

# Индустриалните отношения в България: настояще и бъдеще

София 2017



Този проект е финансиран  
от Европейския съюз



ЦЕНТЪР ЗА  
ИКОНОМИЧЕСКО  
РАЗВИТИЕ

Проектът се изпълнява от  
Центъра за икономическо развитие

**Автори:**

Анелия Дамянова, доктор по икономика, Център за икономическо развитие  
Бленика Джелепова, експерт, Център за икономическо развитие  
Мария Прохаска, доктор по икономика, Център за икономическо развитие

**Рецензент:** Екатерина Рибарова, доктор по икономика, научен секретар,  
Институт за синдикални и социални изследвания, Конфедерация на  
независимите синдикати в България.

Докладът е подготвен като част от дейностите по проект: “Индустриалните  
отношения в Централна и Източна Европа: Предизвикателствата след  
икономическото възстановяване” VP/2015/004/0124 (април 2016 - юли 2017).

©Център за икономическо развитие, 2017  
1421 София, ул. “Червена стена” №46  
Телефон: +359 2 8190 777 Факс: +359 2 8190 776  
[www.ced.bg](http://www.ced.bg)  
Предпечатна подготовка: РА “Агора”  
Печат: Alians Print

Изданиято е подготвено със съдействието на Европейския съюз. Съдържанието му  
е изцяло отговорност на Центъра за икономическо развитие и по никакъв начин не  
отразява вижданията на Европейския съюз.

# СЪДЪРЖАНИЕ

## Индустриалните отношения в България: Настояще и бъдеще

<b>Методология</b> .....	<b>5</b>
<b>Глава 1.</b> Среда и условия за развитие на индустриалните отношения в България след 2012 година .....	<b>6</b>
<b>1.1.</b> Институционална и политическа среда за развитие на индустриалните отношения в България .....	<b>6</b>
<b>1.2.</b> Основни участници в индустриалните отношения .....	<b>8</b>
<b>1.2.1.</b> Синдикати и представители на работниците и служителите .....	<b>8</b>
<b>1.2.2.</b> Обединения на работодателите .....	<b>10</b>
<b>1.2.3.</b> Правителство и местни власти .....	<b>10</b>
<b>Глава 2.</b> Икономическо възстановяване и тенденции в социалния диалог в България.....	<b>11</b>
<b>2.1.</b> Икономическа и социална ситуация в България след 2012 година .....	<b>11</b>
<b>2.2.</b> Социален диалог и колективно трудово договаряне в контекста на икономическото възстановяване .....	<b>15</b>
<b>2.2.1.</b> Национално ниво .....	<b>16</b>
<b>2.2.2.</b> Отраслово/браншово ниво .....	<b>18</b>
<b>2.2.3.</b> Ниво “Предприятие” .....	<b>20</b>
<b>2.2.4.</b> Общинско ниво .....	<b>21</b>
<b>Глава 3.</b> Предизвикателства пред индустриалните отношения в бъдеще.....	<b>24</b>
<b>Изводи и препоръки</b> .....	<b>31</b>
<b>Библиография</b> .....	<b>33</b>



# ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ: НАСТОЯЩЕ И БЪДЕЩЕ

## МЕТОДОЛОГИЯ

Докладът анализира съвременното състояние и перспективите за развитието на индустриалните отношения и социалния диалог в България в периода на възстановяването от икономическата криза. Актуалните тенденции покриват периода след 2012 година до края на 2016 година, а бъдещото развитие е прогнозирано в кратко- и средносрочна перспектива.

При подготовката на доклада е приложена методология, разработена съвместно и съгласувана с партньорските организации от Естония, Македония, Полша, Румъния, Хърватска и Чехия. На тази основа е подготвен и сравнителен доклад за индустриалните отношения в Централна и Източна Европа за същия период.

Съгласуваната методология предполага единна структура на националните доклади и прилагането на сходни изследователски методи, разбира се, адаптирани към националната специфика.

По-конкретно, за подготовката на доклада за България са използвани следните изследователски методи. Кабинетното проучване включва запознаване с информацията и основните публикации на най-известните български институции и експерти, работещи в областта на индустриалните отношения. Изследователският екип изказва специална благодарност за любезно предоставените публикации и материали от Теодор Дечев, доктор по социология, Директор „Индустриални политики“, Асоциация на индустриалния капитал в България.

Използвани са анализите и изследванията на основните синдикални и работодателски организации в България. Много ценна информация за тенденциите в развитието на индустриалните отношения в Централна и Източна Европа и по-специално в България се съдържа и в изследванията на Европейската комисия и Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (EUROFOUND).

Статистическата информация има за източници ЕВРОСТАТ, Българската национална банка, Националният статистически институт, Министерство на финансите и други български институции.

Настоящият доклад е продължение на усилията на изследователите за проучване и анализ на индустриалните отношения и социалния диалог в България, материализирани в доклада за България от проект „Влияние на икономическата криза върху националната ситема на индустриалните отношения в Централна и Източна Европа: Политиките като ключов инструмент на възстановяването“. The Impact of the Economic Crisis on the Industrial Relations National Systems: Policy Responses as Key Recovery Tools” (2011-2012, Reference VP/2011/001).

Като част от методологията бяха проведени две дискусии във фокус групи с участието на експерти в областта на индустриалните отношения и представители на синдикалните организации и работодателските асоциации. Те работят на национално и секторно/отраслово ниво, както и в конкретни предприятия.

Най-предизвикателната изследователска дейност бяха т.нар. „foresight workshops“ - дискусии с цел анализ и прогноза за развитието на индустриалните отношения в кратко- и средносрочна перспектива. Участващите в тях експерти и представители на социалните партньори дискутираха най-новите моменти в индустриалните отношения в света и България под влияние на дигитализацията на икономиката и въвеждането на нови и нетипични форми на заетост.

Най-накрая, за целите на настоящото изследване бяха подготвени и проведени осем дълбочинни интервюта със синдикалисти и мениджъри по управление на човешките ресурси в компании със значимо присъствие в българската икономика.

## **ГЛАВА 1. СРЕДА И УСЛОВИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ СЛЕД 2012 ГОДИНА**

---

### **1.1. Институционална и политическа среда за развитие на индустриалните отношения в България**

Съгласно методологията настоящият доклад изследва и анализира индустриалните отношения и социалния диалог през периода 2012-2017 година. Той се характеризира с честа смяна на правителства поради подаване на оставки и улични протести срещу политиката на правителствата, назначаване на три служебни правителства и неблагоприятна обществено-политическа среда за нормално протичане на социалния диалог. В подобна обстановка няма стабилност и последователност в тристранното сътрудничество, няма и стремеж към постигане на общи цели и приоритети в дейността на правителството, работодателите и синдикатите. Политическата стабилност е твърде важна като предпоставка за ефективен социален диалог с ясно изразена доминираща роля на държавата.

За разлика от периода на икономическата криза, когато се наблюдава мобилизация на синдикалните структури в защита на техните членове, в периода на икономическото възстановяване социалният диалог не бележи активност и развитие.

Множество публикации и изследвания посочват, че в България, въпреки добре развитата законодателна и институционална рамка за социален диалог, липсва ефективно осъществяване на принципите на социално партньорство. Все още отсъства духът на солидарност, взаимно доверие и споделени отговорности между синдикати и работодатели, които водят до гарантиране и защита на правата на работниците, както и до стабилна и предвидима работна среда в предприятията. Аналогични оценки и мнения изразиха експертите и представителите на социалните партньори по време на дискусиите във фокус групи. В България според оценките социалният диалог е добре структуриран, но не е достатъчно ефективен. Социалните партньори

имат по-скоро консултативни функции при взимането на решения от държавата. През последните години се задълбочава децентрализацията на социалното партньорство на ниво отрасъл/бранш и на ниво предприятие.

Експертният екип, подготвил този доклад счита, че индустриалните отношения и социалният диалог са важна предпоставка за повишаване конкурентоспособността на всички равнища /национално, отраслово и предприятие/.<sup>1</sup> В подкрепа на този извод говорят и резултатите от последния доклад за глобалната конкурентоспособност на Световния икономически форум /Давос/. В съответствие с методологията за оценка използвани са индикатори, които оценяват състоянието на индустриалните отношения във всяка страна. За България данните показват, че състоянието на социалния диалог и партньорството между работодатели и синдикати се оценява по-скоро негативно – България заема едва 102-ро място сред 140 страни с оценка 4.2 при максимална 7. Малко по-добре е оценена гъвкавостта при определяне на работната заплата – оценка 5 и 71-во място. Връзката между производителност на труда и работна заплата получава оценка 4 и позицията е 67-ма. Българските собственици на фирми не разчитат на професионален мениджмънт – едва 101-во място - в повечето случаи те предпочитат да управляват сами компаниите. Капацитетът на страната да привлече и задържа таланти и квалифицирани хора е много нисък – едва 125-та позиция. Проблемът с „изтичането на мозъци“ от страната продължава да бъде много сериозен. Добри са позициите на България по отношение на участието на жените в работната сила – 35-то място. Данните от Доклада на Световния икономически форум потвърждават много от направените констатации в настоящия доклад и са повод за сериозни решения и мерки.

Индустриалните отношения в периода на икономическото възстановяване се развиват под влияние на общата политическа, икономическа и социална среда. Тристранният диалог е уреден в Кодекса на труда, в Закона за регионалното развитие и в Правилника за неговото приложение. Различни проблеми се третират и в Закона за насърчване на заетостта, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за уреждане на колективните трудови спорове, Кодекса за социално осигуряване.

Най-важните промени засягат утвърждаването през 2012 година на критериите за представителност на синдикалните и работодателските организации, съдържащи се в Кодекса на труда /чл.34-35/. Този процес включваше редица възражения и сложности докато най-накрая се приеме окончателният вариант.

За да бъде призната за национално представителна една синдикална организация трябва:

1. да има най-малко 50 хиляди членове;
2. да има организации на работниците и служителите в повече от една четвърт от дейностите, определени с код до втори знак от Класификацията на икономическите дейности, утвърдена от Националния статистически институт, с членувачи не по-малко от 5 на сто от заетите лица във всяка икономическа дейност или най-малко 50 организации с не по-малко от 5 членове във всяка икономическа дейност;

---

<sup>1</sup> Global Competitiveness Report 2016-2017, Geneva 2016.

3. да има местни органи в повече от една четвърт от общините в страната и национален ръководен орган;
4. да има качество на юридическо лице, придобито по реда на чл. 49, ал. 1 най-малко три години преди подаването на искането за признаване на представителност.

От своя страна, една работодателска организация е представителна ако:

1. има най-малко:
  - a) 1500 членове и общо не по-малко от 50 000 работници и служители във всички членове на работодателската организация, или
  - b) 100 000 работници и служители, наети по трудов договор, във всички членове на работодателската организация;
2. да има организации на работодателите в повече от една четвърт от дейностите, определени с код до втори знак от Класификацията на икономическите дейности, утвърдена от Националния статистически институт, с не по-малко от 5 на сто от осигурените по трудов договор лица във всяка икономическа дейност или 10 членове във всяка икономическа дейност;
3. да има местни органи в повече от една четвърт от общините в страната и национален ръководен орган;
4. да има качество на юридическо лице, придобито по реда на чл. 49, ал. 1 най-малко три години преди подаване на искането за признаване на представителност.

## **1.2. Основни участници в индустриалните отношения**

Индустриалните отношения и принципите на социалното партньорство в България са израз на нова философия и нов модел на трудовите отношения, създадени по време на прехода към пазарна икономика и присъединяването към Европейския съюз. Изградени са на принципа на трипартизма. Индустриалните отношения имат своя институционална структура и включват органи и институции, които образуват националната система за тристранно сътрудничество. Тези органи са: Националният съвет за тристранно сътрудничество, съвети на отраслово и браншово равнище - по министерства и ведомства, както и съвети на териториално равнище - областни, общински и други регионални съвети за тристранно сътрудничество. Моделът на тристранно сътрудничество е установен съгласно чл. 3 от Кодекса на труда и издадените за неговото прилагане подзаконовни нормативни актове. В някои случаи тристранното сътрудничество се осъществява само на едно от нивата - национално, отраслово или общинско. Основните актьори, които участват в тристранния диалог са: държавата, работодателските организации и синдикатите.

### **1.2.1. Синдикати и представители на работниците и служителите**

В България има две водещи профсъюзни конфедерации като и двете са признати за представителни на национално равнище съгласно изискванията на Кодекса на труда. Това им дава право да бъдат представителни и на отраслово, областно и общинско равнище. Статутът на национално представена организация гарантира участие в тристранното сътрудничество, другите форми на социален диалог и колективното трудово договаряне.

По-мощната профсъюзна конфедерация е Конфедерацията на независимите син-



дикати в България /КНСБ-СИТУВ/. Другата организация е Конфедерацията на труда „Подкрепа“. През годините на прехода към демокрация и пазарна икономика многократно бяха правени опити за създаването и утвърждаването на други профсъюзни обединения, но в крайна сметка централната роля се пада на посочените две организации. При последното преброяване през 2012 година отново само тези две организации бяха признати за представителни като общият брой не техните членове е приблизително 350 000 души, което се равнява на около 18 на сто от заетите в България.<sup>2</sup>Разпределението между профсъюзните членове е приблизително 280 000 за КНСБ и 90 000 за КТ „Подкрепа“. Като цяло членството в профсъюзите намалява, особено сред тези работници и служители, които са обединени в национално представените синдикални конфедерации. В същото време се създават и действуват в защита на интересите на своите членове редица независими и необвързани с национално представените конфедерации профсъюзни организации в различни сектори и отрасли.

Обратно, профсъюзната плътност се запазва относително стабилна на ниво около 21 на сто предвид съкращаването на заетостта в много сектори и отрасли през предходните години /до 2013 година/.<sup>3</sup>Конфедерацията на независимите синдикати активно провежда кампании за набиране на нови членове и прогандиране на предимствата на профсъюзното членство, но те нямат особен успех. Особено активни са усилията сред зетите в малките и средните предприятия /над 90 на сто от общия брой на фирмите в България/ и зетите в различни „нови форми на заетост“. Спроде база данни ICTWSS, версия 5, 2015 /цитирана в Доклада за България на Европейската комисия, февруари 2016/ членството в профсъюзи /измерено като дял на платените работници, членуващи в синдикати/ през 2012 година е било 17,5 на сто, докато членството в организации на работодателите е било около 50 на сто. През 2012 година около 29 на сто от работниците са били обхванати от колективно трудово договаряне.

Успоредно с представителството на профсъюзите, съществуват и други форми на представителство на работниците и служителите в предприятията или групи от предприятия. Те, макар и странични /сателитни/, също влияят на социалния диалог. Тези форми са изброени по-долу както следва:

-Представители по член 7 от Кодекса на труда, алинея 2 за защита на права и интереси, особено в контекста на масови съкращения или сливане/прехвърляне на предприятие. Такива обикновено се избират в предприятията без профсъюзни организации или ако има синдикати, те са с ниска плътност.

-Представители по информиране и консултиране /член 7 от Кодекса на труда/. Те съществуват заедно със синдикатите, но имат различни функции. В България по-често тези функции са предоставени на синдикатите, ако има такива в предприятията.

-Комитети /групи/ по условия на труд.

-Общи събрания/събрания на пълномощниците на персонала.

-Представителство на работниците в общи събрания на съдружниците/акционерите или в органи за надзор/управление съгласно разпоредбите на Търговския

---

<sup>2</sup> По данни на КНСБ.

<sup>3</sup> По данни на КНСБ.

закон. Тези представители имат само съвещателен глас и то при обсъждане на въпроси на труда и социалната политика.

Най-накрая, в част от поделенията на мултинационалните корпорации в България има избрани представители в европейски/глобални работнически съвети. Тези органи имат роля на транснационалното равнище на социален диалог /Идеал Стандарт, Шнайдер Електрик, Монделиз, Нестле, Карлсберг и други/.

### 1.2.2. Обединения на работодателите

Съгласно резултатите от последното преброяване през 2012 година четири организации на работодателите са признати за национално представителни. Други две организации загубиха този си статут. Законите в България позволяват една и съща фирма да членува в повече от една работодателска организация. Това значително затруднява оценката на броя на членовете им и работодателската плътност. По данни на Eurofound и на базата на резултатите от 2012 година в работодателските организации членуват 14 на сто от фирмите в България. Плътноста на работодателските организации като дял от фирмите в частния сектор се оценява на 29 на сто.

Четирите работодателски организации, посочени по горе, са както следва: /в скоби е посочен броят на членовете им/: Българска стопанска камара /3 217/, Конфедерация на работодателите и индустриалците в България /5 636/, Асоциация на индустриалния капитал в България /6 614/ и Българска търговско-промишлена палата /21 977/. Останалите две организации – Съюз за стопанска инициатива и Съюз на частните предприемачи в България „Възраждане“, не бяха признати за национално представителни. Съюзът „Възраждане“ се присъедини към Асоциацията на индустриалния капитал в България. По-интересен е случаят със Съюза за стопанска инициатива, който чрез представяне на допълнителни документи успя да докаже своята представителност и бе признат от Министерски съвет за национално представителна работодателска организация през лятото на 2016 година. Така на практика в работата на Националния съвет за тристранно сътрудничество сега участвуват пет организации, но други три организации оспорват това решение и стартираха процедура за отстраняване на организацията.

