

ИНТЕЛИГЕНТНИЯТ ПОДХОД КЪМ ИНДУСТРИАЛНИТЕ
ОТНОШЕНИЯ ЗА ПОСРЕЩАНЕ НА НОВИТЕ
ТЕХНОЛОГИЧНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В СВЕТА НА ТРУДА
I-REL VS/2019/0081

ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ И ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА В БЪЛГАРИЯ

НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД

Проектът е осъществен с финансовата подкрепа на Европейската комисия, Генерална дирекция „Заетост, социални въпроси и включване“, Бюджетна линия 04.03.01.08.



**Уважаеми колеги синдикалисти, партньори
и заинтересовани читатели,**

Дигитализацията и навлизането на нови технически и технологични модели и решения в икономиката е и ще бъде едно от основните предизвикателства на XXI век. Те променят не само моделите на производство и характера на труда, но и уменията и нагласите на работниците, както и представата за човешкия труд. Те променят радикално и начина на живот - в работата и извън нея.

Свидетели сме на навлизането на изкуствен интелект в производството, на превръщане на дома ни в офис, на работа изцяло чрез дигиталното пространство. Променя се качеството на заетостта, работното време и място, организацията и условията на работа и формите на заплащане. Дигитализацията предлага нови възможности за подобряване качеството на труда и развитието на работната сила, но и крие редица предизвикателства – загуба на работни места и трудна адаптация към нови методи на труд, повишена интензивност на труда, стрес, смесване на трудов и личен живот, социална изолация. Тя може да се възприема и като благо, но при лошо управление и изпълнение-като проклятие. От нас-синдикатите, заедно с работодателите, държавата и гражданското общество зависи дали технологичната модернизация ще допринесе ползи за труда или ще доведе до „изчезване” на труда .

От дълги години КНСБ поставя като свой приоритет дигитализацията на труда и нейните последици. През 2017 година редица аспекти бяха включени в **Програмата**, приета на VIII конгрес. В проекта за нова **Програма** за предстоящия IX конгрес през май 2022 година също се акцентира върху тези предизвикателства. От 2016 година до сега в ИССИ се работи по тема **„Бъдещето на труда“**, по която е подготвен материал - анализ на публикации същата година, а освен това този анализ се допълва периодично с онлайн материали всеки три месеца.

В рамките на редица проекти на КНСБ са засегнати въпроси на дигитализацията или проектите

са изцяло насочени към тази тема. В проекта, **„Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне , чрез съвместни действия на социалния партньори на национално, секторно и браншово равнище“**, по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, осъществен през 2019-2021 год. е проведено специално изследване **„Бъдещето на труда и колективното трудово договаряне“**. В момента екипи от конфедерацията и ИССИ работят по два проекта- **„Партньорство в дигитална среда“**, съвместно с работодателските организации, финансиран по ОП „Развитие на човешките ресурси“ и **„Социалните партньори заедно за дигиталната трансформация на света на труда. Нови измерения на социалния диалог, произтичащи от автономното рамково споразумение по дигитализация-Transform work“**, финансиран по бюджетна линия на ЕС и изпълняван заедно с БСК и партньори от страни от ЕС.

Освен това в периода 2016 -2020 ИССИ участва самостоятелно като партньор в проекти, финансирани по бюджетни линии на ЕС и от други програми- такива са проектите **„Интелигентно производство и организация на труда в преработващата промишленост-нови сценарии за индустриалните отношения“**, 2016-2018, с основен изпълнител Институт за икономически и социални изследвания към CGIL-регион Пиемонт, Торино, Италия и партньори от страни от ЕС и **„Дигитализацията на труда:въздействие върху ключови сектори в България, Румъния, Сърбия**

и Австрия”, осъществен от OGB-Австрия и финансиран по програма „Danube@work” , 2018-2019 г.

Тази разработка е осъществена от екипа на Института за социални и синдикални изследвания при КНСБ, в рамките на проект **“Интелигентният подход към индустриалните отношения за посрещане на новите технологични предизвикателства в света на труда“** с водеща организация Фондация „Марко Биаджи”, Университет в Модена и Реджио Емилия, Италия и с участието на партньори от няколко страни от ЕС. Публикацията включва кратко описание на проекта и националния доклад за България, в който са разгледани аспекти на Индустрия 4,0, работата от разстояние, работата чрез платформи и други.

Надявам се публикацията да бъде полезна за вашата работа.

**Пламен Димитров,
доктор по икономика**

Президент на КНСБ

ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА

Проектът i-Rel. Smarter industrial relations to address new technological challenges in the world of work (Интелигентният подход към индустриалните отношения за посрещане на новите технологични предизвикателства в света на труда) (VS/2019/0081) е осъществен в периода 01. 03. 2019 - 28. 02. 2022 година и е с основен изпълнител Фондация „Марко Биаджи“, Университет в Модена и Реджио Емилия, Италия. В проекта участват организации от няколко страни, членки на ЕС, в т. ч. : ИССИ на КНСБ- София, България, Университет в Орхус, Дания, Университет в Тарту, Естония, Университет „Георг Август“, Гьотинген, Германия, Институт за икономически и социални изследвания към Регион Емилия Романя, Общата италианска конфедерация на труда (CGIL), Болоня, Италия, Университет в Болоня, Италия, Университет „Алдо Моро“, Бари, Италия, Университет в Лодз, Полша, Конфедерация на работническите съвети (MOZ), Будапеща, Унгария

Целта на проекта е изследване на връзките между индустриалните отношения и дигитализацията и по-нататъшното интелигентно развитие на индустриалните отношения в контекста на дигиталните промени. Проектът включва изследователска работа по следните основни теми:

- Общ преглед на индустриалните отношения и на връзките между тяхното развитие и дигитализацията в отделните страни;

- Преглед на национални документи за дигитализацията- политики, промени в нормативните документи ,документи на социалните партньори и др. ;
- Изследване на работата чрез дигитални платформи по страни и ролята на индустриалните отношения;
- Изследване на работата от разстояние и мобилната работа с информационни и комуникационни технологии (ИКТ) в отделните страни и ролята на индустриалните отношения;
- Изследване на степента на навлизане на автоматизацията и дигитализацията на труда, „интелигентния труд” и Индустрия 4,0 в производството и ролята на индустриалните отношения.

В рамките на проекта са проведени четири международни кръгли маси, посветени на четирите отделни теми на проекта, с представяне на резултатите от изследванията в отделните страни, като повечето от тях са проведени он-лайн. През 2021 година са проведени и няколко национални семинара и кръгли маси с международно участие- в България, Германия, Унгария и др. Националният семинар за България е проведен през месец ноември 2021 година и на него е представен проектът, както и основните резултати от изследването за България. На 24 февруари 2022 година е проведена и заключителна международна конференция, в хибриден вариант- присъствено и он-лайн, с домакинство в Лодз, Полша. На конференцията са представени резултатите от националните

изследвания и сравнителното изследване.

Като резултати от проекта са изготвени национални доклади за всички страни, подготвя се и международен доклад, както и он-лайн публикация на английски език, която ще съдържа основната част от международния доклад и националните доклади.

В рамките на българската част на проекта е предвидена и тази публикация на националния доклад на български език. Резултатите от международния доклад ще бъдат представени он-лайн.

ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ И ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА В БЪЛГАРИЯ

1. Общ преглед на индустриалните отношения в България

1.1. Основни тенденции

Националната система на индустриални отношения съществува от началото на ХХ век, но в периода 1944- 1949 г. е на практика ликвидирана от комунистическия режим. През първата половина на 90- те години на ХХ век системата на индустриални отношения и социален диалог е възстановена, като това е ускорено от множеството стачки в края на 1989 г. и първите месеци на 1990 г. Създадена е и нормативната рамка за уреждане на колективните трудови спорове, както и първите институции на тристранно партньорство в България, започват и процеси на колективни преговори и договаряне на отраслово/браншово равнище и в предприятията. Правителството и социалните партньори подобряват значително своите отношения с Международната организация на труда, а през 1992 год. България ратифицира Европейската конвенция за правата на човека, като условие за присъединяването си към Съвета на Европа.

През 1993 година чрез промени в Кодекса на труда се създава нормативната рамка за тристранното и двустранно партньорство и колективното трудово договаряне, като редица аспекти са подобрени чрез промени в кодекса и други закони в периода 2001 - 2010 година. През втората половина на 90- те години на XX век и особено след 2000 година, когато България ратифицира Ревизираната Европейска социална харта от 1996 г. на Съвета на Европа и започва преговори за присъединяване към Европейския съюз, са направени нови промени в законодателството, засягащи правата на наемните работници, в т. ч. правата по информиране и консултиране, както и редица права на надомните работници, работещите от разстояние и наетите чрез Агенциите за временна работа и др.

