрез целенасочени мерки за подкрепа, информационни кампании и консултантска помощ може да се постигне по-широко и по-ефективно участие на този тип предприятия, което от своя страна ще допринесе за по-голяма представителност и легитимност на сключените отраслови и браншови договори.

Прозрачността при сключването, прилагането и обновяването на колективните трудови договори е друг ключов фактор за повишаване на тяхното качество и ефективност. Ясните правила, публичният достъп до информация и откритият диалог между страните създават условия за по-добро разбиране на договорените клаузи и за по-ефективното им прилагане на практика. В този контекст подобряването на представителността на социалните партньори в преговорите е от съществено значение, тъй като гарантира, че интересите на различните групи работодатели и работници са адекватно отразени.

Ефективното отраслово договаряне води до създаването на по-стабилни и предвидими условия на труд, което има пряко отражение върху социалната и икономическата среда в страната. Когато условията на труд са ясно регламентирани и еднакви за всички участници в даден бранш, рискът от социални конфликти значително намалява. Това създава по-спокойна и сигурна работна среда, в която предприятията могат да планират своето развитие в дългосрочен план, а работниците да разчитат на стабилност и защита на трудовите си права.

Освен социалните ползи, отрасловото и браншовото договаряне има и важно икономическо измерение. Чрез насърчаване на прилагането на еднакви стандарти за труд и заплащане в целия сектор се повишава конкурентоспособността на предприятията, като се предотвратява ценовият натиск, основан на експлоатация на работната сила. Това е особено важно в условията на участие на българската икономика в единния европейски пазар, където спазването на високи социални стандарти все по-често се разглежда като предпоставка за устойчиво развитие и успешна пазарна реализация.

В дългосрочен план укрепването на отрасловото и браншовото договаряне допринася не само за подобряване на условията на труд за работниците в България, но и за изграждането на стабилна основа за устойчив икономически растеж. Чрез ефективен социален диалог се постига по-добро съгласуване на икономическите и социалните цели на различните сектори, което е от съществено значение за балансираното развитие на икономиката. Освен това укрепването на доверието между работодатели, синдикати и държавни институции създава благоприятна среда за реформи, инвестиции и иновации.

В заключение, отрасловото и браншовото договаряне представлява стратегически инструмент за изграждане на интегриран и балансиран пазар на труда. То създава условия, при които трудовите права са защитени, социалната справедливост е насърчена, а предприятията могат да развиват своя потенциал без значителни несъответствия и социални напрежения. В този смисъл укрепването и развитието на отрасловото и браншовото договаряне следва да бъде приоритет както за социалните партньори, така и за държавата, с оглед постигането на устойчиво икономическо и социално развитие на страната.