Отделно съществуват самостоятелни и независими обединения на фирми и предприятия от различни сектори и отрасли. Въпреки консолидацията на работодателските организации през годините на прехода, този процес далеч не завършил. Отношенията между работодателските организации са сложни и на моменти противоречиви, което влияе негативно на индустриалните отношения и социалния диалог. На моменти могат да се чуят и упреци от едни към други организации за „съглашателство с държавата“, тоест за доверието и партньорството между работодателските организации има какво още да се желае.

### 1.2.3. Правителство и местни власти

Държавата участва във всички органи на тристранно сътрудничество чрез своите органи и представители – Министерски съвет, отделни министерства и министри, областни и общински управители, кметове на общини/ техни представители, в

зависимост от нивото, на което се осъществява сътрудничеството. В социалния диалог ролята на държавата е: регулираща и роля на работодател. Тя не само обсъжда въпросите в органите за тристранно сътрудничество, но и в много случаи взема окончателните решения.

## **ГЛАВА 2. ИКОНОМИЧЕСКО ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ И ТЕНДЕНЦИИ В СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В БЪЛГАРИЯ**

---

### **2.1. Икономическа и социална ситуация в България след 2012 година**

В периода 2008-2009 година пониженото външно търсене, нарасналата несигурност, както за бизнеса, така и за потребителите, както и намалението на притока на капитали към страната ограничиха икономическата активност. Икономическите сектори отбелязаха отрицателен ръст. Възстановяването се реализираше основно по линия на износа, с постепенното активизиране във външното търсене и икономическата активност на основните търговски партньори на страната. Несигурната икономическа среда, финансовите проблеми и недостатъчното търсене от страната са основните фактори, ограничаващи развитието на бизнеса в основните отрасли – индустрията, строителството, услугите. Влиянието на глобалната финансова и икономическа криза върху българската икономика бе с изразени отрицателни въздействия и върху пазара на труда.

Основните характеристики на макроикономическата среда в периода на възстановяването след кризата са представени в таблицата по-долу. Те следва да се разглеждат и като основен и важен фактор за развитието на индустриалните отношения. Те, от своя страна, също влияят на икономическата динамика.

Пикът на кризата в България е през 2009 г. когато БВП спада с 3,6 на сто. В годините след това започва възстановяване на икономиката. То е налице, но е твърде скромно и не може да повлияе осезателно върху процесите на сближаване на България с останалите страни членки на ЕС. През 2015 година България отбеляза 3,6 на сто реален ръст на БВП в сравнение с предходната година. Макар и не окончателни, данните сочат икономически растеж на годишна база от около 3 на сто и за 2016 година. От гледна точка на факторите за икономическия растеж, съществена роля има износът на стоки и услуги и възстановяването в страните основни търговски партньори на България. Като цяло вътрешното търсене е сравнително ограничено – домакинствата остават предпазливи по отношение на разходите си поради съществуващата несигурност на пазара на труда. Но и по този показател през 2015 и 2016 година има съществено оживление, най-вероятно свързано с увеличението на заетостта. Капиталовите разходи на правителството компенсират частично понижената частна инвестиционна активност. Тук централно място заема усвояването на средствата по оперативните програми на ЕС. Съществуният въпрос в тази област е за динамиката на инвестициите /местни и чуждестранни/, без които нито една съвременна икономика не би могла да расте дълго и устойчиво. Инвестициите водят до натрупване на производствен потенциал, на иновации и повишават конкурентоспособността на икономиката. Затова и икономическият растеж в България не е достатъчно висок и устойчив. Това би могло да бъде предмет на по-сериозни и отговорни преговори между работодатели, синдикати и държавата.

Основни икономически показатели за икономиката на България

№	Показател	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1.	Реален БВП - обем (% изменение спрямо предходната година)	3,6	1,3	1,9	0,0	0,9	1,3	3,6
2.	Хармонизиран индекс на потребителските цени (% изменение -12 месеца средно)	2,5	3,0	3,4	2,4	1,4	-1,6	-1,1
3.	Държавен бюджет баланс (% от БВП)	-4,1	-3,2	-2,0	-0,6	-0,8	-5,8	-1,7
4.	Брутен държавен дълг (% от БВП)	13,7	15,5	15,3	17,6	18,0	27,0	26,0
5.	Износ на стоки и услуги (у-о-у)	-11,7	-17,7	-4,4	1,8	0,3	3,4	4,0
6.	Внос на стоки и услуги (у-о-у)	-21,5	4,1	8,5	4,5	4,9	1,5	0,9
7.	Брутен опериращ излиък на фирмите (% от БВП)	29,4	29,6	30,3	30,0	29,5	41,0	41,3
8.	Компенсация на нетите (по текущи цени, % от БВП)	35,4	36,4	35,4	36,9	39,6	3,3	2,7
9.	Преки чуждестранни инвестиции (% от БВП)	-1,9	5,4	4,2	2,6	1,3	1,0	3,3
10.	Производителност на труда (реална, на един нает, у-о-у)	10,2	4,3	2,5	5,0	7,4	4,6	2,3
11.	Единица разходи на труд (целята икономика, у-о-у)	68,9	64,7	62,9	63,0	63,5	65,1	67,1
12.	Коефициент на заетост 20-64 г.	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4	9,2
13.	Коефициент на безработица общо	3,0	4,7	6,3	6,8	7,4	6,9	5,6
14.	Коефициент на дългосрочна безработица (% от активното население)	15,1	21,9	25,0	28,1	28,4	23,8	21,6
15.	Неактивни младежи (% от общото население на възраст 15-24 г.)	12,6	12,8	12,7	13,1	12,9	12,6	12,2
16.	Номинална компенсация на един нает (у-о-у)	8,1	9,9	6,8	7,7	8,8	5,6	3,70
17.	Минимална работна заплата BGN	240	240	250	283	310	340	370
18.	Годишен процент на нарастване на минималната работна заплата (%)	9,1	0,0	4,2	13,3	9,4	9,7	8,8
19.	Средна работна заплата BGN	609	648	686	731	755	822	894
20.	Годишен процент на нарастване на средната работна заплата (%)	39,4	37,0	36,5	38,8	40,0	41,4	41,4
21.	Население в риск от бедност или социално изключване (%)	46,2	49,2	49,1	49,3	48,0	40,1	41,3
22.	Коефициент на Джини за еквивалентния разполагаем доход	33,4	33,2	35,0	33,6	35,4	35,4	37,0

Източници: Евростат, Българска Национална Банка, Национален статистически институт, Министерство на финансите.

Преките чуждестранни инвестиции в България регистрират най-високата си стойност през 2009 година, а във всички следващи години до момента те са по-ниски. Относителният им дял в БВП е малко над 3 на сто през последните години. Инфлацията в България не е висока през целия период след 2012 години, а от 2014 година насам е отрицателна. Това се дължи предимно на външни фактори – спад на международните цени на храните и енергийните суровини и относителното изменение на курсовете на основните световни валути. Дефлацията също стимулира потреблението.

Въпреки че по редица показатели България съществено изостава от средноевропейските стойности, тя се представя доста добре в европейски контекст що се отнася до бюджетния дефицит и относителния дял на брутния външен дълг спрямо БВП. Значително по-съществен проблем представлява междуфирмената задължнялост, която води след себе си трудности с изплащането на възнагражденията, а понякога и индустриални конфликти.

Особен интерес от гледна точка на индустриалните отношения представляват състоянието и развитието на пазара на труда през последните години.

Равнището на заетост във възрастовата група 20-64 през 2009 година е 68,9 на сто, след което следват шест години с по-ниски стойности на този показател. Така през 2015 година заетостта достига 67,1 на сто, което все още е под стойностите преди икономическата криза. На практика пораженията на кризата са най-осезаемо проявени на пазара на труда.

Заетостта регистрира отрицателна динамика до 2013 година и за първи път тенденцията се обръща през 2014 година. Въпреки постепенното оживление на пазара на труда равнището на безработица и през 2016 година /7,7 на сто/ остава по-високо от това през 2009 година /6,8 на сто/. Тук следва да се отбележи, че в определени години увеличението на заетостта не компенсира намалението на населението и коефициента на икономическата активност /15+/. Тоест демографските фактори придобиват все по-голямо значение за намаляване на заетостта.

Особена тревога буди равнището на младежката безработица като процент от активното население в същата възрастова група, което трайно се задържа около 25 на сто. Освен общото равнище на младежка безработица, ярко се откроява и делът на младежите /процент от общото население на възраст 15-24/, които не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение. По този показател стойностите са почти постоянни – 12-13 на сто за последните седем години. Дългосрочно безработните лица пък са около 7 на сто от активното население. Това са сериозни предизвикателства пред функционирането на пазара на труда, наред със структурния характер на безработицата, намаляващата и остаряващата работна сила, слабото участие на пазара на труда, емиграцията и несъответствието между търсените и предлаганите умения.

Относителният дял на сенчестата икономика остава висок в сравнение с други държави от Европейския съюз. Според оценката на Центъра за изследване на демокрацията около 18 на сто са заетите в неформалната икономика. Недеклари-

раният труд, включително възнагражденията, които само частично се декларират, и неплащането на социалноосигурителни вноски, пречи на адаптирането на пазара на труда и намалява данъчните приходи. През последните няколко години бяха реализирани широкомащабни кампании за ограничаване на сенчетата икономика по инициатива на работодателски и синдикални организации. Тази цел и занаят трябва да стои в ползрението им за да се защитават по-ефективно интересите на техните членове.

България заема незавидното последно място по равнище на бедност сред страните от Европейския съюз. Населението в риск от бедност или социално изключване все още има висок относителен дял /41,3 на сто през 2015/, макар че този показател постепенно намалява стойността си през последните години. Разпределението на доходите, измерено чрез коефициента на Джини /еквивалентен разполагаем доход/, е крайно неравномерно. Стойността на този показател за 2015 година е 37,0.

От гледна точка на индустриалните отношения интерес представляват и показателите за разпределението на новопроизведената продукция условно между труда и капитала, съответно като печалба и доходи за наемния труд. Това са показателите брутен опериращ излишък като процент от БВП и компенсацията на наетите по текущи цени като процент от БВП. След 2009 година, тоест по време на кризата и последвалото възстановяване на икономиката, брутният опериращ излишък се запазва на ниво около 30 на сто. От своя страна, компенсацията на наетите стартира от 35,4 на сто през 2009 година за да достигне 41,3 на сто през 2015 година. Налице е непрекъснат растеж на доходите в номинално изражение и засилване на позициите на наемния труд при договаряне на трудовите възнаграждения. Доходите растат и под влияние на недостига на подготвена и добре квалифицирана работна ръка за голяма част от предприятията. През последното тримесечие на 2016 година около една трета от промишлените предприятия казват, че недостигът на работна ръка ограничава разрастването им. На пазара на труда липсват както количество, така и качество на подготвени кадри. Това естествено ограничава потенциалните темпове на икономически растеж и възхода на пазара на труда.

Реалната производителност на труда в България през периода 2012-2015 година нараства с темпове от порядъка на 2-3 на сто годишно. В същото време номиналните разходи за труд за производството на единица продукция също нарастват, но с по-високи темпове – между 2,3 и 7,4 на сто. Това е обусловено от растежа на номиналните разходи за труд – номинална компенсация на един нает. По този показател годишните темпове на растеж варират между 5,6 на сто /2015 година/ и 9,9 на сто /2010 година/.

В раздела за доходите и възнагражденията интерес представлява и динамиката на минималната и средната работни заплати. Нарастването на минималната заплата не се подчинява на икономическата логика, а е административно дирижиран процес. Липсата на обективни критерии за нейното определяне и особено нарастването ѝ създава несигурност на бизнес средата. Европейската комисия отдавна настоява България да изработи и приеме ясни насоки или прозрачни критерии за определяне на минималната работна заплата, които да отчитат въздействието ѝ върху създаването на работни места, социалните условия и конкурентоспособнос-

тта. През февруари 2017 година Министерството на труда и социалната политика излезе с инициатива за подновяване на преговорите между социалните партньори за приемане на съгласувана методика за определяне на минималната работна заплата. Предвид факта, че се касае за служебно правителство и предстоящите извънредни парламентарни избори, едва ли и този път ще се стигне до окончателно решение на въпроса.

Средната заплата расте в пъти повече от производителността на труда. Като съотношение минималната работна заплата се движи около 38-40 на сто от средната работна заплата. При тази динамика има ефект на догонване на доходите в останалите страни членки на ЕС като се има предвид, че България е с най-ниските доходи сред тях. В същото време подобно развитие може да застраши конкурентоспособността на националната икономика. Въпросите на заплащането заемат централно място в социалния диалог на всички равнища и в много случаи социалните партньори не могат да намерят взаимноприемливи решения.

Положителните тенденции се запазват в най-обобщен вид и за изминалата 2016 година. Експресните оценки за растежа на БВП сочат ръст от над 3 на сто за годината съпроводен от растеж и на заетостта.

## **2.2. Социален диалог и колективно трудово договаряне в България в контекста на икономическото възстановяване**

В съответствие със законодателната рамка и българската практика системата на социален диалог е организирана на следните равнища:

- **На национално ниво социалният диалог се осъществява в рамките на Националния съвет за тристранно сътрудничество**, създаден през 1993 г. Към него са изградени постоянни комисии по тематични области /трудово законодателство, доходи и жизнено равнище, осигурителни отношения и бюджетна политика/. Националният съвет за тристранно сътрудничество се председателства от заместник-министър председател.

- **На отраслово/ браншово равнище** функционират 51 отраслови/ браншови съвети за социално сътрудничество с участието на представители на съответните представителни отрасли/ браншови работодателски и синдикални организации. В някои отрасли присъстват и представители на държавата в качеството ѝ на работодател.

- **На областно равнище** са създадени областни съвети за тристранно сътрудничество.

- **На общинско равнище** са изградени 82 съвета за социално сътрудничество. В преговорите за бюджетните дейности (образование, здравеопазване, култура, администрация) участват и представители на общинската власт. Колективното трудово договаряне на общинско равнище е приложимо само за организации, които са финансирани от общинските бюджети и работят в области като здравеопазване, образование, култура, администрация и някои услуги.

- **На равнище предприятие** в преговорите участват съществуващите синдикална/ синдикални организации и работодателят.

В социалния диалог на национално и отраслово равнище могат да участват само

признати за представителни национални организации на работодателите и работниците и служителите и техни членове, съгласно критериите за представителност, заложи в Кодекса на труда.

През последните години тристранното сътрудничество на национално ниво се разширява. Развиват се нови механизми, като: участие на социалните партньори в работата на парламента чрез Консултативен съвет към Комисията по труда и социалната политика, специални работни групи за подготовката на новото трудово и социално законодателство. Социалните партньори участват в управлението и надзора на редица органи в сферата на заетостта, социалното и здравното осигуряване и професионалното образование и обучение, изградени на тристранен принцип, както и в Комитетите за наблюдение по оперативните програми.

Създаването през 2003 г. на Икономическия и социален съвет (ИСС) и Националния институт за помирение и арбитраж до голяма степен завърши институционалното изграждане на системата на индустриални отношения. Институционализацията на ИСС като нова форма на диалог и консултации, съответства на необходимостта от промяна на социалната комуникация в страната и осигуряването на независим дебат и демократично участие във вземането на решения чрез граждански диалог в съответствие с европейските практики.

### 2.2.1. Национално ниво

**Тристранното сътрудничество**, макар и институционално вече сравнително добре уредено, продължава да се провежда формално и в редица случаи неефективно:

- пренебрегват се мненията и предложенията на социалните партньори по основни проблеми на развитието на страната;
- правителството едностранно приема решения и след това само информира социалните партньори;
- използването на утвърдени в практиката на европейските индустриални отношения инструменти, каквито са националните споразумения и социалните пактове, беше отложено във времето;
- фрагментация на социалните партньори и социалното партньорство- броят на социалните партньори, участващи в НСТС е 7, което затруднява процеса на консолидиране на позициите в органите за социален диалог по важни проблеми, засилва конфронтацията и намалява ефективността на социалния диалог.

В периода на възстановяването от икономическата криза не могат да се отбележат никакви по-значими промени и развития в социалния диалог на национално равнище и тристранното сътрудничество. Националният съвет за тристранно сътрудничество продължава да бъде авторитетен форум за обсъждане и съгласуване на основните въпроси на икономическата и социалната политика в България, но периодично възникват напрежения в отношенията между синдикатите и работодателите като спорните въпроси накрая се решават едностранно от представителите на държавата. Обичайна практика е представителите на синдикатите или работодателите да бойкотират работата на съвета за продължителни периоди от време или по определени теми за обсъждане. В такива случаи реалното договаряне е силно ограничено и затруднено.



Типични примери в това отношение са промените в пенсионната система и договарянето на минималните осигурителни доходи и определянето на минималната за страната работна заплата. Въпреки общите притеснения за финансовата устойчивост на пенсионната система и равнището на пенсиите в България, синдикатите рязко се противопоставиха на предвидените законодателни промени през 2013 година в частта за увеличаване на пенсионната възраст. По този повод те организираха и улични протести. В крайна сметка пенсионната реформа е факт и се изпълнява според графика на правителството от началото на 2016 година.