Процесите на приватизация и реструктуриране на икономиката, особено на индустрията, осъществени през 1997- 2007 година са в основата на новите измерения на индустриалните отношения в България. Те могат да бъдат обобщени както следва:

- Намаляване плътността на членството в синдикатите, както и на членството в работодателски организации;
- Дерегулация на индустриалните отношения и децентрализация на процесите на колективни преговори и договаряне;
- Трипартизмът все още има силна роля в политиките в областта на труда, трудовите отношения, социалното осигуряване и жизнения стандарт. Много от решенията, които засягат труда и

социалните въпроси се приемат на национално равнище, след задължителни тристранни консултации.

1.2. Синдикални организации

През 1998 - 2012 година има регистриран силен спад на членския състав на синдикатите, но през последните години плътността на членството е сравнително стабилна. В момента тя е около 16- 18 % от общия брой на наемните работници. От 90-те години на XX век до сега има само две основни синдикални конфедерации на национално равнище, които показват устойчивост и които са признати за национално представителни:

- **Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ)** е най- голямото национално синдикално обединение, което обхваща близо 75 % от всички членове в синдикати в България. КНСБ е създадена през 1990 год. През 2021 година КНСБ има 38 основни членове – отраслови и браншови федерации, съюзи и синдикати, които покриват практически всички основни сектори на икономиката в страната. КНСБ има и регионални и общински структури във всички региони на България.
- Другото национално синдикално обединение е **Конфедерация на труда (КТ) Подкрепа**, която обхваща около 22 % от всички синдикални членове в България. Тя е създадена през 1989 г., като отначало представлява малко сдружение на дисиденти. През 2021 година КТ „Подкрепа” обхваща 22 отраслови и браншови федерации

и синдикати и има регионални организации във всички региони на страната.

Двете синдикални конфедерации са членове на Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) и Международната конфедерация на профсъюзите (МКП).

В България действат още няколко малки междусекторни обединения на синдикати и отделни малки отрасли или браншови синдикати, които не са част от нито едно национално обединение на синдикатите.

1.3. Работодателски организации

Плътноста на членство в работодателските организации в България, определена спрямо общия брой работодатели е приблизително 18% от всички предприятия¹. Според данни на Европейската фондация за подобряване условията на живот и труд от 2012 г.² работодателските организации обхващат 29% от частните предприятия в България. Има пет национално представителни работодателски организации:

- **Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ)**, създадена през 2006 г. През 2021 г. КРИБ обхваща 130 отрасли и браншови работодателски организации и множество големи компании, които членуват пряко в конфедерацията. КРИБ има

1 На основа на данни от прегледа на представителността на работодателските и синдикални организации в България, 2019 г.

2 <https://www.eurofound.europa.eu/bg/country/bulgaria#actors-and-institutions>

130 регионални и общински структури. Повечето от членовете на КРИБ са големи национални компании, както и подразделения на многонационални компании (МНК) и на други чуждестранни компании. Конфедерацията е член на Международната търговска камара.

- **Българска стопанска камара - Съюз на българския бизнес (БСК)** е създадена през 1990 г. През 2021 год. БСК обхваща 120 отрасли и браншови камари на работодателите и има регионални съвети във всички региона на страната. БСК е член на БИЗНЕСЮРОП и на Международната организация на работодателите.
- **Българска търговско-промишлена палата (БТПП)** е основана през 1895 г. Нейната дейност е обновена от 1990 г. и сега тя изпълнява функции на бизнес и работодателска организация. Тя включва 99 отрасли и браншови организации и има регионални и общински съвети във всички региони. БТПП е член на ЕВРОКАМЕРИ, Международната търговска камара и Международната организация на работодателите. .
- **Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ)** е създадена през 1996 година. През 2021 г. АИКБ включва 80 отрасли и браншови работодателски организации и има регионални структури в $\frac{3}{4}$ от регионите на страната. Тя членува в Европейската централа на публичните компании.
- **Съюз за стопанска инициатива (ССИ)** е създаден през 1990 г. и обхваща главно микро, малки и

средни предприятия и занаятчийски предприятия. ССИ е член на Европейската асоциация на занаятчийските, малките и средни предприятия / Обединени МСП и на Международната организация на работодателите.

Освен това съществуват още няколко по- малки регионални, междуетраслови и отраслови работодателски организации, които не са част от петте национално представителни работодателски асоциации.

Важна особеност на работодателските организации в България е припокриването при техните членове. Много от компаниите членуват в повече от една отраслова/браншова организация или в повече от една национална работодателска организация, също и много от отрасловите/браншови организации са присъединени към повече от една национална организация. Все пак има изискване всяка браншова организация да делегира право само на една национална работодателска организация да я представлява.

1.4. Тристранно партньорство

Тристранното партньорство съществува в България от 1990 г. , като сегашният Национален съвет за тристранно сътрудничество(НСТС) е създаден през 1993 г. Той се състои от представители на национално представителните синдикални конфедерации, национално представителните работодателски организации и представители на правителството. НСТС има важна роля за обсъждането на въпроси на заетостта, трудовото право, социалното осигуряване,

жизнения стандарт и минималната работна заплата, но официално има само консултативни функции. Освен това има тристранни органи за отделните сектори (по министерства) и на регионално/общинско равнище, както и тристранни органи със специални функции (по заетостта, безопасността и здравето при работа и др.). Надзорните органи на някои важни национални агенции са формирани като трипартитни структури.

Въпросите на дигитализацията и нейните последици са предмет на тристранните консултации от последните две- три години, като основният акцент е работата от разстояние(в т. ч и принудителното ѝ въвеждане заради КОВИД пандемията), въпросите на професионалното образование и обучение, някои въпроси на безопасността и здравето при работа.

1.5. Двустранно партньорство, колективно трудово договаряне и уреждане на колективните трудови спорове

Двустранното партньорство като процес се развива в редица сектори, като в някои от тях то е институционализирано като постоянно действащи съвети. Част от въпросите на труда и социалната политика, както и някои аспекти на икономическата политика, технологиите, реструктурирането на секторите, промени в собствеността и други, които изискват двустранен обмен на информация и консултации се обсъждат в двустранните съвети. През 2020 година в редица сектори бяха обсъдени и подписани двустранни рамкови споразумения относно мерките за превенция и за решаване на

последниците от пандемията КОВИД, **влиянието на дигитализацията** и на „зеления „ преход върху заетостта и трудовите отношения и др. В някои сектори има подписани харти за социален диалог, приети са и съвместни политики за подобряване на квалификацията на работниците и др. Социалните партньори в някои сектори разработват и изпълняват и съвместни проекти

Колективните преговори и договаряне в България се осъществява на ниво отрасъл/бранш и на ниво предприятие. , както и в някои случаи в компании или институции с национален обхват. Освен това има и колективни преговори и договаряне на общинско равнище, за дейности и организации, финансирани от общинските бюджети.

През 2020- 2021 година има 29 секторни колективни трудови договора(КТД). Броят на КТД в предприятия и организации обаче намалява. През 2017- 2021 г. общият обхват работниците с колективните преговори и договаряне (в отрасли/браншове, национални компании и институции, общини и предприятия/ организации), общо за частния и общественя сектор се движи в рамките на 27- 29 % от всички наемни работници в страната ³. В секторите, финансирани от бюджета (образование, местна администрация и др.) както и някои обществени услуги като водоснабдяване и канализация, ж. п. транспорт, пощи и други обхватът на работниците, покрити с КТД е над 50%.

3 По данни на КНСБ

За съжаление в някои сектори процесите на колективни преговори са замразени от много години (като химическа и фармацевтична индустрия, текстилна, шивашка, кожаро-кожухарска и обувна промишленост, повечето браншове на хранителната промишленост и др.), като поради нежелание на работодателските организации за секторни преговори преговорите се водят само в предприятията. .

В някои от големите компании от миннодобивната промишленост, преработващата промишленост, публични и частни предприятия от инфраструктурните сектори като електропроизводство и разпределение, водоснабдяване и канализация, строителство, както и от услугите (основно банков сектор) и др. в т. ч. и в поделенията на МНК, колективните преговори се водят основно на равнище предприятие, въпреки че за част от тях са валидни и отраслови/браншови КТД. В някои от поделенията на МНК се прилагат и транснационалните споразумения, подписани за тези компании.

В някои от колективните преговори вече се поставят въпроси, свързани с последиците от цифровизацията, главно с въвеждането на нови технически и технологични системи в индустриалните предприятия и някои от услугите.

През последните години броят на колективните трудови спорове намалява. Според данни на Националния институт за помирение и арбитраж през 2017 г. се регистрирани 13 колективни трудови спора в предприятия, като те покриват повече от 36000

работници.⁴ Честа практика обаче е социалното напрежение в отделни предприятия, браншове, както и за професионални групи да се изразява в национални или регионални протестни действия, каквито се наблюдават през последните години. Основните причини са размерите на заплатите (заети в бюджетната сфера- медицински сестри, социални работници, пожарникари, полицаи, надзиратели в затворите, заети в културата), както и проблеми с реструктуриране и последици от „зеления” преход (миньори и др.).