През 2003 година в България бяха въведени т.нар. минимални осигурителни прагове/доходи по отрасли, под които никой работодател няма право да осигурява на по-ниска сума работниците и служителите, дори и заплата да е по-ниска. Това беше направено за да се ограничи неформалната заетост и да се приложи в цялост Кодекса за социално осигуряване. Практиката дотогава беше работниците и служителите да се осигуряват на минималната работна заплата. Тази мярка имаше силен положителен ефект за изсветляването на доходите и до ден днешен все още е преграда за злоупотреби в социалното осигуряване. Минималните осигурителни доходи се договарят всяка година в навечерието на приемането на държавния бюджет и бюджета на държавното обществено осигуряване между работодателите и синдикатите в 85 бранша/икономически дейности. Там където не се постигне съгласие, минималните осигурителни доходи се определят от държавата в лицето на министъра на труда и социалната политика като се разпростира спрямо тези дейности средния процент на увеличение. От друга страна, минималната работна заплата за страната се определя административно и в резултат се наблюдават значителни разминавания между нейния размер и минималните осигурителни прагове. Според работодателските организации минималните доходи по икономически дейности се разминават драстично с реалните заплати в секторите, за които се фиксира.

Постепенно в преговорите между държавата, синдикатите и работодателските организации се натрупа значителна доза напрежение през последните две-три години. В крайна сметка през лятото на 2016 година работодателските организации призоваха браншовите си съюзи да бойкотират преговорите със синдикалните браншови структури за определяне на минималните доходи за 2017 година. Допълнителен аргумент за техния бойкот беше предвиденото нарастване на минималната заплата до 460 лева, което е доста по-високо равнище от минималните осигурителни доходи в една трета от секторите. Работодателските организации отдавна настояват за отмяна на минималните осигурителни доходи и приемане на механизъм за определяне и договаряне на минималната работна заплата по браншове. За основа се предлага Конвенция 131 на Международната организация на труда и да се отчитат едновременно икономическите и социалните фактори. В крайна сметка правителството взе решение и през 2017 година да се прилагат минималните осигурителни доходи от 2016 година. Без съмнение и занаят пред въпросът за отмяната на минималните осигурителни доходи и механизма за минималната заплата по браншове ще бъде „препъникамък“ и причина за застой в социалния диалог. С основание може да се прогнозира, че подобно развитие в областта на индустриалните отношения ще се отрази негативно на конкурентоспособността на българската икономика и предприятията. По същество социалният диалог на национално равнище е преустановен и това ще доведе до ограничаване на колективното трудово договаряне на ниво бранш и предприятие.

Положителното в развитието на социалния диалог на национално равнище е съвпадението на интересите на синдикатите и работодателите по определени теми. Такъв пример е ограничаването и превенцията на неформалната икономика. Трябва да се отбележи, че има консенсус между всички участници в диалога – държава, работодателски организации и синдикати по отношение на превенцията на „сивата икономика“. Като цяло представителните работодателски и синдикални организации са единни в общата си оценка за „скритата“ икономика, която е негативна.

За разрастването на „сивата икономика“ допринасят следните „сиви“ практики: работа без договор; работа на договор със скрити клаузи; заплащане под минималната работна заплата; нередовно изплащане на заплати; плащане на социални и здравни осигуровки върху възнаграждения по-ниски от действителните; липса на социално и здравно осигуряване; удължено работно време без заплащане; вредни и опасни условия на труд; нарушено право на отдых, почивка и отпуск; неиздаване на финансови документи; отчитане на по-ниски обороти от действителните; отчитане на по-ниска печалба от действителната; разплащания в брой вместо по банка; нелегален внос и износ; укриване на мита, акцизи и данъци; източване на ДДС; некоректни практики при обществените поръчки; даване или получаване на подкупи.

През периода 2009-2014 година Асоциацията на индустриалния капитал в България и Конфедерацията на независимите синдикати в България и техни браншови и регионални структури успешно реализираха проект, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, за ограничаване на неформалната икономика. Дейностите по проекта включваха проучвания и одити по отрасли и браншове, информационни кампании, обучения, създаване на национален център и регионални центрове, гореща телефонна линия за сигнали. Добре би било доброто сътрудничество при изпълнение на проекта да продължи и по-нататък с двустранни и тристранни инициативи и мерки в областта на индустриалните отношения за преодоляване на този проблем .

Добро партньорство и сътрудничество съществува между социалните партньори във връзка с проблемите на младежката безработица. Полагат се усилия по линия на различни програми с европейско финансиране да се работи за намаляване на младежката безработица. Съществува Координационен съвет за изпълнение и мониторинг на Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта 2014-2020 г. В общините с най-висок брой неактивни млади хора са назначени 95 младежки медиатори, които са работили с 3 839 неактивни младежи. Допълнително ще се изпълнява проект за повишаване на информираността на младежите за възможностите, които им се предоставят чрез Гаранцията за младежта в България. В рамките на проекта е предвидено провеждането на информационни дни в 6 града в страната, както и обучения за младежките медиатори. Ще се създаде и информационен портал с актуална информация за възможностите, които се осигуряват на младежите, за включването им в обучение, квалификация или заетост.

## 2.2.2. Отраслово/браншово ниво

Съгласно чл.51 от Кодекса на труда, колективните трудови договори се сключват на следните равнища – предприятие, отрасъл/бранш и община. На равнище предпри-

ятие, бранш и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор / КТД/. В общината КТД се сключват за различни дейности, финансирани от общинския бюджет и затова на това равнище могат да се сключват повече от един КТД. Цялата информация в този раздел е цитирана от Годишния доклад за колективни трудови договори и колективни трудови спорове-2016 година на Националния институт за помирение и арбитраж.

Основният дял на сключените КТД и анекси към тях през последните пет години е на ниво предприятие – 92,7 на сто от всички. Вторият по големина относителен дял е на общинските КТД и анекси към тях – 6,4 на сто, а най-малък е дялът на КТД на ниво отрасъл/бранш – под 1 на сто.

Сключени КТД и анекси към тях по години и равнища на договаряне към края на съответната година

Дата	общо		отрасъл/бранш		община		предприятие	
	КТД	анекси	КТД	анекси	КТД	анекси	КТД	анекси
Към 31.12.2011г.	1861	431	19	1	99	25	1743	405
Към 31.12.2012г.	1548	397	5	0	75	14	1468	383
Към 31.12.2013г.	1610	428	24	5	123	39	1463	384
Към 31.12.2014г.	1183	287	16	1	78	17	1089	269
Към 31.12.2015г.	1024	248	8	3	93	17	923	228

През последните години се проявява трайна тенденция към сключване на все по-малко КТД. Тя е особено изразена що се отнася до КТД на равнище предприятие като все още няма достатъчно проучвания и анализи за причините. Най-вероятно това се дължи на нежеланието на работодателите да се въвличат в нови колективни трудови преговори и прекратяването на членството в профсъюзите в други предприятия. В други случаи работодателите и синдикатите са постигнали съгласие по основните въпроси на преговорите, което не винаги е облечено в официална форма на КТД и обикновено се касае за продължаване на досега съществуващ КТД или за прилагане само на договореностите от отрасъла/браншови КТД. Запазва се и съотношението между новосключени КТД и анекси към вече сключени договори – на всеки три КТД се сключва един анекс.

Базата данни на Националния институт за помирение и арбитраж съдържа общо 29 отрасли/бранша, за които в различни периоди има действащи КТД. Най-много на брой КТД на равнище отрасъл/бранш има в дейност „Преработваща промишленост“ /11КТД/ и в дейност „Култура, спорт и развлечения“ /5 КТД/.

В останалите икономически дейности има по един или два КТД. В други седем икономически дейности липсват колективни трудови договори. Не е за пренебрегване фактът, че повече от дванадесет години няма браншов колективен трудов договор в химическата промишленост. От няколко години има проблеми и в някои браншове на леката и хранително-вкусовата промишленост. Също така в редица икономически дейности, обхващащи предимно бизнес услугите, изобщо не е имало секторни колективни трудови договори /банково дело, застраховане, операции с недвижими имоти/. В последните два сектора няма и синдикално присъствие.

Плод на усилията на социалните партньори на отраслово и браншово равнище за 2016 година са сключените нови три отраслови КТД, 29 браншови КТД в компании с национално значение, 1 анекс за удължаване срока на отраслов КТД или общо 34 КТД. По данни на синдикатите от тяхна съвместна декларация от февруари 2017 година, на равнище предприятие през 2016 година има увеличение на броя сключени КТД – сключени са 1304 КТД, тоест ръст със 78 КТД в сравнение с 2015 година. Общият брой на КТД за 2016 година е 1415.

### 2.2.3. Ниво „Предприятие“

Към края на 2015 година най-много от действащите КТД на равнище предприятие са в сектора на услугите – 1608 или 85 на сто от всички КТД. В сектора на услугите се включват и комуналните инфраструктурни услуги /utilities/ – транспорт, електроснабдяване, топлоснабдяване, В и К, съобщения. В сектора на индустрията броят на действащите КТД е 233, или 12 на сто от всички КТД, а в сектора на селското, горското и рибното стопанство са само 66 или 3 на сто от всички КТД на равнище предприятие. Това процентно разпределение възпроизвежда съотношението между броя предприятия по сектори и произвежданата от тях брутна добавена стойност.

Базата данни на Националния институт за помирение и арбитраж съдържа информация и за броя на наетите лица, за които са в сила действащите КТД на равнище „Предприятие“, събрана чрез вторични източници. Тази информация не е изчерпателна тъй като в близо 13 на сто от случаите данните са недостъпни.

Данните показват, че за последните три години броят на наетите лица, за които са в сила действащите КТД на равнище предприятие, намалява от 328 хиляди души на почти 299 хиляди. Това е намаление с около 9 на сто или 30 хиляди души. Отрасловото разпределение е както следва: услуги – 60 на сто, индустрия – 38 на сто и селско, горско и рибно стопанство – 2 на сто. Допълнителният анализ показва, че с най-голям брой наети лица, за които са в сила действащи КТД на равнище предприятие към 31.12.2015 година, са икономически дейности „Преработваща промишленост“ /над 60 хиляди/, „Образование“ /52 хиляди/, „Държавно управление“ /40 хиляди/ и „Здравеопазване“ /над 55 хиляди/.

Следва да се има предвид, че голяма част от икономическите дейности с по-малък дял на наети лица, за които са в сила КТД на равнище предприятие, като „Селско стопанство“, „Строителство“, „Туризъм“ и „Култура“, имат действащи КТД на

равнище отрасъл/бранш. В тях преобладават малките предприятия и обичайно те са обвързани с действието на секторния КТД, като по този начин броят на наетите лица, за които са в сила действащи КТД, всъщност е по-голям.

Данните показват, че общо за равнище предприятие делът на покритие от действащи КТД спада от 14,8 на сто от наетите в икономиката през 2012 година, до 13,7 на сто през 2015 година. Това се равнява на спад от един процентен пункт, като се има предвид близо 14 на сто спад на броя на действащите КТД на равнище предприятие.

От данните личи също, че делът на покритие е значително по-висок в предприятията от обществения сектор – между 36 и 38 на сто в изследвания четиригодишен период, спрямо дял от около 6-7 на сто на предприятията от частния сектор. С най-голям дял на действащи КТД са малките и средните предприятия, съответно – 50 на сто и 30 на сто от всички. Делът на действащите КТД за големите предприятия е 15 на сто, а в микропредприятията – 5 на сто.

#### 2.2.4. Общинско ниво

Съгласно член 51в от Кодекса на труда, КТД на общинско равнище се сключват за дейности, финансирани от общинския бюджет. Всички те са в сектора на услугите. Данните показват, че над 80 на сто от действащите КТД на общинско равнище са в общинските дейности „образование“, 4 на сто – „здравеопазване“, а между 5 и 9 на сто са в другите групи дейности.

От съдържателна гледна точка отрасловите/браншови КТД включват детайли относно минималното заплащане, най-често като се използва за отправна точка размера на минималната работна заплата за страната. В тях се договорят надбавките за постигнати високи производствени резултати и качествена работа, доплащанията за извънреден и нощен труд и работа при опасни и вредни условия, процедурите за съкращения и уволнения, здраве и безопасност на работното място, работно време и отпуски, защита от дискриминация, съвместяване на работа и семеен живот, право на информиране и консултиране и други.

Колективните трудови договори на равнище предприятие са по-подробни и съдържат споразумения за предоставянето на обучение и квалификация, заплащането, работното време и отпуските, здраве и безопасност, социалните придобивки, синдикалните дейности в предприятието, разрешаването на конфликти и механизма за присъединяване на несиндикални членове към споразумението. Обикновено условията и най-вече заплащането договорени на равнище предприятие са по-благоприятни от тези, съдържащи се в отрасловите/браншови КТД.

## **Социалният диалог през погледа на мениджъри и синдикалисти от предприятия в България**

В периода 01.11.2016 - 30.11.2016 година бяха проведени 8 дълбочинни интервюта.

Предприятията, които бяха подбрани от експертите, са частна собственост.

Отраслите, в които те работят, са както следва:

**санитарна керамика - “Идеал Стандарт - Видима”  
металургия - “Алкомет” Шумен,  
добивна и преработваща промишленост - “Асарел Медет” и “Дънди Прешъс Метал”,  
химическа промишленост - “Неохим”,  
фармацевтична промишленост - “Българска роза” Карлово  
електротехническа промишленост - “Шнайдер Електрик”,  
санитарна арматура - “Идеал Стандарт - Видима”.**

Какво обединява отговорите и какво е различното в дружествата?

Оценката за състоянието на социалния диалог през последните три години: Преобладаващата оценка - 5 от 8 интервюирани дружества - са на мнение, че няма промяна. Като по-ефективен го определят две дружества, а като незадоволителни резултати от него - в едно дружество.

**Реално методите на взаимодействие не са се променили, а от там са и оценките за липса на промяна - неприемливо статукво от гледна точка на бързо променящия се индустриален диалог в някои европейски страни.**

Интервютата включваха въпрос, свързан с децентрализацията на индустриалните отношения - кои преговори - на браншово равнище или на ниво фирма способстват за по-доброто развитие на социалния диалог. Повечето от фирмите споделят мнението, че диалогът на ниво фирма е по-успешен. Единствено представителите на фирма от металургията смятат, че по-конструктивен е диалогът на браншово равнище.

В България повечето от големите фирми членуват в няколко работодателски организации. Интервютата потвърждават тази практика - 5 от интервюираните фирми членуват в няколко организации, а три от останалите членуват само в една организация.

Фирмите, които доброволно се съгласиха да участват в изследване, посветено на индустриалните отношения, поднесоха на изследователския екип изненада - две дружества нямат сключен колективен трудов договор. Това са “Българска роза” Карлово и “Шнайдер Електрик”.

Фирма “Шнайдер Електрик” няма и синдикална организация, а в останалите дружества има представени синдикални организации.

За целите на изследването на интервюираните бяха задавани и въпроси, свързани със съвременната роля на синдикатите. Някои от търсените отговори бяха в сферата на социалната защита на работниците и служителите. Мненията бяха поляризирани - половината отговори определяха роля на синдикатите, но при спазване на определените им от Кодекса на труда правомощия. Останалата половина отхвърляха това твърдение. Като обобщение може да се каже, че в дружествата смятат за приемливо присъствието на синдикатите, но не и извън традиционните им правомощия.

Тези изводи се подкрепят и от наличието на съвети за информиране и консултиране в пет от интервюираните фирми. Според участниците в изследването в дружествата им се спазват правата за информираност и консултиране на работниците и служителите - само в една фирма смятат, че тези права се спазват, но в определена степен.

За да определи нивото на социалния диалог във фирмите изследователският екип зададе на интервюираните поредица от въпроси, свързани с участието на синдикатите в процесите на взимане на решения относно:

- заплащането на труда - преобладаващите отговори бяха положителни;
- производствените въпроси - в половината фирми синдикатите участват в този процес, в останалата половина са изключени от участие;
- социалните въпроси - категорично участие на синдикатите;
- условията на труд и безопасност на труда - също преобладават положителните отговори;
- политика за развитие на фирмата - с едно изключение - "Асарел Медет" - в останалите дружества синдикатите не участват при вземането на решения.

Ако отговорите на участниците в изследването могат да бъдат синтезирани накратко, те биха изглеждали приблизително така: Да, имаме синдикати, да, те имат определени правомощия и трябва да работят в съответствие с тях, да, смятаме за правилно работниците и служителите да бъдат информирани и консултирани, да, синдикатите имат своята роля в социалния диалог по отношение на заплащането, социалните въпроси, условията на труд и безопасността на труда. Но мястото им в диалога изключва въпроси свързани с политиките за развитие на фирмите, както и повечето от производствените въпроси.

Налице е стагнация в отношенията мениджмънт - синдикати. Тези отношения са останали на нивото от преди поне едно десетилетие и ако има някаква промяна, то тя е продиктувана от някои изисквания към страната след членството и в Европейския съюз.

С тези изводи кореспондират и отговорите на въпроса за влиянието на нивото на социалния диалог във фирмата върху нейната конкурентоспособност. Мненията на участниците в интервютата почти изцяло отхвърлят твърдението, че работниците и служителите са мотивирани в по-голяма степен при изпълне

ние на задълженията си ако социалния диалог е на добро ниво. Според тях нивото на мотивация не зависи от развитието на социалния диалог, а от други фактори. А има споделено мнение, че конкурентоспособността на фирмата в най-голяма степен зависи от прилагането на съвременни технологии и в по-малка степен от човешкия фактор.

Съвременните условия на труд предполагат все по-голямото използване на гъвкавите форми на труд - почасовата работа, аутсорсинга, работата от разстояние и други. Запитани за приложението на тези форми на труд в техните дружества, интервюираните отговаряха или отрицателно или казваха, че условията на труд във фирмата не позволяват прилагането на гъвкави форми на заетост. Получихме положителни отговори само в една фирма - "Шнайдер Електрик".