Все още няма регистрирани значителни социални напрежения и колективни трудови спорове в контекста на последиците от дигитализацията, но това се дължи на факта, че процесите в България се развиват по бавно в сравнение със средните темпове за страните от ЕС.

1.6. Информирание, консултиране и участие в управлението

Според Изследването на европейските предприятия от 2019 г. , само в 29% предприятията с бизнес дейности и с 10 и повече наети работници в България има официални структури за представителство на работниците, но това включва 76% от големите предприятия, 51% от средните предприятия и само 23 % малките предприятия, които обаче са преобладаващи. Синдикатите продължават да играят основна роля в представителството на работниците, въпреки че в много предприятия има избрани и други представители - по информиране и консултиране,

4 <http://www.nipa.bg>

специални представители за защита на интересите на работниците, основно при масови съкращения и промяна на работодателя и най- често- комитети и групи по условия на труд. Обаче в множество частни предприятия, особено в малките и средни няма никакви представители, освен комитети или групи по условия на труд.

В повечето от поделенията на МНК, особено в преработващата индустрия и инфраструктурните отрасли, както и в големите национални компании информирането и консултирането на работниците са по- добре развити. Има избрани представители на работещите от поделенията на МНК в България за повече от 30 Европейски работнически съвета

В България нормативната рамка за участие на представители на работници в надзорни съвети или съвети на директорите е силно рестриктивна. В Търговския закон има клаузи, които дават право на работнически представител/и (в т. ч. и посочени от синдикатите) да участват в общите събрания на акционерите/съдружниците за предприятия с 50 и повече заети със съвещателен глас, както и да участват в работата на надзорни и управителни съвети на директорите на предприятия, за консултиране по въпроси , които са свързани с труда и социалните политики на компаниите. В някои големи компании има специални споразумения с работодателите за участие на синдикалните лидери в надзорните съвети с решаващ глас, но това са по- скоро изключения. **Това като цяло затруднява възможността на работниците да влияят върху стратегически решения в компаниите, в т. ч. и относно дигитализаци, въвеждане на**

изкуствен интелект, на работа чрез платформи и др.

В рамките на процесите по информиране и консултиране също могат да се обсъждат **редица аспекти на последиците от дигитализацията и Индустрия 4,0, както иновации и подобрения, така и решения на възникнали проблеми в организацията на труда, режимите на работни времи, почивки и отпуски, безопасността на труда и други.**

През последните години в някои частни и държавни предприятия се използват и форми на пряко работническо участие, като това често е свързано и с конкретни форми на организация на труда. Данните от Изследването на европейските предприятия от 2019 год. ,⁵ показват, че в 33 % от предприятията в България, с бизнес дейности и с 10 и повече заети работниците са включвани редовно в изработването на управленски решения и тяхното влияние е силно. Прилагането на различни форми на пряко участие може да се регистрира в сектори като миннодобивна индустрия, металургия, машиностроене(в т. ч. автомобилостроене, електроника и електротехника), фармацевтична промишленост, хранителна промишленост, производство на строителни материали, както и автотранспорт и авиационен транспорт, преработка на отпадъци, търговия на едро и дребно, кооперации, туризъм и някои други услуги⁶.

5 EUROFOUND AND CEDEFOP. European company survey. 2019. Workplace practices unlocking employee potential. Authors: G. van Houten (Eurofound) and G. Russo (Cedefop). European Company Survey 2019 series. Publication office of the European Union, Luxemburg. 2019, p. 107, <https://www.eurofound.europa.eu>

В поделенията на МНК от различни сектори също се използват форми на пряко работническо участие, особено **системи за набиране на предложения за техникo - технологични и организационни подобрения и иновации. Ръстът на цифровизацията на икономиката и на труда и нарастващият обмен на информация също насърчават тези процеси в най-напредналите компании от информационното обслужване, телекомуникациите, финансите и други.**

1. 7. Въздействие на дигитализацията и други технологични иновации върху индустриалните отношения

Индустриалните отношения в България все още не са силно засегнати от дигитализацията. В секторите, в които вече се използва „интелигентно производство” (в някои браншове на машиностроенето, в т. ч. автомобилостроене, електроника и електротехника, в химическа и фармацевтична индустрия, в металургия и други) има известни промени **в обхвата на темите в колективните преговори и консултациите на ниво предприятие и сектор.** В някои от инфраструктурните сектори като енергетика, транспорт, телекомуникации, пощи, водоснабдяване и канализация, както и в публичната администрация има начало на цифровизация и използване на модерни технологии, но те са причинили **главно**

6 Вж. Пряко работническо участие в управлението. Национален доклад. Автори Е. Рибарова и др. Проект Развитие на прякото работническо участие в управлението и неговото въздействие върху индустриалните отношения в предприятията(VS/2016/0305). София, 2018

промени в заетостта и в известна степен в тематиката на колективните преговори и консултациите. В частните услуги които преобладават в сферите на информационно обслужване и финансите дигитализацията е по-напреднала, но нейното влияние върху индустриалните отношения е трудно да бъде оценено, тъй като се основава само на по няколко предприятия, защото в повечето компании от частните услуги или няма синдикати или те са с много ниска плътност.

2. Общи политики на дигитализацията в България

2.1. Основни понятия, използвани в националните документи

Дефинициите за дигитална икономика се основават на опита от приложението на дигитални технологии в различни сектори и в живота на обществото и семействата. „Дигитален труд” обикновено означава труд в рамките на предприятия и поделения, в които се използва оборудване за цифровизация и дигитални технологии⁷. „Дигитална трансформация” е процес, който се основава на приложение на съвкупност от напреднали технологии и интеграция на физическите и дигитални системи с приоритет на иновативни бизнес модели и нови системи на производство и създаване на „интелигентни” продукти и услуги. Ролята на човешкия труд се променя, поради опростяване на някои операции и функции и появата на други нови, по-сложни операции и функции в производството или предоставянето на услуги.

Дигитализацията в индустрията се проявява в ясно хоризонтални и вертикални компоненти. Вертикалната верига покрива интегрирания информационен поток вътре в компаниите (включително за маркетинга, изследванията, проектирането на бъдещите продукти, организацията на производството и управлението, както и контрола по качеството). Хоризонталната

7 Република България. Министерство на икономиката. . Стратегия за българско участие в Индустрия 4,0; Концепция за дигитална трансформация на българската индустрия [https://www. mi.government. bg](https://www.mi.government.bg)

верига обхваща информацията за външната бизнес- среда, включително за доставчиците, подизпълнителите и клиентите.⁸

2.2. Държавни политики и законодателство

Българското правителство е приело редица стратегии, които формират и подкрепят рамката за развитие на дигитализацията и интелигентното производство в страната , в т. ч. : Национална стратегия за научни изследвания 2020;Иновационна стратегия на Република България;Национална стратегия за насърчаване на малките и средни предприятия 2014- 2020;Иновационна стратегия за интелигентна специализация 2014 ;Стратегия за развитие на индустриалните зони 2015. Стратегическата и политическа рамка за дигитален растеж е разгледана и в Националната стратегия за достъп до широколентов Интернет, Стратегията за електронно управление и Програма „Дигитална България”, които са в съответствие с Европейската дигитална програма. В същото време, обвързването на всички посочени стратегии и ефективното им прилагане все още е трудно.

Българското законодателство съдържа някои елементи, засягащи правата на работниците по информиране, консултиране и участие в управлението, които се отнасят конкретно до прилагането на новите технологии. Според Кодекса на труда работодателите трябва да информират

⁸ Българска стопанска камара-Съюз на българския бизнес. Фондация „Фридрих Еберт”, Бюро София. Индустрия 4,0:предизвикателства и последици за икономическото и социално развитие на България. 2017. . <https://www.bia-bg.org>

и консултират представителите на работниците относно възможните промени в организацията на труда, използването на нови технологии, използването на надомна работа и работа от разстояние. Подобни клаузи са заложили и в Закона за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационалните предприятия, групи от предприятия и Европейски дружества и в Закона да безопасни здравословни условия на труд. България е приела също законодателство да защита на личните данни.

2.3. Тристранни и други партньорски документи и политики

От 2010 год. България прилага **Европейското рамково споразумение за работа от разстояние**. Национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите са подписали заедно с Министерството на труда и социалната политика национално споразумение през същата година. То се отнася до условията на работа на работещите от разстояние и надомните работници. След това, в нов раздел на Кодекса на труда са предвидени клаузи за организацията на труда, условията на труд и колективните права на работещите от разстояние и надомните работници, както и на наетите чрез Агенции за временна работа.

През април 2017 год. Националният съвет за икономическо развитие (който се състои от представители на правителството и работодателските организации) обсъжда **Концепция да участие на България в Четвъртата индустриална революция**.