За целите на изследването в интервютата участваха ръководители и експерти от отделите "Човешки ресурси" и синдикалисти, които разполагат с цялата информация и участват в социалния диалог.

### **ГЛАВА 3. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ В БЪДЕЩЕ**

---

Една от целите на настоящото проучване е да се направи опит за прогноза за развитието на индустриалните отношения в краткосрочна и средносрочна перспектива и под влияние на съвременните технологични промени. Тук се имат предвид дигитализацията, повсеместното въвеждане на информационни и комуникационни технологии /ИКТ/, автоматизацията/роботизацията на работните места и протичащото до голяма степен под тяхно влияние развитие на нови и нетипични форми на заетост в наши дни.

В научната и популярната литература вече е прието тези изменения да се определят като „Четвърта индустриална революция“. Тя кардинално ще промени начина, по който хората живеят, работят и общуват помежду си. Един от най-съществени нови моменти е променяният се характер на договорните отношения между работодателя и работника и появата на все повече работни места извън приложното поле на стандартния трудов договор. В специализираната литература даже се говори за „де-стандартизация“ на наемните отношения. Поставя се и въпросът за това кои са институциите, които имат право да представляват интересите на зетите при новите условия – тоест дали и в бъдеще синдикатите и организациите на работодателите ще продължат да играят ролята на традиционните участници в индустриалните отношения.

Оценките за обхвата на тези промени варират в широки граници. Така, например,



в Доклада за глобалните рискове 2017 /издание на Световния икономически форум в Давос/ се цитират следните данни: за 47 на сто от работните места в САЩ има голям риск да бъдат автоматизирани през следващите две десетилетия; друго изследване на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие от 2016 година пък посочва, че само 9 на сто от работните места подлежат на автоматизация. Според наскоро публикуван съвместен научен доклад на на Международната организация по труда и Eurofound средно 17 на сто от наетите в ЕС 28 работят от разстояние или използват преносими електронни устройства в работата си като работят с тях извън офиса на работодателя<sup>5</sup>.

Без съмнение, Източна Европа и в частност България все още не са засегнати в същата степен от технологичните промени. Те постепенно обхващат и българската икономика и е повече от необходимо да се изследват последиците от тях за системата на индустриалните отношения и степента на готовност на социалните партньори да работят в новите условия.

През последните години информационните технологии се развиват много динамично. Цифровизацията на икономиката оказва значително въздействие върху пазара на труда чрез модифициране на динамиката на работните места, условията на труд и необходимите умения. Трансформациите, предизвикани от цифровизацията предоставят както нови възможности, така крият и сериозни рискове за пазара на труда. Всички държави в ЕС са засегнати от дигитализацията, която е развита в различна степен на територията на Съюза. Най-добре представена е тя в скандинавските страни и Холандия, които се считат за световни лидери в дигиталната конкурентоспособност. От друга страна, някои от новите държави в Източна и Южна Европа, сред които е и България, изостават<sup>6</sup>.

България се намира на 27-мо място в класирането на страните членки на ЕС според т.нар. Индекс на дигиталната икономика и общество. Тя има някои много добри постижения в създаването на необходимата инфраструктура, но изоставя в областта на дигиталните умения и дигитализацията на бизнес процесите и административните услуги.

Цифровизацията създава работни места чрез генериране на нови бизнес модели, нови продукти, нови машини и намаляване на разходите за производство. Печалбите варират за всеки сектор и компания. Наред с това обаче, цифровизацията може да унищожи работни места. Най-заstrasени са работниците със средна квалификация. Дигитализацията улеснява аутсорсинга на работни места към страни с ниски разходи за труд. Въздействието на съвременните технологии остава двупосочно. Според най-новите прогнози цялостното влияние обаче ще бъде положително: около 7 милиона допълнителни работни места в ЕС може да се създадат, благодарение на цифровизацията.

Дигитализацията предизвиква големи промени в организацията на работа, заетост-

---

<sup>5</sup> Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Joint ILO-Eurofound Report, 2017.

<sup>6</sup> Employment and Skills Aspects of the Digital Single Market Strategy, study of the EMPL Committee, 2015, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

та и индустриалните отношения. Тя насърчава промените както на микроикономическо ниво (фирми и лица), така и на макроикономическо ниво (на пазара на труда и в обществото). На микроикономическо ниво, работниците имат по-голяма гъвкавост да работят по всяко време и от всяко място. Това има положителни последици за заетостта на хората, които търсят по-гъвкава работа (жени, по-възрастни работници), но също и по-мобилни хора чрез нови начини за работа и нови видове трудови правоотношения. Става дума за телеуърк или дистанционна работа, работа на свободна практика или независими професии, аутсорсинг, краудсорсинг и заетост в споделената икономика.

Новите форми на работа, възникнали в резултат на дигитализацията водят до нови моменти в индустриалните отношения. Политическите решения в страните от ЕС по отношение на дигитализацията са в процес на развитие. Има няколко инициативи на европейско равнище в подкрепа на еволюцията към цифрова икономика, например чрез стимулиране на цифровото предприемачество. По данни на ЕК, в ЕС-28, макар и със съществени различия, има повече от 100 национални политики, които се занимават с развитие на електронни умения.

Според изследвания на ЕК, е необходима обаче надеждна гъвкава сигурност в условията на съвременните технологии, която съдържа четири основни компонента:

- Гъвкави и надеждни договорни отношения чрез съвременно трудово законодателство, колективни договори и организация на труда.
- Комплексни стратегии за обучение през целия живот, чрез които да се осигури постоянна приспособимост и пригодност за заетост на работниците, най-вече на най-уязвимите.
- Ефективни активни политики на пазара на труда.
- Модерни социално-осигурителни системи.

В България ефектът от цифровизацията върху пазара на труда не е изследван достатъчно, необходими са задълбочени проучвания за възможните негативни странични ефекти, предизвикани от новите начини на работа. Необходимо е да се съберат данни за новите видове работни места, за да се идентифицира тяхното въздействието върху пазара на труда.

Разпространени са редица нестандартни договорни споразумения, регламентирани новите форми на заетост: договори с фиксиран срок; договори с непълно работно време; договори „на повикване“; временна заетост; срочни договори; договори за предоставяне на професионални услуги, работа от разстояние (telework), аутсорсинг. Предстои да се развият краудсорсинг, споделена заетост и други.

През последните години в България, макар и с по-бавни темпове, настъпват промени в организацията на работа, благодарение на дигитализацията. Процесът на политически решения и законодателни промени в тази област протича бавно. Резултатите от дискусиите в рамките на фокус-групите и интервютата показват, че позитивните ефекти от цифровизацията се оценяват от работодателите и работниците. На практика обаче новите форми на работа, породени от цифровизацията не се прилагат широко. В някои сектори, например сектора на информационните технологии и аутсорсинга, те се използват в по-голяма степен. Като пример за раз-

пространението и регламентирането на подобна нова форма на работа е „работата от разстояние“.

Работата от разстояние е една от новите форми на заетост, станала възможна благодарение на дигитализацията. Тя се дефинира като всяко използване на информационни и комуникационни технологии, което позволява дадена работа или част от нея да се върши далеч от мястото, където се очакват резултатите от нея или където нормално би била извършена. Работата от разстояние<sup>7</sup> включва:

- работа от дома - като алтернатива на ходенето на работа или посещенията при клиенти;

- мобилна работа - динамична разновидност на работата от разстояние, при която ръководителят, експертът или обслужващият персонал предоставят услуги в движение, ползват възможности за отдалечен достъп до системите на фирмата и/или на клиента;

- телецентрове - регионални бизнес центрове, специално оборудвани с достъп до високо скоростни информационни и комуникационни технологии, продукти и разработки, предназначени за хора, които по една или друга причина не желаят да работят в дома си, но предпочитат да си спестят разходите, времето и неудобствата от пътуването до централния офис на фирмата;

- теле-селища - телецентрове от по-голям мащаб (селище) с по-добри възможности за социализация в сравнение с работата от дома;

- функционално преразпределение - концентриране на доскоро разположени в близост до клиента бизнес функции и в резултат доставяне на услуги от разстояние. Например: „front office“ - продажби преди извършване на място, които сега се извършват по телефона или по компютърни мрежи, и „back office“ - услуги и работа по поддръжката, които вече могат да се свършат от всяка точка на света с помощта на отдалечен достъп до системите.

Тук се включват дейности в сферата на науката, медиите, счетоводството, консултантския бизнес и други, които са творческо ориентирани и не изискват статичност. Схемата, по която работи програмата, изисква наличие на сървър и включени към него работещи лица, които са в постоянна връзка, както помежду си, така и с работодателя. Работата от разстояние осигурява гъвкаво работно време, гъвкави договори, по-добър достъп до пазара на труда, спестяване на средства от наеми на помещения, мобилизираност на работещия и по-качествен продукт<sup>8</sup>.

В България работата от разстояние е регламентирана в трудовото законодателство. Още през ноември 2010 г. национално представителните организации на социалните партньори в България подписват **„Национално споразумение за организацията и прилагането на дистанционната работа“**. Целта е да се гарантира гъвкавостта на пазара на труда, като се регламентират правата на хората, които работят от раз-

---

<sup>7</sup> Често пъти работата от разстояние се тълкува погрешно като „надомна работа“.

Дистанционната работа е нещо различно от т.нар. „надомна работа“. От посочената по-горе дефиниция и разновидности следва, че тя представлява пренасяне на работата от основното работно място на друго място, но с помощта на новите информационни технологии.

<sup>8</sup> В момента 60% от работещите в САЩ и 20% от тези в скандинавските страни практикуват дистанционния метод на работа.

стояние. Подписването на националното споразумение е важна стъпка за България в изпълнение на ангажиментите ѝ, произтичащи от членството в ЕС. В Националното споразумение са отразени ценностите, целите и принципите на европейския социален модел и на европейските модели на индустриалните отношения. Националното споразумение е израз на решимостта на социалните партньори да продължат и развиват практиката и утвърждават отговорността си да уредят значими въпроси от трудов и социален характер по пътя на двустранните преговори и в духа на чл. 139 от Договора за създаване на Европейската общност, препотвърден в чл.155, т.1 от Договора за функциониране на Европейския съюз.

В резултат на представените искания за промени в Кодекса на труда съгласно Националното споразумение е приет **Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда** (Държавен вестник бр. 82 от 21 октомври 2011 г.), чиято цел е да се уредят нормативно специфичните трудови правоотношения при работата от разстояние. С приемането на закона се създава нов раздел в Кодекса на труда (**Раздел VIII „б“ на Глава пета**), наречен „Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние“. Основна цел на новата уредба е да регулира специфичните трудови правоотношения във връзка с работата от разстояние. Разпоредбите на новия раздел в Кодекса на труда в пълна степен отразяват постигнатите договорености между социалните партньори в Националното споразумение за организацията и прилагането на дистанционната работа в България, което от своя страна е в отговор на Европейското рамково споразумение за работа от разстояние от 2002 г. и свързаните с това ангажименти за въвеждането му в българското трудово законодателство. Направените проучвания в рамките на настоящия проект показват, че новите форми на работа имат добри перспективи в България. Тези форми имат важно значение за повишаване на заетостта, нарастване на ефективността на пазара на труда и повишаване на конкурентоспособността на предприятията и икономиката като цяло. Това става най-вече чрез въздействието им върху производителността в предприятията и нейното нарастване, което се постига чрез:

- повече възможности за откриване на нови работни места;
- реструктуриране на работните места (особено в малките и средните предприятия) при значителна икономия на разходи за наем на големи офис площи; за транспорт на работниците и служителите; за паркиране;
- намаляване на недостига от определени категории специалисти - източниците на свободна работна ръка вече не са ограничени с даден географски район или дори държава, което води до увеличаване на достъпа до по-квалифицирани работници/ служители;
- намаляване на съкращенията или на прекратяване на трудовите правоотношения при преместване на предприятието в друго населено място - работодателят може да предложи на работниците и служителите, които не желаят да се преместят, дистанционна работа;
- спестяване на времето, изгубено за пътуване до работното място, на неудобствата и стреса;
- по-висока ефективност на работниците/служителите, вследствие повишената степен на доверие, отговорност, автономност на решенията;
- повишаване на производителността - гъвкавата работа позволява на определени работници/служители да увеличат производителността си, като им се дава възможност да работят според предпочитанията си - например работа у дома, което

им позволява по-добра концентрация;

- намаляване на разходите при кризи - работата не се нарушава при лошо време, наводнения, пожари, сигнали за бомби, стачки и транспортни аварии;
- разработване на нови продукти и услуги, посредством методите на гъвкавата работа.

Макар и в ограничена степен новите форми на работа се прилагат в българските предприятия<sup>9</sup>. Те все още не са достатъчно популярни, но има перспективи за тяхното по-широко разпространение. Информацията за тях се разпространява бързо, най-вече по интернет. Мениджърите все още не са достатъчно информирани за тяхното регламентиране в законодателството, но имат готовност да приложат тези форми на заетост, като отчитат ползите от тях. Работодателите оценяват необходимостта от наличието на съвременни информационни и комуникационни технологии, както и определени качества на служителите, които могат да гарантират добри резултати от прилагането на гъвкави форми на заетост и работа от разстояние. Работниците в предприятията имат позитивна нагласа към новите форми на заетост. Готовността им за участие в нови форми на заетост е налице. В редица случаи те имат по-голяма мотивация, по-голяма мобилност, ще се губи по-малко време за пътуване до работното място. Същевременно работниците са убедени, че няма да се намали ефективността на работата им. Синдикатите обаче изразяват недоволство от недостатъчната защита на правата на работниците при тези нови форми, които все още не са достатъчно пълно регламентирани.

Може да се направи извод, че както представителите на работодателите, така и работниците в България имат нагласата за по-широко прилагане на нови форми на заетост. Все пак, работодателите са по-резервирани и предпазливи към тези безспорно съвременни форми на заетост, които биха довели до по-голяма гъвкавост и ефективност на пазара на труда.

Служителите оценяват позитивите на новите форми на организация на работа, породени от дигитализацията. Същевременно синдикатите виждат и акцентират върху техните недостатъци. Негативните странични ефекти са свързани с високата степен на интензивност на труда, задължението работниците да бъдат винаги на разположение – това може да предизвика стрес и преумора, а достъпът до социална защита в рамките на тези гъвкави условия често е неясен. Дискусиите във фокус-групите показват, че на макроикономическо ниво, цифровизацията води до постепенна поляризация на заетостта. Увеличава се броят на заетите в по-висококвалифицирани категории на труд и съответно в най-ниско квалифицираните, докато в средната степен на скалата броят на заетите намалява. Наблюдава се същата поляризация и при заплащането.

Дискусиите показват, че съвременните технологии създават големи предизвикателства за социалния модел в България. Законодателството е разработено в условия, когато трудовите договори са на пълно работно време. При цифровизацията се появяват нови гъвкави трудови правоотношения, в резултат на което се развиват атипични кариерни модели. Политиците както на европейско, така и на ниво в България са изправени пред сериозно предизвикателство за привеждане на социални-

---

<sup>9</sup> Телеуъркинг: нов начин на работа и живот, Център за икономическо развитие, С., 2013.

те механизми за защита в съответствие с новите гъвкави трудови правоотношения, за да се гарантира социална защита за всички работници.

Според анкетираните работници и работодатели, нарастват потребностите от нови умения - общи и специализирани електронни умения за постигане на задачите на работното място и за увеличаване на производителността. В България, според мнението на работодателите, липсват висококвалифицирани работници с разнообразни умения и знания за работа с цифрови технологии. Именно хората с най-ниски нива на ИКТ умения и които са най-малко подготвени да актуализират своите умения ще бъдат засегнати най-тежко на пазара на труда. Процесът на наемане на работа все повече изисква използването на цифрови методи. Това развитие може да представлява съществена пречка за по-възрастните лица, търсещи работа и нискоквалифицираните безработни с ограничени електронни умения. Новите възможности изискват реформи в началното и професионално образование и обучението през целия живот, за да се осигурят специфични цифрови знания. Съвременните условия предполагат обучение в ИКТ като допълнение към формалното образование – това става все по-важно за адаптиране на работниците. В България има сериозен недостиг на специалисти в областта на ИКТ, все повече работни места се откриват в тази сфера, за които няма подготвени специалисти. Цифровите технологии отправят предизвикателство към традиционните методи за обучение. Е-обучението, уеб-базирано образователни материали, обучение от разстояние, онлайн университети и програми предлагат гъвкави форми за обучение на студенти и работници. Те предстои да се развият по-активно в България.

По време на дискусиите представителите на синдикатите обръщат внимание, че в новите условия работниците с ниски доходи са в най-голям риск, когато става въпрос за загуба на работни места, причинена от цифровизацията. Необходимо е именно тези работници да бъдат най-сериозно наблюдавани и да се предприемат мерки за подкрепата им по време на такива преходи. Това налага подобряване на програмите за работа по ориентиране и обучение, за да се отговори на новите потребности на пазара на труда.

Всички участници в дискусиите подчертават, че са необходими дефиниции и правно регламентиране на различните видове нови форми на работа, за да се наблюдават тези явления и тяхното влияние върху пазара на труда. При новите форми на работа компаниите и правителствата се сблъскват с нови въпроси по отношение на социалната защита, проблеми със здравето и безопасността. Правната рамка на тези различни видове работа трябва да бъде актуализирана, за да се поддържа защитата на работниците. За да се защити личният живот на работниците и да се предотвратят проблемите, свързани с психичното здраве, също трябва да бъдат предприети адекватни мерки.