Целта на тази концепция е подготовката на Национална стратегия да участието та България в Четвъртата индустриална революция.

През 2018 г. след консултации със социалните партньори и други организации на гражданското общество правителството решава да открие процедури за проекти за дигитализацията и нейното въздействие върху пазара на труда , организацията на труда и индустриалните отношения, които да бъдат финансирани от Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси” за 2014- 2021 г. . Някои от процедурите са предвидени специално за социалните партньори. Един от основните проекти започва през 2021 год. и е насочен към потребностите от дигитални умения и възможни действия за оценка, обучение и квалификация и по- нататъшно развитие на работната сила.

2.4. Политики и документи на работодателските организации

Някои от работодателските организации имат свои собствени политики, както следва:

Българската стопанска камара е предложила промени в Кодекса на труда, които да бъдат в съответствие с предизвикателствата на дигитализацията. Освен това експерти от БСК разработват самостоятелни проекти и подготвят анализи, които са свързани с влиянието на дигитализацията върху икономиката. **Асоциацията на индустриалния капитал в България** предлага политики за насърчаване на дигитализацията сред индустриалните предприятия и предприятията, предоставящи услуги, насърчаване на социалното

партньорство с цел избягване на конфликтите, които се пораждат в следствие индустриалните и технологични промени, ускоряване на „дигиталното управление“. Някои от работодателските организации също са включени в проекти за дигитализацията, често изпълнявани заедно със синдикалните конфедерации и финансирани от бюджетни линии на Европейската комисия.

2.5. Синдикални политики и документи

Конфедерацията на независимите синдикати в България включва множество аспекти на дигитализацията и Индустрия 4,0 в своята програма, приета на VIII конгрес през 2017 год. Нови подобрения са предвидени проекта за Програма, която се подготвя да предстоющия IX конгрес, който ще се проведе през май 2022 год. През 2019 год. е подготвен и приет документ с практически насоки. Институтът за социални и синдикални изследвания(ИССИ) като научна организация на конфедерацията участва в подготовката на прегледи на научни публикации за дигитализацията работата чрез сплайн платформи, Индустрия 4,0 и други от 2016 год. Екипът подготвя такива прегледи на всяко тримесечие. Конфедерацията, някои от основните ѝ членове и ИССИ участват също и няколко проекта за дигитализацията на труда които са финансирани по европейски програми, като за някои от тях КНСБ е водеща организация⁹.

⁹ ИССИ на КНСБ, «Бъдещето на труда», 2016 г. -до сега; ИССИ на КНСБ като партньор на Институт за икономически и социални изследвания-Торино, Италия- „Интелигентно производство и организация на труда в преработващата промишленост-нови сценарии за индустриалните

2.6. Двустранно партньорство и колективни трудови договори

В рамките на двустранното партньорство от 2020 година започват **дискусии и подписване на рамкови споразумения между социалните партньори за общи действия, засягащи последиците от дигитализацията**. Такива споразумения има за машиностроене (насочено главно към подобряване на квалификацията и придобиване на нови умения), за химическа и фармацевтична промишленост, за лека промишленост и др. Дискусии и тематични семинари се провеждат и за други отрасли и браншове.

Като цяло последиците от **дигитализацията и интелигентният труд все още не са станали специален приоритет в колективните трудови договори (КТД) на секторно равнище**. В някои КТД са предвидени клаузи, засягащи и традиционния труд, като мерки за квалификация и обучение на работните места, организация на работното време (включително гъвкави работни часове, сменен режим на работа,

отношения”, 2016-2018 г. ИССИ на КНСБ като подизпълнител на Обединението на австрийските синдикати-„Дигитализацията на труда: влияние върху ключови сектори в България, Румъния, Сърбия и Австрия”, 2018-2019 г. ; КНСБ, «Бъдещето на труда и колективното трудово договаряне», от проекта ««Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне , чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище», по Оперативна програма «Развитие на човешките ресурси», 2019-2021 г. В момента КНСБ изпълнява и проектите «Социалните партньори заедно за дигиталната трансформация на света на труда. Нови измерения на социалния диалог, произтичащи от автономното рамково споразумение по дигитализация-Transform work”, заедно с БСК и партньори от страни от ЕС и «Партньорство в дигитална среда», съвместно с работодателски организации, финансиран по ОП «Развитие на човешките ресурси»

седмично, месечно и годишно отчитане на работното време), както и специални клаузи за безопасността и здравето при работа (включително и превенция на стреса на работното място). В някои от колективните договори са предвидени клаузи за допълнително заплащане за атипични условия на труд (например плащане за работа на повикване, за работа с висока интензивност на труда и за специфична работна среда, включително изискваща високо ниво на умствено и емоционално напрежение и стрес). Тези клаузи в колективните договори могат да бъдат използвани при прилагането на **нови технически и технологични системи и нова организация на труда, включително при интелигентно производство, дигитализация и други технологични промени в труда.**

В някои от секторните КТД и КТД в предприятията има предвидени нови клаузи, например: клаузи за насърчаване на високи технологии и социално развитие (пивоварна индустрия, транспорт, водоснабдяване и канализация, банки и др.); клаузи за насърчаване на техническите, технологични и организационни иновации (пивоварно производство, големите банки и др.); клаузи за съвместно обсъждане и решения за мерки относно последиците от използване на конкретни производствени методи и организация на труда, включително и за използване на лийн система, както и при въвеждане на ротация на работните места, екипна работа и друго (пивоварно производство- на ниво бранш и на ниво предприятие, някои от транспортните компании, Български пощи, някои от предприятията от химическата и фармацевтична индустрия, най- големите банки,

част от поделенията на МНК от различни отрасли и браншове); клаузи за конкретни действия за подобряване безопасността и здравето при работа в случаи на прилагане на нова техника и технологии (металургия, машиностроене, транспорт- за отрасъл или бранш, най- големите банки, както и поделения на МНК от различни сектори).

2.7. Политики и документи на структурите на организираното гражданско общество

Икономическият и социален съвет, който е основна структура на организираното гражданско общество в България и който се състои от три групи (представители на национално представителните организации на работодателите, на национално представителните синдикални организации и на организациите, представляващи разни интереси) работи много активно в областта на дигитализацията и Четвъртата индустриална революция. През 2018 г. съветът обсъжда и приема становище на тема „Бъдещето на труда: предизвикателствата на Четвъртата индустриална революция“. През юли 2019 год. Икономическият и социален съвет обсъжда и приема резолюция на тема “Предизвикателства към българските граждани, породени от рисковете на глобалната дигитална среда”, която е насочена основно към проблеми и рискове на ежедневния живот и се отнася до предизвикателства към гражданите в ролята им на потребители, клиенти, родители и др. Освен това през 2019 г. съветът подготвя и приема още две становища относно дигитализацията. Едното е подготвено от групата на работодателите и бизнеса и е посветено на предизвикателствата, свързани с

технологиите, производството, реструктурирането на предприятията и секторите и икономическото развитие. Другото е подготвено от представители на синдикатите и е свързано с предизвикателствата към труда и трудовите отношения, измененията в характера и организацията на труда в предприятията, структурите на длъжностите и професиите, професионалното образование и обучение, безопасността и здравето при работа, работното време, системите на заплащане и индустриалните отношения.¹⁰

В обобщение, повечето от социалните партньори и други организации в последните години работят по въпросите на дигитализацията и Индустрия 4,0 с насоченост главно към тези аспекти, които засягат техните членове, а донякъде и тези, които засягат страната и обществото като цяло. Все още обаче няма достатъчна яснота за общите теми и действия, които да ангажират съвместно синдикатите, работодателските организации, другите организации на гражданското общество, както и държавните органи - правителство, парламент, органи на местната власт и др.

10 <https://www.esc.bg>

3. Работа през дигитални платформи

3.1. Общи въпроси

В България има само няколко определения на „платформа“ и „работа през платформа“, тъй като този вид работа все още не е толкова популярна в практиката. В становището на Икономическия и социален съвет на България цифровите платформи са организации, които работят в цифрова среда и създават връзки между различни заинтересовани страни - бизнес и клиенти, граждани, които искат да споделят и обменят стоки и услуги, работодатели и хора, които търсят работа, и т. н.¹¹

За синдикатите „работата през платформа“ води до радикални промени - платформите създават паралелен и твърде гъвкав пазар на труда, където заетостта не зависи от никакъв вид договор. Няма трудови договори, няма трудови стандарти като минимална работна заплата, стандарти за работно време и здравословни и безопасни условия на труд, няма професионално обучение. Не съществуват синдикати или други форми на представителство и колективни действия¹²

11 Икономически и социален съвет на Република България. Становище „Бъдещето на труда: предизвикателствата на четвъртата индустриална революция“. София, 2018 г. <http://www.esc.bg>

12 Е. Рибарова, Л. Томев, Н. Даскалова и Р. Антова. „Smart production in Bulgaria. National report“. Проект VS/2016/0093 „Интелигентно

Използването на израза „цифрова платформа“ има различни значения в практиката в България. Съществуват цифрови платформи, които са само посредници между лицата, които търсят работа и фирмите/работодателите, които предлагат работни места - понякога временни, а понякога дори постоянни. Такива платформи събират определени такси за услугите си, но не се намесват в отношенията между работодател и работник. Те работят като агенции за набиране и подбор на човешки ресурси. Работниците, които търсят работа чрез такива платформи, са свободни да преговарят за отношенията си с истинските работодатели и могат да спазват правните стандарти, които се предлагат за работните места. Други платформи работят като агенции за временна работа (АВР) и наистина предлагат работни места и играят ролята на работодател, въпреки че истинската работа се предлага от други дружества. В такива случаи са налице така наречените „триъгълни“ отношения между реалния работодател/дружество - платформа и работника. Въпреки това, тъй като функционирането на АВР е регламентирано от закона (и в България), функционирането на платформа все още не е регламентирано и в повечето случаи такива платформи не се регистрират. Съществуват и платформи, които са реални работодатели - те предлагат реални работни места, подобно на дъщерни дружества на големи дружества, предимно многонационални предприятия, но тяхната дейност също не се регулира от закона. Обикновено те

производство в промишлеността и организацията на труда: нови сценарии за индустриалните отношения“, 2017 г. (онлайн работен документ); Л. Томев (ред.). « Бъдещето на труда» Работен документ. ИССИ към КНСБ. 2016 г.

предлагат временна работа, работа на повикване и някои други форми на нетипична работа.

Платформите не са официално регистрирани и нямат правни и социалноосигурителни задължения. Обикновено те работят по следния начин: публикуване на проект/предложение за работа; избор на най-добрите предложения за изпълнение (време, цена и др.); плащане само за работа, която дружеството е приело.¹³

Съществуват някои дебати относно конкретното значение на „отворена ангажираност“ (крауд уърк) и „работата на повикване“, извършвана чрез софтуерно приложение. „Отворената ангажираност обикновено се извършва онлайн и свързва много клиенти, организации и предприятия, които са на големи разстояния един от друг. „Работата на повикване“, реализирана чрез софтуерно приложение, се извършва на едно място, но се осъществява чрез цифрови платформи (например в транспорта, услугите за дома, ремонтните услуги и т. н.)“¹⁴

3.2. Правен контекст

В България не съществува законова уредба за работата през платформа, въпреки че бяха инициирани някои дискусии. В съществуващото трудово законодателство иманякои разпоредби, които биха могли да се използват

13 В: Л. Томев (ред.). «Бъдещето на труда». Работен документ. ИССИ към КНСБ. 2016 г.

14 Л. Томев (ред.). «Бъдещето на труда». Работен документ. ИССИ към КНСБ. 2016 г.

за регулиране на работата през платформа, но те не са достатъчни, а някои измерения на работата през платформа се нуждаят и от специални разпоредби. Българското трудово законодателство обаче позволява сключването на трудов договор с група работници, чрез техен представител, който може да се използва за отворена ангажираност или работата в облак, в случай на разпределение на задачите. От 2010 - 2011г. съществуват разпоредби, които уреждат трудовите отношения в случаите на работа от дома, работа от разстояние и работа чрез агенции за временна работа, включително разпоредби за трудовите договори, условията на труд, работното време, заплащането, както и правата на организиране, колективно договаряне, информиране и консултиране и др. Някои от тях са приложими и за работата през платформа.

Понастоящем повечето от тези разпоредби не се прилагат поради твърде ограниченото използване на работата през платформа.

Както вече беше споменато, българският Кодекс на труда предвижда задължението на работодателите да информират представителите на работниците и служителите и да се консултират с тях относно: възможни промени в организацията на труда, въвеждане на нови технологии, включително и въвеждане на работа от дома и на работа от разстояние. Подобни разпоредби са въведени и в други закони

3.3. Статистически данни и данни от проучвания.

Националният статистически институт все още не е

събрал информация за работата през платформа и нейното въздействие върху пазара на труда в България, въпреки че има някои данни относно използването на информационни технологии и услуги от страна на дружествата. Съществуват само ограничени данни за работата през платформа, събрани чрез проучвания в рамките на някои проекти.

През 2018 г. представително проучване на нетипичните форми на заетост беше направено от агенция „ЕСТАТ“, възложено от Центъра за икономическо развитие в рамките на проекта „Нови форми на заетост“, подкрепен от бюджетната линия на ЕК. Проучването обхваща повечето от новите форми на заетост, включително както формите, предизвикани от цифровата икономика, така и други, по-традиционни нетипични форми на заетост. Според данните от проучването¹⁵, все още има нисък дял на такава заетост дори в рамките на нетипичната заетост и цифровата нетипична заетост. Мобилната работа, базирана на ИКТ, се прилага от 6,6 % от анкетираните, а отворената ангажираност(работа чрез тълпа) - от 3,3 %. Що се отнася до цифровите платформи за работа, 46,1 % от анкетираните никога не са чували за такива платформи, а 32,2 % са чували, но никога не са ги посещавали. Само 2 % използват редовно услугите на платформите за работа. Обикновено работата през платформа се използва в България като допълнителна заетост, главно за получаване на допълнителен доход - 52,8 % от анкетираните, за нови възможности за работа -

15 М. Прохаска. Нови форми на заетост. Национален доклад. Център за икономическо развитие. 2019 г. София

40 %, за придобиване на опит - 37 %¹⁶.

Има и друго проучване от 2019 г. , в което са представени подобни данни - **„Дигиталният труд в Централна и Източна Европа“ - Европейски синдикален институт (ETUI), 2019 г**¹⁷. Що се отнася до цифрова заетост като цяло, 19,2 % от анкетираните в това проучване са опитвали поне веднъж, 2,8 % се занимават с такава работа веднъж месечно, а 1,3 % - веднъж седмично. Само 2,9 % от анкетираните са получили поне 50 % от заплатата си от „цифрова заетост“ през последните 12 месеца. По- специално за работата през платформа данните са следните: лицата, които са работили такава работа поне веднъж, са 4,4 %, които правят това веднъж месечно - 1,5 % и които правят това всяка седмица - 0,8 %. Най-малко 50 % от заплатите се изчисляват от работа през платформа само за 1,1 %.

Работата през платформа се извършва основно от самостоятелно заети лица, висококвалифицирани и квалифицирани служители, както и от таксиметрови шофьори. Предимно млади хора (30 - 35 години) участват в работата през платформа и цифрова заетост, а също така и много студенти участват в работата през платформа. Възнагражденията, които се получават чрез цифрова заетост и работата през платформа, са с много по- ниска значимост в сравнение с общите доходи на респондентите.

16 М. Прохаска. Нови форми на заетост. Национален доклад. Център за икономическо развитие. 2019 г. София

17 A. Piasna и J. Drahoukoupil, Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey еул ETUI. Брюксел. 2019 г. <http://www.etui.org>

През 2018 - 2019 г. са направени и други изследвания на няколко сектора в рамките на проекта **„Дигитализацията на труда - въздействие върху ключови сектори в България, Румъния, Сърбия и Австрия“**, който беше подкрепен от **„Danube @ work“** и изпълнен от OGB - Австрия, с подизпълнители от България (ИССИ към КНСБ), Румъния, Сърбия и Австрия. Изследванията засягат автомобилната промишленост, търговията, туризма, финансите, информационните технологии, здравеопазването и обхващат много измерения на цифровизацията: технологично реструктуриране и промени в дружествата и работните места; мобилна работа, работа от разстояние, работа през платформа и др.

¹⁸ Според данните от тези изследвания, цифровата заетост като цяло се използва предимно в областта на финансите и информационните технологии и отчасти в туризма. Според това проучване обаче работата през платформа не се използва много често. Всъщност 16,2 % от анкетиранията отбелязват, че в техните дружества съществуват онлайн платформи и някои от работните задачи се изпълняват от работници от отворената ангажираност. Този сравнително висок дял на отговорите обаче може да се обясни с факта, че повечето от респондентите не познават добре естеството на отворена ангажираност. Някои от тях често смятат, че отворена ангажираност означава всяка задача, която им е възложена онлайн.

18 Л. Томев и екип(ред.) Дигитализацията на труда - въздействие върху ключови сектори“. Български национален доклад. Проект „Дигитализацията на труда - въздействие върху ключови сектори в България, Румъния, Сърбия и Австрия“, OGB-„Danube@ Work“. ИССИ. София. 2019 г.