Положителен пример в разглежданата област е фактът, че най-голямата синдикална конфедерация в България – Конфедерацията на независимите синдикати в България е сформирала специализирана работна група по проблемите на дигитализацията на икономиката и въвеждането на ИКТ. Експертите събират и обработват информация за динамиката на тези процеси и следят влиянието на новите технологии върху формите на заетост и специфичните проблеми, които те пораждаат

от гледна точка на защита правата на работниците. Сложни са въпросите с определяне на „отсрещната страна“ при новите форми на заетост – тоест с кого следва да се преговаря като невинаги е ясно кой е работодателят. Експертите категорично подчертаха необходимостта от допълнителни проучвания, както и регламентиране и контрол над новите форми на заетост.

Един от най-важните въпроси, който възниква при прехода към цифровата икономика и новите форми на заетост е този за обучението и преквалификацията на работниците. Решаването на този въпрос изисква намесата и участието на трите страни в индустриалните отношения: правителството, синдикатите и организациите на работодателите.

Така например, по данни на Economist в Дания в условията на добре развит трипартизъм в индустриалните отношения фирмите и синдикатите заедно определят необходимите умения на работната сила от гледна точка на технологичните промени. В същото време в колективните трудови договори се договаря правото на платен отпуск за обучение и преквалификация на работната сила. Във Великобритания също профсъюзите са сериозно ангажирани с предоставянето на информация и контакти за образователни услуги на своите членове.

## ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

Изследването и анализът на индустриалните отношения и социалния диалог в България след 2012 година до настоящия момент не показва съществени изменения в сравнения с предходни периоди. Институционалната среда за развитието се запазва почти непроменена в основата си, но с добавени елементи с цел прецизиране на нормативната уредба и допълването ѝ в области, които са били по-слабо застъпени. По традиция всички или почти всички основни въпроси на икономическата и социалната политика в България се обсъждат от Националния съвет за тристранно сътрудничество, но този механизъм не винаги отчита мненията на синдикатите и работодателските организации в достатъчна степен. Доста често социалният диалог на национално ниво се прекъсва след епизоди на засилена конфронтация между социалните партньори като този проблем се пренася и на по-ниските нива на партньорство. В крайна сметка при такива ситуации решенията се взимат при доминиращата роля на държавата.

На фона на намаляващата членска маса на синдикатите и нерешените проблеми с представителството на работодателските организации /едновременно членство в няколко организации/ продължават тенденциите на формално действащ социален диалог без съществен принос за ускореното социално-икономическо развитие на България. Всички участващи страни в индустриалните отношения трябва да положат усилия за излизане от тази ситуация с цел обединение около една главна стратегическа цел. Такава би могла да бъде повишаване конкурентоспособността на българската икономика като всички участници поемат своя дял от отговорността за постигането ѝ. Необходимо е те да се придържат строго към принципите на социалното партньорство в най-добрия смисъл на думата като загърбят тясно корпоративните си интереси. Това няма как да се реализира без готовност за взаимни

компромиси.

Тези изводи важат с още по-голяма сила за бъдещето на индустриалните отношения в България. Изследването разкри висока степен на неготовност /с някои изключения/ и на синдикатите, и на работодателите за познаване и адаптиране спрямо предизвикателствата на цифровата икономика, масовото навлизане на информационните и комуникационните технологии и „новите/ нетипични“ форми на заетост. Доколкото тези промени все още са по-слабо застъпени в България наложително е да не се губи време за подготовка в съответствие с бъдещите промени, в това число и за търсене на иновативни подходи за работа с членовете и на синдикатите, и на работодателите с цел приспособяване към съвременните тенденции в икономиката и индустриалните отношения. Много широки възможности в тази насока се разкриват по линия на колективното трудово договаряне, особено на отраслово и браншово равнище.

Без съмнение, синдикатите и работодателските организации в България следва да се фокусират в много по-голяма степен върху проблемите на бъдещето и тяхното място и роля в епохата на „четвъртата индустриална революция“.



## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Доклад за дейността на Националния институт за помирение и арбитраж 2015, [www.niira.bg](http://www.niira.bg).
2. Европейска комисия. Доклад за България за 2016 г./Работен документ на службите на Комисията/, Брюксел, 26.02.2016 г., SWD (2016), 72 final.
3. Предизвикателствата на социалния диалог в България за периода 2008-2013 г., Софийски университет, София, 2014.
4. Barlund, M. and M. Busse, *Labour Mobility in the EU: Addressing Challenges and Ensuring "fair mobility"*, CEPS Special Report No. 139/July 2016.
5. *Bulgaria: Working life country profile*, Eurofound, 25 November 2015, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).
6. *Global Competitiveness Report: 2016-2017*, World Economic Forum, Geneva, 2016.
7. *The Global Risks Report 2017*, World Economic Forum, Geneva, 2017.
8. *Employment and Social Development in Europe 2016 (Annual review) – Chapter 4. The Labour Market Implications of ICT Development and Digitalisation; Chapter 5. Capacity Building for Social Dialogue*, <http://ec.europa.eu/social>.
9. *Living and Working in Europe/Eurofound Yearbook 2015*, Eurofound, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)
10. *Industrial Relations in Europe 2012*, <http://ec.europa.eu/social>.
11. *Industrial relations in Europe 2014*, <http://ec.europa.eu/social>.
12. *The Role of Social Partners in the design and Implementation of Policies and Reforms*, July 2016, <http://ec.europa.eu/social>.
13. *Role of the Social Partners in the European Semester*, Eurofound, 2016, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).
14. *Statutory Minimum Wages in the EU 2017*, Eurofound, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)



# **Industrial Relations in Bulgaria: Recent Developments and Future Challenges**



This project is funded by the European Union



**CENTER FOR  
ECONOMIC  
DEVELOPMENT**

The project is implemented by the Center  
for Economic Development

**Authors:**

Dr. Anelia Damianova, Center for Economic Development  
Blenika Djelepova, expert, Center for Economic Development  
Dr. Maria Prohaska, Center for Economic Development

**Peer-review:** Dr. Ekaterina Ribarova, Institute for Trade Union and Social Studies, Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria

The authors extend their thanks to all the participants of focus groups, foresight workshops and interviews, without whom this report would not have been produced.

The report is produced as part of the activities within the framework of the project "Industrial Relations in Central and Eastern Europe: Challenges ahead of Economic Recovery" VP/2015/004/0124 (April 2016-July 2017)."

©Center for Economic Development, 2017  
46 Chervena Stena Street, 1421 Sofia  
Telephone: +359 2 8190 777 Fax: +359 2 8190 776  
[www.ced.bg](http://www.ced.bg)  
Design and Pre-print design: AA "Agora"  
Print: Alians Print

This publication has been produced with the assistance of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of the Center for Economic Development and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.

# **Industrial Relations in Bulgaria: Recent Developments and Future Challenges**

Sofia 2017



This project is funded by the European Union



**CENTER FOR  
ECONOMIC  
DEVELOPMENT**

The project is implemented by the Center  
for Economic Development



# CONTENTS

## **RECENT DEVELOPMENTS AND FUTURE CHALLENGES**

METHODOLOGY .....	41
<b>CHAPTER 1. FRAMEWORK OF INDUSTRIAL RELATIONS IN BULGARIA AFTER 2012 .....</b>	<b>42</b>
<b>1.1. Institutional and political framework of     industrial relations in Bulgaria .....</b>	<b>42</b>
<b>1.2. Main actors in industrial relations .....</b>	<b>44</b>
<b>1.2.1. Trade unions and workers' representatives .....</b>	<b>44</b>
<b>1.2.2. Employers' associations .....</b>	<b>45</b>
<b>1.2.3. Central and local government .....</b>	<b>46</b>
<b>CHAPTER 2. ECONOMIC RECOVERY AND CURRENT TRENDS IN SOCIAL DIALOGUE IN BULGARIA .....</b>	<b>46</b>
<b>2.1. Economic and social situation in Bulgaria since 2012 .....</b>	<b>46</b>
<b>2.2. Social dialogue and collective bargaining in Bulgaria in     the context of economic recovery .....</b>	<b>50</b>
<b>2.2.1. National level .....</b>	<b>51</b>
<b>2.2.2. Sector/branch level .....</b>	<b>53</b>
<b>2.2.3. Enterprise level .....</b>	<b>55</b>
<b>CHAPTER 3. CHALLENGES IN INDUSTRIAL RELATIONS IN THE FUTURE .....</b>	<b>58</b>
<b>CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS .....</b>	<b>64</b>
<b>BIBLIOGRAPHY .....</b>	<b>67</b>





# INDUSTRIAL RELATIONS IN BULGARIA: RECENT DEVELOPMENTS AND FUTURE CHALLENGES

## METHODOLOGY

The present report explores the state of play and the outlooks of industrial relations and social dialogue in Bulgaria during the post-crisis recovery period. The recent trends cover the period between 2012 and the end of 2016, while future development is projected in the short- and medium run.

The report is powered by a methodology which was developed in a collaborative and coordinated way with partner institutions from Estonia, FYR of Macedonia, Poland, Romania, Croatia and the Czech Republic. This was also used for developing a report which compares industrial relations across Central and East Europe region in the same period.

The use of a consistent methodology results in a uniform design of the national reports and in the application of coherent research approaches, certainly adapted to national specificities.

In particular, the Bulgaria report catered on the following research methods: Desktop exploration of information and key publications by the most prominent Bulgarian institutions and experts working in the area of industrial relations. In this regard, the Bulgarian research team highly appreciates the publications and materials kindly provided by Mr Teodor Dechev, Ph.D. and Director for Industrial Policies at the Bulgarian Industrial Capital Association.

The report was informed by analyses and research papers from all major worker and employer organisations in Bulgaria. Highly valuable information on industrial relations trends in CEE in general and Bulgaria in particular comes inter alia from the studies conducted by the European Commission and by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).

The sources of statistical information included EUROSTAT, the Bulgarian National Bank, the National Statistical Institute, the Ministry of Finance and other Bulgarian institutions. The present report builds on the researchers' studies and analysis of industrial relations and social dialogue in Bulgaria, which crystalized in the Bulgaria report developed in the framework of the project titled 'The Impact of the Economic Crisis on the Industrial Relations National Systems: Policy Responses as Key Recovery Tools' (2011-2012, Reference VP/2011/001).

As part of the methodology the research team conducted two focus group discussions with experts in the area of industrial relations and representatives of worker and employer organisations. These organisations operate at a national and sectoral/branch level as well as in individual enterprises.

The most challenging part of the research effort were the so-called ‘foresight workshops’, that is discussions which tried to analyse and predict the development of industrial relations in the short and medium term. The participating experts and social partner representatives deliberated the latest developments in the global landscape of industrial relations and in Bulgaria, which occur under the impact of digitalisation and the advent of new and off-mainstream forms of employment.

Finally, the report draws from eight in-depth interviews, which the team held with trade unionists and HR managers in companies having a significant weight in Bulgaria’s economy.

## **CHAPTER 1. FRAMEWORK OF INDUSTRIAL RELATIONS IN BULGARIA AFTER 2012**

---

### **1.1. Institutional and political framework of industrial relations in Bulgaria**

The present report examines and assesses, in accordance with the methodology, industrial relations and social dialogue in the period 2012–2017. The period under consideration was characterised by frequent resignations and changes of governments in the wake of street protests against government policies, by the installation of three caretaker governments and by an unfavourable socioeconomic environment which was hardly conducive to a normal social dialogue. In such a situation, tripartite cooperation lacks stability and consistency, while government, employers and trade unions do not endeavour towards the achievement of common objectives and priorities. Political stability turns out to be a vital precondition for an efficient social dialogue with a pronouncedly dominant role of the State.

Conversely to the years of the economic crisis when mobilisation was observed across trade union structures in defense of their members, social dialogue during the economic recovery period has not seen much activity and development.

A number of publications and studies have pointed out that despite the well-developed legislative and institutional framework for a social dialogue, efficient implementation of the principles of social partnership in Bulgaria is lacking. The spirit of solidarity, mutual trust and shared responsibility between unions and employers which leads to ensuring and protection of workers’ rights and to a stable and predictable working environment in the enterprises is still absent. Similar views and assessments were expressed by experts and representatives of the social partners during their discussions in the focus groups. Social dialogue in Bulgaria is considered to be well structured, but not efficient enough. In the main, social partners perform advisory functions in the State’s decision making process. The recent years have seen greater decentralisation—and increasing efficiency—of social partnership at sectoral/branch level as well as at enterprise level.

The authors of this report believe that industrial relations and social dialogue are important drivers of competitiveness at all levels (national, sectoral and enterprise

---

<sup>1</sup>Global Competitiveness Report 2016-2017, Geneva 2016.

level). This assertion is supported inter alia by the conclusions in the last Global Competitiveness Report of the World Economic Forum (Davos)<sup>1</sup>. In accordance with the assessment methodology, the indicators used are those which depict the state of industrial relations in each country. Data-wise, the prevailing assessment of the state of social dialogue and of employer-union cooperation is negative as Bulgaria stands way down the list of 140 countries. With a rating of 4.2 against a maximum of 7, Bulgaria ranks 102nd by this criterion. Wage flexibility has been rated somewhat better with a 5, which boosts the country to position 71. The correlation between labour productivity and wage levels earned a rating of 4 (position 67). Bulgarian business owners generally do not rely on professional managers and prefer to run their companies themselves, so Bulgaria again sinks down to position 101 on this account. In terms of capacity to attract and retain talented and skilled personnel Bulgaria just hovers above rock bottom at position 125. Brain drain continues to be a major problem for this country. Bulgaria fares relatively well (35th) when it comes to participation of women in the workforce. The data in the WEF report support many of the conclusions drawn in the present report and call for serious solutions and measures.

During the economic recovery period, industrial relations are unfolding under the impact of the overarching political, economic and social environment. The legal framework of tripartite dialogue is established by the Labour Code, the Regional Development Act (RDA) and the RDA Implementing Rules. Various other aspects are also addressed in the Employment Promotion Act, the Health and Safety at Work Act, the Collective Labour Disputes Settlement Act and the Social Insurance Code.

The most important changes relate to the adoption in 2012 of the criteria for representativeness of trade unions and employers' associations (Article 34–35 of the Labour Code). The process unfolded amidst many objections and complexities before the final version was adopted at last.

For a trade union to be recognised as a nationally representative one, the trade union should have:

1. a membership base of at least 50 000 members;
2. workers' organisations in more than one-fourth of the activities at second-digit level of the Classification of economic activities (maintained by the National Statistical Institute, NSI) and a membership base of at least 5 % of the personnel employed in each economic activity or at least 50 organisations with least 5 members in each economic activity;
3. local bodies in more than one-fourth of the municipalities in Bulgaria, and a national governing body;
4. legal personality acquired in accordance with Article 49(1) at least three years before the submission of the application for the recognition of representativeness.

On the other side, an employers' association is a representative one if it has:

1. at least:
  - a) 1500 members employing at least 50 000 workers across all members;
  - b) 100 000 workers hired under employment contracts across all members of the employers' association;
2. employers' organisations in more than one-fourth of the activities at second-digit level

of NSI's Classification of economic activities employing at least 5 % of the personnel covered by public social insurance on the basis of employment contracts in each economic activity, or 10 members in each economic activity;

3. Local bodies in more than one-fourth of the municipalities in Bulgaria, and a national governing body;

4. Legal personality acquired in accordance with Article 49(1) at least three years before the submission of the application for the recognition of representativeness.

## **1.2. Main actors in industrial relations**

In Bulgaria, industrial relations and the principles of social partnership are a manifestation of a new philosophy and of a new employment relations model which were created during Bulgaria's transition to a market economy and in the process of the country's accession to the European Union. Their underlying principle is tripartism. Industrial relations have their institutional structure and include bodies/institutions which are building blocks of the national tripartite cooperation system. These bodies are: the National Council for Tripartite Cooperation (at national level), sectoral and branch councils (at the level of the relevant ministries and agencies) as well as tripartite cooperation councils at the level of administrative provinces, municipalities and other regional formats. The tripartite cooperation model is established in accordance with Article 3 of the Labour Code and its implementing legislation. In certain instances tripartite cooperation may occur only at one level—national, sectoral or municipal. The main actors in the tripartite dialogue are the State, employers' associations and trade unions.

### **1.2.1. Trade unions and workers' representatives**

There are two leading trade union confederations in Bulgaria. Both are recognised as nationally representative ones in accordance with the Labour Code. This recognition entitles them to have representativeness at sectoral, provincial and municipal level as well. The status of a nationally representative organisation guarantees the participation of the organisation in the tripartite cooperation, in the other forms of social dialogue and in collective bargaining.

The most powerful trade union is the Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB). The other organisation is Confederation of Labour Podkrepa ('Support'). Many attempts were made during the transition to democracy and market economy for the creation and affirmation of other trade union formations, but in the end of the day these two organisations have come to play a central role. The last Census of 2012 again confirmed that they are the only two nationally representative organisations with a combined mass of nearly 350 000 members or 18 % of Bulgaria's workforce<sup>2</sup>.

Approximately 280 000 of all trade union members are in CITUB and 90 000 are in Podkrepa. Overall, membership in trade unions is decreasing, especially among the workers in the nationally representative confederations. At the same time, a number of other trade union organisations—-independent and unrelated with the nationally representative confederations—are being created in various sectors and branches, and work to protect the interests of their members.

---

<sup>2</sup> Based on data of the CITUB.

Conversely, trade union density remains relatively steady at around 21 % mainly due to the reduction of employment levels in many sectors and branches during the previous years (until 2013)<sup>3</sup>. The CITUB engages in proactive campaigns to recruit new members and promote the benefits of trade union membership; however, these campaigns have not been as successful as they could be. Particularly active have been the efforts among small and medium-sized enterprises (more than 90 % of the businesses in Bulgaria) and among those engaged in 'new forms of employment'.

According to the ICTWSS database version 5 of 2015 (referenced in the Bulgaria report of the European Commission, February 2016), trade union membership (measured by the proportion of paid workers participating in unions) was 17.5 % in 2012, while membership in employers' associations was around 50 %. Around 29 % of the workers were covered by collective labour agreements in 2012.

Besides unions, other actors may represent worker interests in individual enterprises or groups of enterprises. While they are somewhat sideliners (satellites), these representatives also have a say in social dialogue. These are listed below:

- Representatives in the meaning of Article 7(2) of the Labour Code are elected to protect rights and interests, more specifically in the context of mass layoffs or mergers/transfers of enterprises. These are usually elected in enterprises where trade unions do not exist or where trade union density is low;
- Awareness and counseling representatives (Article 7 of the Labour Code). They coexist with unions, but have different functions. In Bulgaria, these functions are typically assigned to trade union organisations if they exist in the enterprise;
- Committees (groups) dealing with working conditions;
- (General) meetings of worker proxies;
- Workers can also be represented at general meetings of shareholders or in supervisory/managing bodies in accordance with the Commerce Act. These representatives are non-voting members as they have an advisory role, and this role is limited only to employment and social policy matters.

Finally, certain Bulgarian divisions of multinational companies have elected representatives in European or Global Work Councils (Ideal Standard, Schneider Electric, Mondelez, Nestle, Carlsberg, etc.). These bodies have a role in social dialogue at transnational level.

### 1.2.2. Employers' associations

Following the last Census of 2012, four employer's associations were recognised as nationally representative ones. Two other associations have lost this status. Bulgarian laws permit one company to be a member of more than one association of employers. This makes it very challenging to estimate the number of their members and accordingly the density of employers' associations. Based on Eurofund data and on the results of the 2012 Census, 14 % of all companies in Bulgaria are members of employers' associations. The density of employers' associations is estimated at 29 % of the companies in the private sector.

---

<sup>3</sup>Based on data of the CITUB.

The four employers' associations mentioned above are (the numbers in brackets indicate the number of their member companies): Bulgarian Industrial Association (3 217), Confederation of Employers and Industrialists in Bulgaria (5 636), Bulgarian Industrial Capital Association (6 614) and Bulgarian Chamber of Commerce and Industry (21 977). The other two associations—Union of Private Economic Enterprise (UPEE) and Bulgarian Union of Private Entrepreneurs Vuzrazhdane—were not recognised as nationally representative organisations. Vuzrazhdane joined the Bulgarian Industrial Capital Association. The more interesting case is the UPEE, which managed to prove its representativeness by filing additional documents and was recognised by the Council of Ministers as a nationally representative employers' association in the summer of 2016. In practice this means that five associations are included in the National Council for Tripartite Cooperation; however, three other associations have challenged this decision and have initiated a procedure for the expulsion of the UPEE.

Apart from these associations, there are other self-standing and independent formations of companies and enterprises in various sectors and branches. Despite the consolidation of employers' associations during the transition years, the process is far from over. Relations among employers' associations are complicated and occasionally controversial, which has a negative bearing on industrial relations and social dialogue. From time to time one can even hear some of them trade allegations of 'collusion with the State', so there is still room for building more trust and partnership among employers' associations.

### 1.2.3. Central and local government

The State takes part in all formats of tripartite cooperation through its institutions—the Council of Ministers, various ministries and ministers, provincial and municipal governors, mayors of municipalities or their representatives depending on the level at which the cooperation takes place.

In the framework of social dialogue, the State plays the dual role of a regulator and an employer. The State not only discusses the various matters with the tripartite cooperation bodies, but in many cases takes the final decisions.

## **CHAPTER 2. ECONOMIC RECOVERY AND CURRENT TRENDS IN SOCIAL DIALOGUE IN BULGARIA**

---

### **2.1. Economic and social situation in Bulgaria since 2012 and onwards**

In 2008–2009 the combined impact of shrinking external demand, higher insecurity for businesses and consumers alike and dwindling inflows of capital led to an economic downturn in Bulgaria. Various economic sectors printed negative growth. Recovery was propelled by exports as external demand and economic activity in Bulgaria's main trading partners began to pick up. Economic insecurity, financial handicaps and insufficient domestic demand were the main constraints of business development in the key sectors—industry, construction and services. The global financial and economic crisis

**Table:** Key economic indicators of Bulgaria

№	Indicator	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1.	Real GDP Growth-volume (percentage change on previous year)	3,6	1,3	1,9	0,0	0,9	1,3	3,6
2.	Harmonised Indices of Consumer Prices (percentage change-12 months average)	2,5	3,0	3,4	2,4	1,4	-1,6	-1,1
3.	General Government Balance (% of GDP)	-4,1	-3,2	-2,0	-0,6	-0,8	-5,8	-1,7
4.	General Government Gross Debt (% of GDP)	13,7	15,5	15,3	17,6	18,0	27,0	26,0
5.	Exports of goods and services (y-o-y)	-11,7	-17,7	-4,4	1,8	0,3	3,4	4,0
6.	Imports of goods and services (y-o-y)	-21,5	4,1	8,5	4,5	4,9	1,5	0,9
7.	Corporations Gross Operating Surplus (% of GDP)	29,4	29,6	30,3	30,0	29,5		
8.	Compensation of Employees (at current prices, % of GDP)	35,4	36,4	35,4	36,9	39,6	41,0	41,3
9.	Foreign Direct Investment (% of GDP)			3,6	3,2	3,3	2,7	3,8
10.	Labour Productivity (real, per person employed, y-o-y)	-1,9	5,4	4,2	2,6	1,3	1,0	3,3
11.	Unit Labour Costs (whole economy, y-o-y)	10,2	4,3	2,5	5,0	7,4	4,6	2,3
12.	Employment Rate age 20-64	68,9	64,7	62,9	63,0	63,5	65,1	67,1
13.	Total Unemployment Rate	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4	9,2
14.	Long Term Unemployment Rate (% of active population)	3,0	4,7	6,3	6,8	7,4	6,9	5,6
15.	Youth Unemployment Rate (% of active population in the same age group)	15,1	21,9	25,0	28,1	28,4	23,8	21,6
16.	NET: Young People not in Employment, Education or Training (% of total population aged 15-24)	12,6	12,8	12,7	13,1	12,9	12,6	12,2
17.	Nominal Compensation per Employee (y-o-y)	8,1	9,9	6,8	7,7	8,8	5,6	
18.	Statutory Minimum Wage BGN	240	240	250	283	310	340	370
19.	Annual Growth Rate of Minimum Wage (%)	9,1	0,0	4,2	13,3	9,4	9,7	8,8
20.	Average Wage BGN	609	648	686	731	755	822	894
21.	Annual Growth Rate of Average Wage (%)	11,8	6,4	5,8	6,6	6,0	6,0	8,8
22.	Minimum Wage/Average Wage (%)	39,4	37,0	36,5	38,8	40,0	41,4	41,4
23.	People at Risk of Poverty or Social Inclusion (%)	46,2	49,2	49,1	49,3	48,0	40,1	41,3
24.	Gini Coefficient of Equalised Disposable Income	33,4	33,2	35,0	33,6	35,4	35,4	37,0

Sources: EUROSTAT, Bulgarian National Bank, National Statistical Institute, Ministry of Finance, Ministry of Labour and Social Policy.

had negative implications on the labour market as well.

The main characteristics of the macroeconomic environment in the post-crisis recovery period are summarised in the next table. They should equally be viewed as major and important factors for the development of industrial relations. These, in turn, also exert influence on economic trends.

In Bulgaria, the peak of the crisis occurred in 2009 when GDP lost 3.6 %. Economic recovery began in the next years. While the recovery does exist, it has been rather modest and has not helped much in bridging Bulgaria's lag from other EU Member States. In 2015 Bulgaria's GDP grew by 3.6 % in real terms compared to the year before (y-o-y). While final data for 2016 are not available yet, there are indications that y-o-y economic growth will be around the 3 % mark again. From the perspective of the drivers of economic growth, very important are the roles of exports and of recovery processes in Bulgaria's main trading partners. Overall, domestic demand remains relatively slow as households are still cautious with their costs due to the continuing uncertainty in the labour market. But even this indicator showed some serious upward moves in 2015 and 2016, perhaps in the wake of rising employment. Capital expenditure (CAPEX) by the government has offset to a certain extent the subdued private investments. Central to this process is the absorption of funds from the Operational Programmes of the EU. An important issue in this respect is the dynamics of (local and foreign) investments, lacking which long-lasting and sustainable growth is unachievable by any modern economy. Investments lead to a buildup of production potential, innovations and economic competitiveness. Equally this is why economic growth in Bulgaria is not sufficiently strong and sustainable. This could be the subject of more serious and responsible negotiations between employers, trade unions and the State.

Private foreign investments (PFI) in Bulgaria reached their highest level in 2009, but receded in each of the next years and have failed to revisit the 2009 level so far. Their share of the GDP during the recent years has been in the 3 % region.

Inflation in Bulgaria has never been high since 2012 and onward, and was indeed negative in 2014. This is due to two main factors, lower international prices of foods and energy commodities and exchange rate movements versus the key global currencies.

Deflation is also a booster of consumption.

While by a number of indicators Bulgaria does lag behind average European levels, the country fares quite well in European context when it comes to budget deficit and gross external debt/GDP ratio. A far more serious problem is business-to-business indebtedness, which disrupts the payment of wages and in certain cases leads to industrial conflicts.

The state and development of the labour market in the recent years is of particular interest from the perspective of industrial relations.

The employment rate in the age cohort 20–64 reached 68.9 % in 2009, but remained at stubbornly lower levels in the next six years. Albeit the employment rate in 2015 reached 67.1 %, it was still below pre-crisis levels. In fact, the damage inflicted by the



crisis is most palpable in the labour market.

Employment remained on a downward course until 2013 and the trend was reversed for the first time in 2014. Despite the gradual recovery of the labour market, in 2016 the unemployment rate (7.7 %) was still higher than in 2009 (6.8 %). It should be noted at this point that in certain years the growth of employment has been unable to offset the decrease of the population and of the economic activity rate (15+). In other words, demographic factors are becoming increasingly responsible for the decline of employment rates.

Particularly disconcerting is the proportion of unemployed young people in the active population of their age group, which remains persistently around the 25 % figure. In addition to the general unemployment level, very conspicuous is the proportion of NEETs (young people not in employment, education or training) of the total population in the 15–24 age group. The values of this indicator have remained virtually unchanged at 12–13 % for the past seven years. On the long-term front, lastingly unemployed persons account for 7 % of the active population. These are serious challenges to the functioning of the labour market, but not the only ones. Other issues include the structural nature of the unemployment, shrinking and aging workforce, weak participation in the labour market, emigration and divergence between the skills sought and the skills offered.

The share of grey economy remains high compared to other EU Member States. According to estimates of the Center for the Study of Democracy, around 18 % of the employed population works in the informal economy. Undeclared labour, including underdeclaration of wages, and evasion of social security contributions hinder the adaptation of the labour market and undermine tax revenues. On the initiative of employers' associations and trade unions, several broad-scale campaigns aimed at phasing-out the shadow economy took place in the recent years. This objective should continue to be on their radar going forward so that they can more efficiently protect the interests of their members.

Bulgaria is in the unenviable position of the country with the highest poverty level in the EU. The share of the population at risk of poverty or social exclusion is still high (41.3 % in 2015), although this indicator has been on a gradual downward course in the recent years. The distribution of income—measured by the Gini coefficient of Equivalised Disposable Income—is extremely uneven. The value of this indicator in 2015 was 37.0.

Other indicators of relevance to industrial relations are those which describe the distribution of new output between labour and capital, that is profit vs. income of hired workers. These indicators are Gross Operating Surplus [% of GDP] and compensation of employees [at current prices, % of GDP]. After 2009, i.e. during the crisis and the subsequent economic recovery, gross operating income stood relatively constant at around 30 %. But, employee compensation started from 35.4 % in 2009 to reach 41.3 % in 2015. These trends point to a persistent growth of incomes and to a strengthening position of hired labour in the wage bargaining process.

Another driver of the growth of incomes is the shortage of adequately trained and skilled workforce in many enterprises. In the last quarter of 2016 around one-third of

all industrial enterprises said that their expansion plans are being disrupted for want of labour force. Skilled personnel is not available in the market in sufficient quantity as well as quality. Certainly, this reins the potential for economic growth and for expansion of the labour market.

Real labour productivity in Bulgaria grew by some 2–3 % per year between 2012 and 2015. At the same time, nominal labour costs per unit of output were also growing, but at a higher pace, between 2.3 % and 7.4 %. This disparity is caused by the rise of nominal labour costs, i.e. nominal compensation per employee. The growth of the latter indicator ranged from 5.6 % (2015) and 9.9 % (2010).

Another area of interest under the headline of income and compensation is the dynamics of the minimum and average wages. The minimum wage does not march to the beat of economic logic, but dances to some administratively orchestrated process. The lack of objective criteria for determination and especially for the increase of the minimum wage level spells uncertainty in the business environment. The European Commission has been calling since long ago on Bulgaria to develop and adopt clear guidelines or transparent criteria for the setting of the minimum wage, which reflect its impact on job creation, social conditions and competitiveness. In February 2017 the Ministry of Labour and Social Policy called for the renewal of negotiations with social partners so that a mutually agreed methodology for setting the minimum wage can be adopted. Considering however that the government is an interim one and that preterm parliamentary elections are looming, this call will perhaps end up as another unsuccessful attempt to find a final solution to the issue.

The growth of the average wage surpasses by orders of magnitude the growth of productivity. Typically, the minimum wage floats at a level of 38–40 % of the average wage. The effect of this trend is that Bulgaria is catching up, income-wise, with the other EU Member States. Nevertheless it should be borne in mind that Bulgaria is the country with the lowest income levels in the Union. At the same time, such a development can put at risk the competitiveness of the national economy. The issues related to compensation are central to the social dialogue at all levels and often times the social partners fail to arrive at mutually acceptable solutions.

In broad terms, the positive trends seem to have continued in the past year, 2016. Flash estimates suggest that GDP has grown by more than 3 % y-o-y, accompanied with a rise of employment.

## **2.2. Social dialogue and collective bargaining in Bulgaria in the context of economic recovery**

In accordance with the legislative framework and the settled practice, the social dialogue system in Bulgaria is organised at several levels:

- **At national level, social dialogue takes place in the framework of the National Council for Tripartite Cooperation**, established in 1993. The National Council is supported by standing committees in several thematic areas (labour law, incomes and living standards, social insurance and budget policy). The National Council for Tripartite Cooperation is chaired by one of the vice premiers.

- **At sectoral/branch level** there are 51 sectoral/branch councils for social coop-

eration the participants in which are representatives of the employers' associations and trade unions in the relevant sector/branch. The State is also represented in the councils of some branches in the capacity of an employer.

- **At province level** there are provincial councils for tripartite cooperation.

- **At municipal level** there are 82 councils for social cooperation. Representatives of the municipal authorities take part in the negotiations related to budget-funded areas (education, healthcare, culture, administration). Collective bargaining at municipal level applies only to organisations which are financed by the budget of the relevant municipality. These organisations typically operate in areas such as healthcare, education, culture, administrative services and certain other services.

- **At enterprise level** the bargainers are the existing trade union organisation(s) and the employer.

Eligible to participate in social dialogue at national and branch level are only members of nationally representative employers' associations and trade unions, which are recognised as such in accordance with the criteria set out in the Labour Code.

Tripartite cooperation at national level has been expanding over the recent years. New mechanisms are being developed such as: participation of social partners in the work of the Parliament through an advisory panel to the Parliamentary Committee for labour and social policy, and in task forces responsible for drafting new labour and social legislation. Social partners are involved in the management and supervision of a many tripartite bodies in the area of employment, social and health insurance, vocational education and training as well as in the monitoring committees of the EU Operational Programmes.

The institutional construct of the industrial relations system was largely completed with the establishment in 2003 of an Economic and Social Council (ESC) and of a National Institute for Conciliation and Arbitration. The institutionalisation of the ESC as a new format for dialogue and consultations responds to the need for changing the way in which social communication takes place in Bulgaria and for ensuring an independent debate and democratic involvement in the decision making process through civil dialogue in line with European practices.

### 2.2.1. National level

**Tripartite cooperation**, although it is already relatively well legislated in institutional terms, is still conducted in a pro-forma and often times in an inefficient manner:

- disregarded are the social partners' opinions and proposals on key issues concerning the development of the country;
- the government adopts decisions unilaterally and then simply informs the social partners;
- the use of tools which are well established in European industrial relations practices, such as national agreements and social pacts, has been put off to the future;
- fragmentation of social partners and of social partnership—the participation of as many as seven social partners in the National Council for Tripartite Cooperation makes it difficult to consolidate the positions of social actors on important issues, fuels-up confrontation and detracts from the efficiency of the social dialogue.