В автомобилната промишленост работата през платформа (отворена ангажираност и работа в облак) се използва много рядко, с изключение на някои специфични и трудни форми на изпълнение на задачи, когато се наемат някои специалисти като ИТ - специалисти, инженери по проекти и други, но само от страната (други градове и населени места). Във финансовата сфера отворената ангажираност също не се използва толкова много и то само в небанкови клонове. Финансовите дружества обикновено разполагат с информация за някои специалисти чрез цифрови канали и могат да наемат някои от тях, в случай че се нуждаят от тяхната компетентност. В случаите на използване на отворената ангажираност има разделение на труда - различни екипи, които работят с различни договори (финансови специалисти, икономисти, застрахователни специалисти, инженери, специалисти по човешки ресурси, продавачи, дизайнери и т. н.).

Според **допълнително събраната информация**¹⁹, работата през платформа в България се използва частично в някои от частните услуги (транспорт, търговия на дребно, маркетинг и реклама, някои от услугите по поддръжка, предоставяни на фирмите, някои от услугите за персонала и семейството и занаятите). Обикновенорботниците през платформа са или заети в други дружества и използват работата през платформа като втора работа, или са студенти, пенсионери и т. н. Има и самостоятелно заети лица, които предоставят услуги, използвайки предимно традиционни канали, но понякога предлагат услуги,

¹⁹ Данни от синдикатите, работодателските организации и медиите

използвайки и платформи, за да увеличат пазарните си дялове и доходите си. Съществуват и платформи за лица на свободна практика, които работят в България - за ИТ услуги, за търговия на дребно, маркетинг и реклама, също и за преводи, дистанционно обучение, дизайн, занаяти, редактиране, реклама и др.

През 2019 г. Балканският институт по труда и социалната политика (BILSP) създаде специална платформа „JOB CARE“, която се администрира от BILSP - project consultants LLC, съвместно с института, с подкрепата на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“. Платформата е междинна платформа, която предлага работни места предимно за хора с увреждания, както и за други уязвими групи. Платформата е насочена както към работодателите, така и към хората, които търсят работа, предимно към хората с увреждания и някои други хора, които са били дълго време безработни или имат затруднения да си намерят работа. Също така осигурява онлайн обучение, коучинг, ориентация и др.

3.4. Нови тенденции през 2020 г - последици от COVID 19

Като цяло цифровата заетост се увеличи по време на карантината (от началото на март 2020 г.) и дори секторите и организациите, които не са я прилагали досега, бяха принудени да го направят. Въвеждането на цифровата заетост в някои от секторите и дружествата/организациите, въпреки че в много случаи това е направено само заради карантината COVID 19, има голямо значение за трансформацията към цифрово общество - както за много работници,

така и за потребителите и всички граждани. Изглежда, че много дейности могат да бъдат осъществени без контакти с персонала.

Тъй като няма достатъчно налични данни за **работата през платформа** в България, е трудно да се прецени до каква степен тя е била засегната от COVID 19. Като се имат предвид основните сектори, в които се използва работата през платформа - основно услуги като транспорт, услуги по поддръжка на фирми и домове, ИТ, финанси, занаяти и др. , е възможно да се направят някои приблизителни оценки на тенденциите. Намалени са например транспортните услуги и някои други услуги по поддръжката, услугите по домовете и услугите за персонала. Работата през платформа се използва основно в градския транспорт - за таксиметрови шофьори и тази дейност е намаляла през периода март - май 2020 г. и ноември - декември 2020 г. , както и през първите четири месеца на 2021 г. в столицата София и в някои от големите градове. Това означава, че и дружествата, работещи през платформа, също са намалили дейността си. Същото се отнася и за някои от услугите, особено за услугите, предоставяни по домовете - поддръжка и почистване на домовете, ремонт на техника, занаяти и др.

Въпреки това има някои услуги, чийто обем се е увеличил - например кетъринг услуги за домове и фирми/офиси. Увеличават се и услугите, като например онлайн пазаруването, включително стоки като храни и лекарства. Този вид услуги се увеличили поради нуждите на много хора да останат в къщи - както такива, заразени с COVID, така и други - възрастни хора, хора със заболявания, хора

с увреждания, семейства с малки деца. Макар че някои от тези услуги се предлагаха от общинската администрация с участието на нейни служители и доброволци, това правеха и много частни дружества, особено ресторанти и кафенета, които не можеха да работят с клиенти по друг начин освен да предоставят кетъринг за домове и офиси, както и някои супермаркети и други.

През пролетта и лятото на 2020 г. и през същия период на 2021 г. броят на заразените с COVID 19 лица намаля, а също така бяха премахнати много от ограниченията. Това е причината някои платформи да увеличат предложенията си за работа през платформа, например за онлайн работа от дома в областта на рекламата, маркетинга и търговията на дребно, за онлайн работа от дома в областта на финансите, за работа в транспорта със собствени автомобили (за таксиметрови шофьори) и др.

Въпреки че по време на карантинните периоди бяха проведени много дискусии и някои правни инициативи, липсват законодателни и други инициативи, отнасящи се по-специално до работата през платформа. Някои от основните въпроси, които изискват ново регулиране чрез трудовото право, включват характера на платформите, квалифицирането на ролята на платформата в тристранните отношения, класификацията и правния статут на работниците, правото на колективни права, включително организиране в синдикати и колективно договаряне.

3.5. Индустириални отношения и работа през платформа

Синдикатите все още са в началото на дейността си по отношение на работата през платформа. На последния си конгрес през 2017 г. КНСБ включи в програмата си някои насоки, свързани с новите форми на заетост, включително работниците през платформа. Изпълняват се и някои проекти, включително проекти, насочени към работници, които не са членове на синдикати - както наети с традиционни договори, така и заети с нетипична заетост. Организиран са някои фокус групи, а също така ще бъдат организирани и някои нови. В един от проектите, изпълнявани от КНСБ през 2019 г. , се предвижда нова форма на комуникация и организация - срещи на териториален принцип, на които може да присъства всеки работник, без да членува в синдикати (работнически парламенти). През 2016 - 2017 г. беше организиран и нов синдикат на ИТ работниците и специалистите, в който членуват служители с типични договори, самостоятелно заети лица и др. Съществуват обаче проблеми при организирането на работниците, които не са наети на традиционни договори.

Все още няма организации на работодателите, включително на дружествата, които да работят основно с цифрови платформи. Някои дружества, които използват цифрови платформи, членуват в асоциациите на работодателите, но повечето от служителите им не работят през платформа.

Социалните партньори водят много дискусии относно цифровизацията, в които се обсъждат и въпросите за работата през платформа. Някои от основните въпроси, които се засягат, са свързани с работното

време, здравословните и безопасни условия на труд, отношенията между професионалния и личния живот, както и с представителството на тези работници.

3.6. Връзки с теоретични въпроси

Един от основните въпроси е свързан с алтернативния пазар на труда и увеличаването на броя на неофициалните работни места и неофициалната икономика. Обикновено работата през платформа не предвижда трудов договор, договорено заплащане или работно време, обучение, организиране в синдикати и т. н. Работникът обикновено се саморегулира (самонает) и негово собствено задължение е да търси социална закрила, социално осигуряване и т. н. Обикновено такава работа/заетост не се регистрира, нито се плащат данъци и осигурителни вноски. Друг въпрос е дали платформите използват наистина самостоятелно заети лица или повечето от тях са зависими от платформите, въпреки че официално са самостоятелно заети. Има ли право на отказ от изпълнение на задачи?

Важен е и въпросът за формирането на заплатите. В процеса на изчисляване на заплатите, имат ли предвид дружествата/платформите факта, че всеки работник използва собственото си оборудване, че плащането на застраховки е тяхно задължение и че нямат никакви обезщетения в случай на заболяване, злополука и т. н.

Връзка между правото и саморегулирането. Системата на индустриалните отношения в България се регулира от закона, но някои процеси се саморегулират. Това включва двустранното партньорство и националното

и регионалното междусекторно равнище, както и някои процедури на секторно и фирмено равнище. В момента обаче работата през платформа не е обхваната нито от закона, нито от саморегулиращото се социално партньорство.

Представителност. Работата през платформа е голямо предизвикателство за представителството на работниците и работодателите. В България обаче и двете действащи лица са все още твърде традиционни. В същото време те все още не са движения на местно ниво, които са насочени към работниците през платформа или към работодателите. Гражданските движения се развиват главно сред потребителите на цифрови услуги, както и в социалните мрежи. Въпросите, които те обсъждат, са свързани по-скоро с качеството на услугите и други проблеми, които се споделят в социалните мрежи. В социалните медии се обсъждат и някои трудови въпроси, но те са предимно въпроси, свързани със стандартните отношения между работодател и работник. Едно от големите предизвикателства пред работниците и синдикатите на работници през платформа е изолацията на работата през платформа. Повечето от тези работници изпълняват само случайни или краткосрочни задачи, а също така се наблюдава и високо ниво на текучество. Синдикатите, дори и да работят на местно/общинско и регионално равнище, могат да срещнат много трудности дори при идентифицирането на работниците през платформа, а след това и при организирането и представяването им.