The period of recovery after the economic crisis has not seen any significant shifts or developments in social dialogue at national level and in tripartite cooperation. The National Council for Tripartite Cooperation continues to be an authoritative forum for the discussion and coordination of major aspects of Bulgaria's economic and social policy; however, frictions occur from time to time in the relations between trade unions and employers, and in the end of the day the controversies are resolved unilaterally by the representatives of the State. It has become business-as-usual for trade unions or employers to boycott the work of the National Council for prolonged periods of time or on particular topics. Actual bargaining in these cases is very limited and heavily hindered.

Typical examples in this respect are the changes in the pension system or the bargaining on the minimum socially insurable incomes and on the minimum wage level for the country. Despite the shared concerns about the financial sustainability of the pension system and the level of pensions in Bulgaria, in 2013 the trade unions strongly resisted certain legislative amendments aimed at increasing the retirement age. They also organised street protests on that occasion. Ultimately the pension reform is a fact and is being implemented since the beginning of 2016 in accordance with the government's timetable.

In 2003 Bulgaria introduced the so called minimum social insurance thresholds (floors) of insurable income for the individual sectors. These floors mean that employers cannot pay social insurance contributions for their employees on incomes below the floors even if their actual wages are lower. The stated objective was to phase out informal employment and ensure the efficient application of the Social Insurance Code. The practice before that was to insure employees on the basis of the minimum wage. The measure had a strong positive effect in bringing employee incomes to daylight and continues to be a barrier to abusive practices which harm the public social insurance system. The minimum insurable incomes are negotiated each year—ahead of the adoption of the State budget and of public social insurance budget—between employers and trade unions in 85 sectors/economic activities. Where employers and unions fail to reach an agreement, the floors are set by the State in the face of the Minister of Labour and Social Policy. For this purpose the Minister applies the average rate of increase on these disagreed activities. On the other side, the minimum wage for the country is determined administratively, which leads to major divergences between minimum wages and social insurance floors. Employers' associations argue that there are dramatic disparities between the social insurance floors in the various economic sectors and the actual wages in these sectors.

Two or three years ago tension began to mount between the State, trade unions and employers' associations on this account. Ultimately, in the summer of 2016 employers' associations called on their members to boycott the negotiations with the trade unions in their sectors on the income floors for 2017. An additional argument for their boycott was the envisaged elevation of the minimum wage level to 460 Lev, which is way above the insurable floor in one-third of the sectors. Employers' associations have long insisted on the abolishment of insurable floors and on the adoption of a mechanism for determining and bargaining the minimum wage by sector. Convention 131 of the International Labour Organization is proposed as a basis, with account being taken of economic and social factors as well. Finally the government was the one to decide the

matter so that the insurable floors of 2016 continue to apply in 2017. Undoubtedly, the issue of abolishing the insurable floors and the mechanism for setting minimum wages by sector will continue to be a 'stumbling block' and a bottleneck of social dialogue going forward. There is every reason to predict that such developments will take their toll on the competitiveness of the Bulgarian economy and enterprises. Essentially, social dialogue at national level has stalled, which in turn will curb collective bargaining at sectoral and enterprise level.

One positive aspect of the development of social dialogue at national level is the convergence of the interests of trade unions and employers' associations on certain issues. An example in this respect is the phasing-out and prevention of the informal economy. There is a notable consensus among all parties to the dialogue—the State, employers' associations and trade unions—as concerns the prevention of 'grey economy'. In general terms, the representative employers' associations and trade union confederations concur in their condemnation of the 'hidden' economy.

The following 'grey' practices contribute to the propagation of the 'grey economy': Work without an employment contract; work with an employment contract with hidden clauses; payment of compensations lower than the minimum wage; irregular payment of wages; payment of social and health contributions lower than the actually payable ones; evasion of any social or health insurance payments; overtime work without proper compensation; harmful and unsafe work environments; violations of the rights to rest, holiday and paid leave; non-issuance of financial documents; under-reporting of sales revenue and/or profit; making payments in cash rather than by bank transfers; illegal import and export; evasion of customs duties, excise duties and other taxes; VAT abuse; unfair practices in relation to public procurement contracts; offering or acceptance of bribes.

In 2009–2014 the Bulgarian Industrial Capital Association and the CITUB, together with their sectoral and regional structures, successfully completed a project aimed at phasing-out the informal economy, financed by Operational Programme 'Human Resources Development'. The project activities included studies and audits of various sectors and branches, information campaigns, trainings, setting up a national centre and regional centres, and a hot line at which citizens can report irregularities. It would be beneficial for the good cooperation which characterised the implementation of this project to continue going forward with bipartite and tripartite initiatives and measures in the area of industrial relations with a view to addressing this problem.

Good partnership and cooperation between the social partners also exists in issues related to youth unemployment. Efforts are being made in the context of EU-funded programmes to reduce youth unemployment. There is a Coordinating Council for implementation and monitoring of the National Action Plan on the European Youth Guarantee 2014–2020. In the municipalities where the number of inactive young people is the highest 95 youth mediators were appointed and worked with 3 839 inactive youngsters. An additional project is planned for raising young people's awareness of the opportunities available from the Youth Guarantee in Bulgaria. The project will organise information days in six Bulgarian cities as well as trainings for youth mediators. A web portal will be created to disseminate information on the training, skilling and employment opportunities available to young people.

CLAs and CLA addenda by year and bargaining level at the end of the relevant year

Date	Sector/branch		Municipality		Enterprise		Total	Sector/branch		Municipality		Enterprise	
	CLA	addenda	CLA	addenda	CLA	addenda		CLA	addenda	CLA	addenda	CLA	addenda
As at 31.12.2011	1861	431	19	1	99	25	1743	405					
As at 31.12.2012	1548	397	5	0	75	14	1468	383					
As at 31.12.2013	1610	428	24	5	123	39	1463	384					
As at 31.12.2014	1183	287	16	1	78	17	1089	269					
As at 31.12.2015	1024	248	8	3	93	17	923	228					

### 2.2.2. Sector/branch level

Article 51 of the Labour Code provides that collective labour agreements (CLAs) are concluded at enterprise, sector/branch and municipal levels. Only one CLA can be concluded at enterprise, sector and branch level. CLAs at municipalities are concluded for various activities financed by the municipal budget, which is why more than one CLA can be concluded at this level. All information in this section is quoted from the 2016 Annual report on collective labour agreements and disputes of the National Institute for Conciliation and Arbitration (NICA).

The majority of the CLAs and CLA addenda in the last five years were concluded at enterprise level (92.7 %). The second largest body of CLAs and addenda are the municipal ones with 6.4 %, while the sector/branch level accounts of the lowest share with less than 1 %.

The tendencies observed in the recent years indicate that the number of concluded CLAs is declining steadily. The tendency is especially pronounced at enterprise level; however, sufficient studies and analyses of the reasons are still lacking. Most probably, this is due to employers' unwillingness to commit to new CLAs and to the withdrawal from union membership in certain enterprises. In other cases employers and unions have reached a consent on the main bargaining issues, but it is not officialised in a CLA and usually relates to the prolongation of an active CLA or to the application only of the clauses in the sectoral/branch CLA. The ratio between new CLAs and CLA addenda is also steady with one addendum concluded per three CLAs.

The NICA database indicates that there are 29 sectors/branches which had CLAs during various periods. The largest number of CLAs at sector/branch level is found in economic activity 'Processing industry' (11 CLAs) and in 'Culture, sport, entertainment' (5 CLAs). The number of CLAs in other economic activities is one or two. In seven activities there are no CLAs at all. One noteworthy fact is that the chemical industry

has not had any collective agreement at branch level for more than twelve years. In recent years, problems have been observed in branches such as light industry and food and beverages industry. There are also many economic activities, primarily in the area of business services, which have not seen any sectoral collective agreements at all (banking, insurance, real estate transactions). In the last two sectors trade unions are not present, either.

In 2016, the efforts of the social partners at sector and branch level led to the conclusion of three new sectoral CLAs, 29 branch CLAs in companies of national relevance and one addendum for the prolongation of an active CLA, or 34 CLAs altogether. According to a joint declaration of the trade unions of February 2017, the CLAs concluded at enterprise level in 2016 (1 304) exceeded by 78 the CLAs signed in 2015. The total number of CLAs in 2016 was 1 415.

### 2.2.3. Enterprise level

At 2015 yearend the majority of CLAs at enterprise level were in the Services sector—1 608 or 85 % of all CLAs. The services sector also includes utilities (transport, electricity, district heating, water and sewerage, communications). In the Industry sector there are 233 active CLAs or 12 % of all, while in the sector of Agriculture, Forestry and Fisheries there are only 66 CLAs or 3 % of all CLAs at enterprise level. This distribution of CLAs actually replicates the ratio between the number of enterprises in the sectors and the gross added value created by them.

The NICA database also provides information, collected through secondary sources, on the number of employees covered by active CLAs at enterprise level. The information is not complete since in nearly 13 % of the cases the data are not accessible.

The numbers indicate that CLA coverage at enterprise level in the past three years has dropped from 328 000 persons to nearly 299 000 persons. This is a reduction by 9 % or 30 000 people. The distribution by sector is: services—60%, industry—38% and agriculture, forestry and fisheries—2 %. A more in-depth analysis reveals that the largest numbers of employees covered by active CLAs as at 31 December 2015 were in the activities 'Processing industry' (more than 60 000), 'Education' (52 000), 'Government administration' (40 000) and 'Healthcare' (more than 55 000).

It should be borne in mind that many economic activities with a lesser CLA coverage at enterprise level, such as 'Agriculture', 'Construction', 'Tourism' and 'Culture', do have active CLAs at sector/branch level. The majority of actors in these sectors are small enterprises, which are bound by their sectoral CLA, meaning that the actual CLA coverage is higher.

The numbers reveal that the overall CLA coverage at enterprise fell from 14.8 % of the persons employed in the economic sectors in 2012 to 13.7 % in 2015. This equals a decrease by one percentage point against a 14 % decrease of the number of active CLAs at enterprise level.

The numbers also demonstrate that the rate of coverage is considerably higher at en

In terms of content, CLAs at sector/branch level contain details on minimum pay, wherein the reference point is usually the minimum wage for country. These CLAs also establish bonuses for exceptional performance and high-quality work, additional payments for overtime and nighttime work as well as for working in hostile environments, provisions for layoffs and dismissals, health and safety at work, working time and leaves, protection against discrimination, balance between work and family life, right to information and consultation, etc.

Collective labour agreements at enterprise level are more detailed and include commitments for the provision of training and skilling opportunities, employee compensations, working hours and leaves, health and safety, social benefits, trade union activities at the enterprise, conflict resolution as well as arrangements by which employees who are not members of trade unions can accede to the agreement. Generally, the conditions agreed at enterprise level, in particular those related to compensations, are more favourable than those in CLAs at sector/branch level.

The numbers also demonstrate that the rate of coverage is considerably higher at enterprises in the public sector, where it ranged from 36 % to 38 % during the period under consideration against 6–7 % at enterprises in the private sector. The largest share of active CLAs is held by small and medium-sized enterprises—respectively 50 % and 30 % of the total number. The share of active CLAs at large enterprises is 15 % and in microenterprises it is 5 %.

#### 2.2.4. Municipality level

According to Article 51c of the Labour Code, CLAs at municipality level are concluded for activities financed through the budget of the municipality. The numbers demonstrate that more than 80 % of the active CLAs at municipality level are in the municipal activities 'Education' and 'Healthcare', and 5 % to 9 % of the CLAs are in other activity groups.

In terms of content, CLAs at sector/branch level contain details on minimum pay, wherein the reference point is usually the minimum wage for country. These CLAs also establish bonuses for exceptional performance and high-quality work, additional payments for overtime and nighttime work as well as for working in hostile environments, provisions for layoffs and dismissals, health and safety at work, working time and leaves, protection against discrimination, balance between work and family life, right to information and consultation, etc.

Collective labour agreements at enterprise level are more detailed and include commitments for the provision of training and skilling opportunities, employee compensations, working hours and leaves, health and safety, social benefits, trade union activities at the enterprise, conflict resolution as well as arrangements by which employees who are not members of trade unions can accede to the agreement. Generally, the conditions agreed at enterprise level, in particular those related to compensations, are more favourable than those in CLAs at sector/branch level.



## Industrial Relations in Bulgarian Enterprise

**Eight interviews were held between 1 and 30 November 2016.**

**All enterprises selected by the experts were privately owned.**

**The selected enterprises operate in the following sectors:**

Sanitary ware: Ideal Standard–Vidima;

Metallurgy: Alcomet Shumen;

Ore mining and processing: Assarel Medet and Dundee Precious Metals;

Chemical industry: Neochim;

Pharmaceutical industry: Bulgarska Roza Karlovo;

Electrical equipment: Schneider Electric;

Bathroom fittings: Ideal Standard–Vidima.

What are the shared perceptions and what is different among these companies?

Assessment of the state of social dialogue in the last three years:

The prevailing assessment—shared by five of the eight companies interviewed—is that no change has occurred. According to two companies the social dialogue has become more efficient while one company believes that the results from the social dialogue have been unsatisfactory.

**Essentially, the methods of collaboration have not changed which explains the perception that no change has occurred—an unacceptable status quo against the background of a rapidly evolving social dialogue in some European countries.**

The interviews included a question related to the decentralisation of industrial relations, namely which form of bargaining—at branch or enterprise level—contributes to a better development of social dialogue. Most companies share the view that dialogue at enterprise level tends to be more successful. Only the representatives of a metallurgy company deemed that dialogue at branch level is more constructive.

The majority of large businesses in Bulgaria are members of two or more employers' associations. The interviews confirmed this practice as five of the companies interviewed are members of several associations and the other three participate in one association only.

The companies—which agreed to participate in this industrial relations survey on a voluntary basis—managed to surprise the survey team as two of them do not have any collective labour agreement in place. These are Bulgarska Roza Karlovo and Schneider Electric.

Schneider Electric does not have any trade union organisation, either, but branch-

es of trade unions are present in the other companies.

The respondents were also asked questions related to the contemporary role of trade unions. Some of the answers sought were in the area of social protection of workers. The feedback was polarized as half of the opinions were that trade unions do have a role to play; however, in the confines of their mandates set out in the Labour Code. The other half disagreed with that statement. **In sum, it can be said that the companies consider the involvement of trade unions acceptable, but not beyond their traditional remits.**

These conclusions are supported inter alia by the existence of active councils for information and consultation in five of the companies interviewed. According to the participants in the survey, workers' rights to information and consultation are respected in their companies. Only one company considers that these rights are respected to a certain extent only.

In order to gauge the level of social dialogue in these companies, the survey team asked the interviewees a series of questions related to the involvement of trade unions in decision making in the following areas:

- worker compensation: most answers were affirmative;
- production/manufacturing related matters: in half of the companies the trade unions have a say, and in the other half they are excluded from this process;
- social affairs: trade unions are definitely involved;
- working environment and safety at work: the answers were again affirmative;
- corporate development policies: with the exception of Assarel Medet, trade unions in the interviewed companies are not involved in these decisions.

**If the answers of the participants in the survey were to be summarised in a nutshell, it would probably be: yes, we have trade unions and yes, they have certain powers and should work in accordance with these powers; yes we believe that workers should be informed and consulted; yes, unions do have a role to play in social dialogue when it comes to compensation, social affairs, working environment and safety at work. However, there is little room for them when it comes to debating corporate development policies or most of the production-related matters.**

**Relations between management and unions are in stagnation. These relations have remained at a level seen at least 10 years ago and if any change has occurred it has been driven by certain requirements which Bulgaria had to comply it after joining the European Union.**

These conclusions align well with the answers to the question about the impact of social dialogue within the company on the company's competitiveness. The interviewees almost unanimously rejected the statement that workers would be more motivated to deliver on their duties if social dialogue is at a good level. In their opinion, motivation levels are driven by other factors rather than by the development of social dialogue.

Modern working environments precipitate an increasing use of flexible work modes such as part-time work, outsourcing, telework, etc. Asked about the use of these modalities in their companies, the interviewees answered negatively or said that the work processes at their company prevent the introduction of flexible forms of employment. We received affirmative answers only from Schneider Electric.

Participants in the interviews conducted for the purposes of this survey were Human Resources managers/experts and trade union activists who possess all the information and take part in social dialogue.

And there is a shared opinion that the competitiveness of a company depends first and foremost on the introduction of advanced technologies and not so much on the human factor.

Modern working environments precipitate an increasing use of flexible work modes such as part-time work, outsourcing, telework, etc. Asked about the use of these modalities in their companies, the interviewees answered negatively or said that the work processes at their company prevent the introduction of flexible forms of employment. We received affirmative answers only from Schneider Electric.

Participants in the interviews conducted for the purposes of this survey were Human Resources managers/experts and trade union activists who possess all the information and take part in social dialogue.

## CHAPTER 3. CHALLENGES IN INDUSTRIAL RELATIONS IN THE FUTURE

---

One objective of this study was to brave into a prediction of how industrial relations would develop in the short and medium run, including under the impact of modern technological advancements. These include developments such as digitalisation, ubiquitous spread of Information and Communication Technology (ICT), workplace automation/robotization and—largely ensuing from their influence—development of new and non-standard forms of employment observed nowadays.

Both in scientific and popular literature, it is already accepted to designate these shifts as 'the fourth industrial revolution'. This revolution will change dramatically the way people live, work and communicate. One of the most essential new aspects is the evolving nature of contractual relationships between enterprises and workers, and the occurrence of more and more jobs/worksites which do not fall in the scope of the standard employment contract. In specialised literature, there are even references to 'destandardization' of employment relationships. A question emerges about which

---

<sup>4</sup> The Global Risks Report 2017, World Economic Forum, 2017, p. 35.

institutions would be entitled to represent the interests of those employed in the new modalities, i.e. whether trade unions and employers' associations will continue to play the role of traditional actors in industrial relations during the years to come.