Някои от препоръките на МОТ относно организирането

на работници през платформа включват онлайн форуми за обсъждане на трудови въпроси. Това може да бъде средство за търсене на работа, както и за оценка на дружествата и установяване на солидарност. Тези форуми обаче все още не могат да се противопоставят ефективно на платформите. Друг практически пример са кооперативните платформи, които са създадени от работници и саморегулират предлаганите услуги и работни места. Те биха могли да бъдат подходящо средство за саморегулиране, в случай че могат да осигурят качествена заетост, но за тях е трудно да се конкурират с обичайните бизнес платформи.

Конфликтни срещу кооперативни индустриални отношения. Системата на индустриалните отношения не е толкова конфликтна, но някои работодатели се опитват да заобиколят трудовите стандарти, а правата на организиране и колективно договаряне не са спазват в много дружества, особено в МСП и в неформалната икономика. За жалост тази система не е много добра за повишаване на нивото на защита на работниците през платформа. Въпреки това само правното регулиране може да подобри някои от проблемите.

Връзка с политиките на ЕС/законодателството на ЕС. Що се отнася до новите политики на ЕС, правителството и социалните партньори направиха някои стъпки, но в момента те все още са под формата на нови програми и дискусии. Повече внимание се отделя на подобряването на уменията, адаптирането на работниците, образованието и обучението, включително цифровите умения. Социалната закрила

също е сред основните теми на новите програми и дискусии, но работата през платформа все още не е сред приоритетите.

Институционални въпроси. Саморегулирането не е толкова развито в системата на индустриалните отношения, а саморегулирането води по-скоро до несъществуване на индустриални отношения. В някои случаи използването на работата от разстояние и на работата от дома е интегрирано в системата на индустриалните отношения на фирмено ниво, но това е по-скоро изключение Някои нетипични работници, като работниците от дома, създадоха свои собствени организации и имаше някои опити от страна на синдикатите да ги интегрират, но не много успешно. Въпреки това един от начините за организиране на работата през платформа е първо да ги насърчим да се организират сами, а след това да се опитаме да присъединим тези организации към синдикатите.

Предложения за политики. Някои от най-важните политики са свързани със законовите изменения, отнасящи се до работата през платформа, включително всички въпроси на труда и представителството на работниците и работодателите. Най-важните въпроси се отнасят до стандартите за минимално заплащане (заплащане на час, ден, седмица и месец), социалното осигуряване, правата за платен отпуск, разпоредбите за работното време, стандартите за БЗР на работното място, както и правата за организиране и представителство на работниците и работодателите, разрешаване на спорове и колективно договаряне. Друга препоръка за политиките е да се засили дейността

на статистиката за събиране на данни за пазара на труда и за платформата и цифрова заетост. Новите политики и стратегии за цифровизация зависят от статистическите данни²⁰

20 Вж. Икономически и социален съвет на Република България. Становище „Предизвикателствата пред труда в контекста на цифровизацията на икономиката“. София. 2019 г. <http://www.esc.bg>

4. Работа от разстояние и мобилна работа, базирана на ИКТ.

4.1. Общи проблеми

В България все още не се използва достатъчно работата от разстояние и мобилната работа, базирана на ИКТ, но тя е по-известна в сравнение с работата през платформа. Основното определение е за „работа, която обикновено се извършва на място, предложено от работодателя (фабрика, офис и т. н.), но може да бъде извършвана отвсякъде, включително от дома и от всяко друго място (друг офис и т. н.)“²¹. Обикновено тя се различава от традиционната „работа от дома“, която се използва за занаяти и за някои отрасли като облекло, изложби, мебели и т. н. и за която не е необходимо да се използват електронни комуникации, включително мобилни телефони, компютри, таблети и т. н. При работата от разстояние и мобилната работа, базирана на ИКТ, обикновено се налага използването на електронни средства както за комуникация, така и за изпълнение на работните задачи²².

4.2. Правен контекст

Законодателство

Както вече беше споменато, през 2010 г. са проведени първите преговори между синдикатите, работодателските организации и Министерството

21 Кодекс на труда. С. 2021 г.

22 Кодекс на труда. С. 2021 г.

на труда и социалната политика и беше подписано рамково споразумение за прилагане на Европейското рамково споразумение за работа от разстояние. То беше допълнено с някои разпоредби, отнасящи се до работата от дома като цяло. В резултат на това през 2011 г. се внасят изменения в Кодекса на труда във връзка с прилагането на Рамковото споразумение за работа от разстояние. Понастоящем в Кодекса на труда съществуват разпоредби, които уреждат трудовите отношения в случаите на работа от дома (в общ смисъл), работа от разстояние и работа чрез агенции за временна заетост. Съществуват разпоредби за трудовите договори, условията на труд, работното време, заплащането, както и за правата на организиране, колективно договаряне, информирание и консултиране и др. във връзка с допълнителните изисквания за работа от разстояние. Идеята е, че въпросните правила и изисквания са подходящи за новите форми на работа.

Съгласно правните разпоредби работата от разстояние е форма на организиране на работа, извършвана по трудов договор, която преди това е била или е могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя, извън тези помещения чрез използване на информационни технологии. Работата от разстояние може да се извършва доброволно или частично по силата на договор, а именно работодателят и работникът могат да променят начина на работа²³.

Кодексът на труда определя подробни правила,

23 Кодекс на труда, С. 2021

включително задълженията на работодателя, както и изискванията за съответното работно място, необходимото оборудване и поддържането му в изправност, както и редица други изисквания за извършване на работата. Освен това законът изисква от работодателя да осигури спазването на всички приложими изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, като в тази връзка на Главната инспекция по труда са предоставени широки правомощия за надзор и контрол. Работодателят трябва също така да осигури техническото оборудване, интернет връзките и всички други необходими съоръжения, които са необходими за работата от разстояние.

Съдържанието на индивидуалния трудов договор за работа от разстояние е идентично с това на стандартния трудов договор. Това се отнася за работното време, времето за почивка и отпуск, възнаграждението и т. н. На практика договорите не осигуряват по-голяма гъвкавост по отношение на условията на труд сами по себе си. Те просто позволяват на работника или служителя да извършва работата си извън помещенията на работодателя, т. е. в дома си или на друго място по негов избор. Работниците, които са наети частично или изцяло на такъв режим, имат същите индивидуални и колективни права като колегите си, работещи в помещенията на работодателя, включително правото да се организират в синдикални организации, да участват в колективното договаряне и да бъдат обхванати от колективните трудови договори, да участват в уреждането на колективни трудови спорове, да участват в стачки и други колективни действия. Те

могат също така да участват в общото събрание на работниците и служителите на дружеството, да участват в избора на различни видове представители на работниците и служителите и да бъдат избирани като представители (представители за информация и консултации, членове на комитетите по здравословни и безопасни условия на труд и т. н.). В случаите, когато броят на работниците, наети на специални договори, предимно за работа от разстояние, е 20 или повече, те могат да бъдат специално цитирани сред представителите за информация и консултации.

Българското законодателство предвижда и някои разпоредби относно правото на информиране и консултиране и участието на работниците, които са особено свързани с прилагането на нови технологии: възможни промени в организацията на труда, въвеждане на нови технологии, включително и прилагане на работа от дома и на работа от разстояние.

Колективни споразумения и колективни трудови договори

До началото на 2020 г. работата от разстояние не се споменава често в колективните трудови договори на секторно равнище, въпреки че се използваше в някои споразумения на фирмено равнище и в някои дружества по препоръка на ръководните екипи. Въпреки това въпросите, свързани с цифровизацията, включително реструктурирането, професионалното обучение и работата от разстояние, включително някои мерки за осигуряване на баланс между професионалния и личния живот, се обсъждат в

процеса на автономен социален диалог и колективно договаряне.

Едно от основните споразумения, които се отнасят до работата от разстояние, е колективният трудов договор на ниво дружество, който се прилага във Виваком - Българската телекомуникационна компания, която е бивша държавна телекомуникационна компания (приватизирана в началото на новото хилядолетие) и която всъщност е компания с национален обхват, имаща дъщерни дружества и предоставяща услуги във всички региони на страната. Основните точки на разпоредбите за колективно договаряне са следните: Работата от разстояние може да се извършва до 5 работни дни през месеца, пропорционално на цялото работно време. (Настоящата пандемична ситуация не е взета предвид, тъй като в момента на изследването 60 % от всички служители използват режима на работа от разстояние - работа от в къщи); Работата от разстояние е доброволна, като служителите могат да предложат и временна промяна на работното си място и да посочат графика и конкретния адрес на местата, където ще изпълняват задълженията си; Целият механизъм, условията, правата и задълженията на двете страни, както и принципите и организацията на работата са подробно описани в корпоративната процедура за работа от разстояние.