Assessments of the magnitude of these shifts vary widely. Thus, the 2017 Global Risks Report (WEF Davos) quotes the following data: 47 % of all the workplaces in the US are at major risk of becoming automated in the next two decades; while an OECD survey of 2016 points out that only 9 % of workplaces are liable to automation<sup>4</sup>. A very recent joint research paper of the ILO and Eurofound indicates that, on the average, 17 % of the employed population in EU 28 either work remotely or use portable electronic devices to work outside the offices of their employer<sup>5</sup>.

Clearly, Eastern Europe in general and Bulgaria in particular are not yet affected by these technological shifts to such an extent. The changes however do make their way in the Bulgarian economy and it is more than necessary to study both their implications on the industrial relations system and the social partners' preparedness to work in the new environment.

The recent years have seen a very potent development of information technology. Digitalisation of the economy has a pronounced impact on the labour market through modification of job dynamics, working conditions and skill requirements. While the transformations triggered by digitalisation open new opportunities, they also pose serious risks to the labour market. All Member States of the EU are affected by digitalisation, albeit its development has been uneven across the Union. The process is most pronounced in the Nordic countries and in the Netherlands, which have emerged as global leaders in digital competitiveness. On the other side, some new Member States in Eastern and Southern Europe, Bulgaria included, are lagging behind<sup>6</sup>.

Bulgaria ranks 27th among the Member States by an indicator known as Digital Economy and Society Index (DESI). While it has serious achievements in building the required infrastructure, Bulgaria is lagging behind in areas such as digital skills and digitalisation of business processes and administrative services.

Digitalisation creates jobs through the generation of new business models, new products or new machines, and through the reduction of production costs. Profits vary among sectors and companies. On its way; however, digitalisation can destroy jobs. Medium-skilled workers are those facing the highest risk. Digitalisation facilitates the outsourcing of jobs to countries with lower labour costs. The impact of advanced technology remains ambivalent. Nonetheless, most recent forecasts claim that the overall impact will be positive: nearly seven million additional jobs can be created in the EU through digitalisation.

---

<sup>5</sup> Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Joint ILO-Eurofound Report, 2017.

<sup>6</sup> Employment and Skills Aspects of the Digital Single Market Strategy, study of the EMPL Committee, 2015, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

<sup>7</sup> Telework is often misunderstood as 'work at home'. In fact telework is not equal to work at home. Seen from the definition and the varieties presented above, telework is the redeployment of the main workplace to another place with the distinctive feature that it is enabled by modern ICT.

Digitalisation has brought about major changes in the organisation of work, employment and industrial relations. It promotes change both at microeconomic level (businesses and individuals) and at macroeconomic level (labour market and society). At microeconomic level, workers have more flexibility to work at any time and from any place. This benefits the employment of people seeking more flexible jobs (women, older people) and also the more mobile-minded individuals through new methods of working and new types of labor relationships. These include telework or remote work, freelance or independent professions, outsourcing, crowd sourcing and employment in the shared economy.

The new forms of employment which are induced through digitalisation in their turn induce new aspects in the industrial relations domain. Political decisions in EU Member States as regards digitalisation are under development. There are several initiatives at EU level to support the evolution to a digital economy, e.g. by the promotion of digital entrepreneurship. By data of the European Commission, in EU 28 there are more than 100 national policies which address, albeit through substantially different approaches, the development of electronic skills.

Studies of the European Commission indicate; however, that in the modern technological environment there is a need for reliable flexicurity with its four main components:

- Flexible and reliable contractual relationships through modern employment legislation, collective agreements and organisation of labour;
- Comprehensive strategies for lifelong learning to ensure continuous versatility and employability of workers, especially of the most vulnerable ones;
- Efficient active labour market policies;
- Modern social insurance systems.

The impact of digitalisation on the labour market in Bulgaria has not been explored sufficiently well and there is a need for in-depth research into the plausible adverse side effects which the new working modalities may bring about. Data of the new job types have to be collected in order to identify the impact of these new jobs on the labour market.

There are many non-standard contractual arrangements which regulate the new forms of employment, including fixed term agreements, part-time contracts, on-demand contracts, temporary employment, term agreements, professional services agreements, telework and outsourcing, crowd sourcing, shared employment and other modalities are yet to be developed.

Driven by digitalisation, working modalities have been evolving in Bulgaria over the recent years, though at a slower pace. Political decision making and adaptation of the legal framework have been slow-moving processes. The discussions in the focus groups and the results from the interviews indicated that the positive effects of digitization are appreciated by employers and workers alike. In practice; however, the new working modalities born from digitalisation are not applied widely. More use is made of these modalities in specific sectors such as IT and outsourcing. Telework is one example of

the spread and legal regulation of these new working modes.

Telework is among the new forms of employment which were enabled by digitalisation. It is defined as any use of ICT which allows a job or part of job to be performed away from the place where its results are expected or at the place at which it would be normally done. Telework<sup>7</sup> includes:

- work from home instead of going to work or visiting customers;
- mobile work is a dynamic variety of telework where a team leader, an expert or support staff provide services on the move while using remote access to the systems of their company and/or their clients;
- telecentres are regional business clusters with dedicated access to high-speed ICT products and services. These centres are intended for people who do not wish to work from home for one reason or another, but prefer to save the costs, time and inconveniences associated with travelling/commuting to the head office of their company;
- televillages are larger telecentres (to the scale of villages) offering better opportunities for socialisation compared to work from home;
- functional redeployment means the concentration of business functions which had been deployed close to the clients, and consequently, provision of teleservices. Examples include front office, i.e. sales previously made on the spot are now made by telephone or through computer networks, and back office—services and maintenance tasks can now be performed from anywhere in the world by providing remote access to the systems.

Telework includes activities in the area of science, media, accounting, consultancy and other tasks which are creativity-driven and do not require static presence. This working modality requires a server and connected individuals who are in permanent communication among themselves and with their employer. Telework comes with flexible working hours, flexible contracts, better access to the labour market, saving of rent costs, mobilisation of the worker and products of better quality<sup>8</sup>.

Telework is addressed in the Bulgarian labour law. Already in November 2010, the nationally representative organisations of the social partners in Bulgaria signed a **National agreement on the organisation and application of telework**. The objective is to ensure flexicurity of the labor market by setting out the rights of teleworkers. The signing of the National Agreement was an important step for Bulgaria to comply with the commitments arising from the country's membership in the EU. The National Agreement reflects the values, objectives and principles of the European social model and of European industrial relations models. The National Agreement is an expression of the social partners' decidedness to continue and develop their practices and enhance their responsibility in solving important labour and social issues through bilateral negotiations and in the spirit of Article 139 of the Treaty Establishing the European Community, reaffirmed in Article 155(1) of the Treaty on the Functioning of the European Union.

The initiatives undertaken to align the Labour Code with the National Agreement led to

---

<sup>8</sup> Telework is now practiced by 60 % of US workers and 20 % of workers in the Nordic countries.

<sup>9</sup> Teleworking: a new way of working and living, Center for Economic Development, Sofia, 2013.

the adoption of an **Act Amending the Labour Code** (published in State Gazette (SG) No 82 of 21 October 2011) with a view to regulating the specific labour relationships arising in the context of telework. The Amending Act created a whole new section in the Labour Code (**Section VIIIb of Chapter Five**) titled '**Additional conditions for the performance of telework**'. The main objective of the new provisions is to regulate the specific labour relationships occurring in the framework of telework. The rules set out in the new section of the Labour Code embody to the fullest extent the agreements reached between the social partners and reflected in the National agreement on the organisation and application of telework, which in turn is a response to the 2002 European Framework Agreement for Telework (EFAT) and the related commitments for transposing EFAT in the Bulgarian labour law.

The studies undertaken in the framework of this project indicate that the perspectives of the new forms of employment in Bulgaria are good. These forms have an important influence on increasing the employment rate, strengthening the efficiency of the labour market and enhancing the competitiveness of enterprises and of the economy as a whole. These impacts are achieved mainly through influence on enterprise productivity, in particular on increasing the productivity at enterprise level by the following levers:

- more opportunities for opening new jobs;
- job restructuring (especially at small and medium-sized enterprises) with significant savings on rent costs for large office spaces, transportation of employees and parking fees;
  - mitigating the insufficiency of certain professional skills—availability of human resources is no longer limited to a particular geographic area or even to a particular country, which amplifies the access to more skilled workers/employees;
  - less layoffs or labour contract terminations when an enterprise moves from one location to another as the employer can offer telework to those employees who do not wish to move to another location;
  - elimination of the time wasted and of the inconvenience and stress experienced in traveling to and from the workplace;
  - added efficiency on the part of employees due to the higher degree of trust, responsibility and autonomy in decision making;
  - higher productivity—flexible work allows certain employees improve their productivity as they are able to work according to their preferences, e.g. at home where they achieve greater concentration;
  - reduction of crisis-related costs as the workflows are not disrupted in the event of inclement weather, flood, fire, bomb alerts, strikes and transport accidents;
  - development of new products and services through flexible working methods.

Although to a limited extent, Bulgarian enterprises apply the new forms of employment<sup>9</sup>. They are not sufficiently popular yet, but there is good potential for stronger uptake. Information about the new forms travels fast, mostly on the internet. Managers are not sufficiently informed of the related legal rules, but are willing to apply them as they recognise their benefits. Employers appreciate the need for advanced ICT and for particular employee skills, which can guarantee good outcomes from the use of flexible employment and telework.

Workers at enterprise level have positive attitudes to the new forms of employment. They are prepared to engage in these new forms. In many cases they would be more motivated, more mobile, and will waste less time. At the same time they are convinced that the new working arrangements will not detract from their efficiency. Trade unions; however, are dissatisfied at the insufficient protection of workers' rights with these new forms as they are not fully regulated yet.

It can be concluded that both employers' and employees' representatives in Bulgaria are in favour of the wider application of the new forms. Employers however tend to be more reserved and cautious about these undeniably modern ways of employment which will help enhance the flexibility and efficiency of the labour market.

Employees appreciate the upsides of the new working modalities brought about by digitization. Trade unions, though, also see and emphasise their downsides. The negative side impacts relate to the higher intensity of work, to the employees being obliged to be always available which may cause stress and over-fatigue, while access to social protection in these flexible conditions is often unclear. The discussions carried out in focus groups indicated that at macroeconomic level digitalisation leads to a creeping polarization of employment. The number of persons employed in the highly skilled and in the least skilled jobs keeps growing, while jobs in the medium range of the scale are vanishing. The same polarization is also observed with wages/compensations.

It emerged from the discussions that advanced technologies pose important challenges to the social model in Bulgaria. The legislation was developed in the era of full time employment contracts. Digitalisation however gives rise to new, flexible employment relationships, from which atypical career models emerge. Policy makers at European level and in Bulgaria are reduced to the serious challenge of how to align the social protection mechanisms with these flexible employment relationships in order to guarantee social protection for all workers.

According to the interviewed workers and employers, there is an increasing demand for new skills, including general and specialised computer skills to perform the tasks at the workplace and increase productivity. Employers felt that Bulgaria is lacking highly skilled workers with diverse skills and knowledge in order to come to grips with digital technologies. It is exactly the people with the weakest ICT skills and those least prepared to update their skills that will be affected most severely in the labour market. Use of digital methods is increasingly required in the recruitment process. This development can be a major hurdle for older job seekers and for unskilled unemployed persons with limited computer skills. The new opportunities require reforms of primary and vocational education and in the lifelong learning system to ensure that specific digital knowledge is in place. Contemporary conditions suggest that ICT training is necessary as a supplement to formal education—this has become an important factor for the adaptation of workers. Bulgaria experiences significant shortage of ICT professionals as more and more jobs are being opened in this area, but adequate supply of trained professionals is lacking. Digital technologies pose a challenge to the methods of traditional education. E-learning, web-based learning materials, distant learning, online universities and programmes offer flexible forms for the training of students and



workers. These techniques are yet to garner momentum in Bulgaria.

Trade union representatives stressed during the discussions that in the new conditions the workers with the lowest earnings are at the greatest risk of digitalisation-induced redundancy. The group of low earners is exactly the one which has to be monitored most closely and supported with appropriate measures during such transitions. An adequate response to the new requirements of the labour market requires better orientation and training programmes.

All participants in the discussions highlighted the need for definition and legal regulation of the new working modalities so that these phenomena and their impact on the labour market can be monitored. The new work modes challenge both businesses and governments with new issues related to social protection, health and safety. The legal framework of these new forms of employment should be updated in order to maintain an adequate level of worker protection. Adequate measures should also be undertaken to safeguard workers' personal life and forestall problems related to mental health.

A positive example in this area is that the largest trade union confederation, the Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria, has set up a task force to work on the digitalisation of the economy and the introduction of ICT. The task force experts collect and process information on the dynamics of these processes. They also monitor the impact of new technologies on employment modalities and the specific problems they elicit as regards the protection of workers' rights. Defining the 'counterparty' with the new forms of employment turns out to be tricky challenge, as it is not always clear who the employer is and who should sit at the bargaining table. The experts strongly insisted on the need for additional research as well as for regulation and control of the new employment modalities.

One of the most important issues which surfaces during the transition to a digital economy and new employment is the training and reskilling of workers. A successful approach to this issue inevitably requires the intervention and involvement of all the three actors in the industrial relations domain: government, trade unions and employers' associations.

Thus for example, The Economist reports that in Denmark—a country of well-developed tripartism and industrial relations—businesses and unions work together to identify the skills which the workforce should possess from the perspective of technological advancements. At the same time, collective labour agreements establish the right to paid leave specifically for workforce training and reskilling. Trade unions in the UK are also earnestly engaged in providing their members with information and guides to educational services.

## CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

The study and analysis of industrial relations and social dialogue in Bulgaria in the pe-

riod after 2012 to date failed to reveal major changes as compared to previous periods. The institutional framework for development remains fundamentally the same, with new elements being added to improve the precision of legislation and expand its scope in previously uncovered areas.

It has become a tradition for all major issues in the economic and social domain in Bulgaria to be discussed within the framework of the National Tripartite Cooperation Council. However, this mechanism fails to consistently take into account the opinions of trade unions and employer organisations to a sufficient degree. Frequently, social dialogue at national level is disrupted following episodes of intense confrontation between social partners — a problem that often cascades to the lower levels of partnership. Ultimately, when such problems occur the government takes the lead in all decisions made.

Against the backdrop of dwindling trade union membership and outstanding problems relating to the representative status of employer organisations (parallel membership of several organisations), the trends indicating pro-forma social dialogue without any significant input to the accelerated social and economic development of Bulgaria persist. All industrial relations actors must make concerted efforts to leave this situation behind and unite behind a single main goal. This can be increasing the competitiveness of the Bulgarian economy, with all actors taking their share of responsibility for its achievement. They should strictly adhere to the principles of social partnership in the best sense of the word, turning their backs to vested corporate interests. The achievement of this goal will inescapably require mutual compromise.

These conclusions are all the more relevant to industrial relations in Bulgaria. The study has revealed a high level of unpreparedness (with a handful of exceptions), on the part of trade unions and employers alike, to better understand and adapt to the challenges of the digital economy, the large-scale advent and penetration of ICT and 'new/novel' work modalities. To the extent these changes are still relatively uncommon in Bulgaria, the country should not lose time in developing the requisite capacity to meet and adapt to these future challenges head-on, including by seeking innovative approaches to working with the members of both union and employer organisations to fast adapt to the modern trends in industrial relations and the economy in general. Many opportunities in this regard arise in the domain of collective bargaining, particularly at sectoral and industry level.

Clearly, trade unions and employer organisations in Bulgaria should put a much stronger focus on future problems and their role and place during the Fourth Digital Revolution era.

## BIBLIOGRAPHY

1. Доклад за дейността на Националния институт за помирение и арбитраж 2015, [www.nipa.bg](http://www.nipa.bg). (in Bulgarian)
2. Европейска комисия. Доклад за България за 2016 г./Работен документ на службите на Комисията/, Брюксел, 26.02.2016 г., SWD (2016), 72 final. (in Bulgarian)
3. Предизвикателствата на социалния диалог в България за периода 2008-2013 г., Софийски университет, София, 2014. (in Bulgarian)
4. Barslund, M. and M. Busse, *Labour Mobility in the EU: Addressing Challenges and Ensuring "fair mobility"*, CEPS Special Report No. 139/July 2016.
5. *Bulgaria: Working life country profile*, Eurofound, 25 November 2015, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).
6. *Global Competitiveness Report: 2016-2017*, World Economic Forum, Geneva, 2016.
7. *The Global Risks Report 2017*, World Economic Forum, Geneva, 2017.
8. *Employment and Social Development in Europe 2016 (Annual review) – Chapter 4. The Labour Market Implications of ICT Development and Digitalisation; Chapter 5. Capacity Building for Social Dialogue*, <http://ec.europa.eu/social>.
9. *Living and Working in Europe/Eurofound Yearbook 2015*, Eurofound, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)
10. *Industrial Relations in Europe 2012*, <http://ec.europa.eu/social>.
11. *Industrial relations in Europe 2014*, <http://ec.europa.eu/social>.
12. *The Role of Social Partners in the design and Implementation of Policies and Reforms, July 2016*, <http://ec.europa.eu/social>.
13. *Role of the Social Partners in the European Semester*, Eurofound, 2016, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).
14. *Statutory Minimum Wages in the EU 2017*, Eurofound, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