Също така има и разпоредба, която предвижда, че работодателят може да възложи работа от разстояние на всички служители или на някои групи служители за по- дълъг период от време, в случай че са налице обстоятелства, които биха могли да доведат до

рискове за здравето и безопасността при работа на служителите на работното им място и по време на пътуването им от офиса до дома и обратно.

Работата от разстояние се прилага и в други сектори като финансите, търговията, туризма, информационните технологии и др. В банковия сектор в три от най-големите банки има синдикати и колективни трудови договори, но до началото на пандемията COVID работата от разстояние се прилагаше рядко. В туризма синдикати има само в някои хотели и ресторанти. Синдикатите са слабо представени и в търговията на дребно и едро, а заетите в онлайн търговията обикновено не са организирани в синдикати. В повечето случаи работата от разстояние се прилага в ИТ сектора, но в някои дружества има твърде много синдикати и все още няма колективни трудови договори.

4.3. Статистически данни и резултати от проучването

Няма официални статистически данни за работата от разстояние. Само някои резултати от проучванията могат да бъдат използвани за целите на доклада.

Както беше споменато, **през 2018 г. представително проучване на нетипичните форми на труд беше направено от агенция „ЕСТАТ“ възложено от Центъра за икономическо развитие в рамките на техния проект „Нови форми на заетост“**, подкрепен от бюджетната линия на ЕК²⁴. Проучването обхваща

24 М. Прохаска. Нови форми на заетост. Център за икономическо развитие. София. 2019 г.

повечето от новите форми на заетост, включително както формите, предизвикани от цифровата икономика, така и други, по-традиционни нетипични форми на заетост. Според данните от проучването мобилната работа, базирана на ИКТ се практикува от 6,6 % от анкетираните. Някои други данни биха могли да допълнят впечатляващата картина: някои от служителите са извършвали мобилна работа, базирана на ИКТ, съобразно помещенията на клиентите: 4,4 % са работили ежедневно в помещенията на клиентите; 5 % са работили няколко пъти седмично, а 3,7 % са работили няколко пъти месечно. Отговорилите на анкетата, които са работили основно от дома, са още по-малко в повечето случаи: ежедневно са работили - 2,7 %; няколко пъти седмично - 4,9 %. Само делът на тези, които отговарят, че са работили няколко пъти месечно, е по-висок - 5,2 %. Различията между двете групи работници могат да се обяснят единствено с факта, че работещите с клиенти, на които се налага да посещават техните офиси или други работни места, трябва да правят това във всички случаи, когато е необходимо. Работата от дома зависи основно от помещенията на работодателя, а в някои случаи - от служителите и синдикатите, ако има такива на работното място.

Другото изследване, което вече беше споменато, засяга няколко сектора, беше направено в рамките на проекта **„Дигитализацията на труда - въздействие върху ключови сектори в България, Румъния, Сърбия и Австрия“** и беше осъществено с подкрепата на **„Danube @work“** и изпълнено от OGB - Австрия, с подизпълнители от България (ИССИ към КНСБ), Румъния, Сърбия и Австрия. Изследванията се отнасят

до автомобилната промишленост, търговията, туризма, финансите, информационните технологии, здравеопазването и обхващат много измерения на цифровизацията: технологично реструктуриране и промени в дружествата и работните места. В предмета на проучването са включени и мобилната работа, работата от разстояние, работата през платформа и др.²⁵ Цифровата заетост като цяло се използва най-вече в ИТ сектора, финансите и отчасти в туризма. В областта на финансите и банковото дело се използват мобилна работа, базирана на ИКТ, и работа от дома (работа от разстояние), което предлага на много работници възможност за гъвкаво работно време. В сферата на туризма също се прилагат някои гъвкави форми на заетост, като работа от разстояние и мобилна работа, базирана на ИКТ. Това води и до по-голяма гъвкавост на работата или работното време и подобряване на отношенията с клиентите. В повечето случаи обаче тази работа е доброволен избор на работниците, тъй като това води и до премахване на границите между професионалния и личния живот.

Според **допълнителните данни**²⁶, работата от разстояние и мобилната работа, базирана на ИКТ, се използват в някои други сектори, като телекомуникации, търговия, външни услуги, водоснабдяване (основно работа от разстояние),

25 Л. Томев и екип. Дигитализацията на труда - въздействие върху ключови сектори. Български национален доклад. Проект „Дигитализацията в света на труда-влияние върху ключови сектор и в България, Румъния, Сърбия и Австрия”, OGB Австрия-„Danube@Work“. ИССИ. София. 2019 г.

26 Събрана информация от синдикатите, работодателските организации и медиите

също така ремонтни услуги за домове и офиси, като водоснабдяване, електричество, отопление, ИТ услуги и други (основно мобилна работа, базирана на ИКТ), също така основно в ИТ сектора (както работа от дома, така и мобилна работа, базирана на ИКТ), в медиите (частично), в рекламата, дизайна, маркетинга, бизнес и правни консултации и др. Също така в академичните изследователски институти и отчасти в университетите работа от дома като цяло/ работата в библиотеки и на други места се използва от дълго време (дори преди 1989 г.). Понастоящем тя също се използва, главно като работа от разстояние.

4.4. Пандемията КОВИД-19 влияе върху използването и/или регулирането на работата от разстояние/ мобилната работа

Като цяло по време на карантината се увеличи броят на случаите на цифрова заетост - най - вече работа от дома от разстояние, като дори сектори и организации, които не са я прилагали преди, бяха принудени да го направят. В много сектори и дружества работата от разстояние се прилага от началото на март 2020 г. или броят на лицата, участващи в работата от разстояние, е увеличен, както и повечето от работниците работят на пълно работно време. Според проучване на **Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) от април - май 2020 г.** делът на работещите от дома (на пълно или частично работно време) в България е 28,8 %, докато средният дял за ЕС е 36,5 %. Наблюдава се бързо нарастване в сравнение с 2017 г. , когато работещите в такъв режим (работа от разстояние, предимно от дома) в България са били

едва 5 %²⁷. Това се отнася за различни отрасли като ИТ, телекомуникации, търговия, туризъм, водоснабдяване, електроснабдяване (частично), финанси, за първи път и за образованието (училища и университети), изследователските институти, бизнес консултациите, частично в държавната и местната администрация, частично в някои културни организации (библиотеки), частично в медиите и т. н. Също така много дружества за услуги по домовете и офисите продължават и увеличават работата от разстояние.

Новост е и това, че дори бизнес администрацията на много промишлени предприятия започна да използва работа от разстояние, като такива примери могат да бъдат представени от много дъщерни дружества на мултинационални дружества в България, както и от някои големи български дружества, включително дружества от металургията, електронното производство, химическата промишленост, производството на строителни материали, производството на енергия и др. В повечето случаи (металургия, производство на строителни материали, производство на енергия) работата от разстояние се осъществява на смени - някои служители работят от дома си например в продължение на една седмица, а други - в офисите, след което се сменят за друга седмица.

В много случаи новите режими се консултират или дори договарят с представители на синдикатите или се консултират с други представители на

27 EUROFOUND. D. Arendt at ol Life , work and COVID 19. Luxemburg. 2020 . <http://www.eurofound.eu>

работниците, в случай че няма синдикати. В някои случаи обаче въвеждането на работа от разстояние за служителите от администрацията на дружествата не е било консултирано със синдикатите в някои промишлени предприятия.

В повечето случаи работата от разстояние е била използвана до май 2020 г. , като тези режими са започнали отново през октомври 2020 г. , поради разрастването на пандемията и броя на заразените и хоспитализираните лица. Изключение правят някои отрасли и дружества, в които работата от разстояние и мобилната работа, основана на ИКТ, са били използвани преди 2020 г. Те продължават да използват старите си режими между май и октомври 2020 г. с ограничена работа от разстояние и отново увеличават броя на лицата и броя на работните часове/дни за работа от разстояние от октомври 2020 г.

Онлайн проучването, възложено от електронния вестник Капитал Кариери (част от медийната група Икономедиа), проведено през октомври - ноември 2020 г. , беше насочено към удовлетвореността от работата от разстояние и мобилната работа, базирана на ИКТ, в условията на пандемия, а въпросите бяха отправени както към служителите, така и към мениджърите²⁸. Като цяло резултатите показват, че много добрите интернет връзки, добрата техническа компетентност на анкетираните и бързото снабдяване с лаптоп са направили прехода към работа от разстояние доста бърз и без

28 Как евалюира офисът в: Капитал, № 49, 2020, стр. 11 - 13

никакви трудни проблеми и пречки. Според 70 % от анкетираните техните дружества продължават да работят от разстояние - частично или изцяло. В същото време 83 % от дружествата възнамеряват да запазят практиката на работа от разстояние и след края на пандемията.

Що се отнася до условията на труд и удовлетворението от работата, 60 % заявяват, че се чувстват по-добре и по-продуктивни, когато работят от дома, в сравнение с работата си в офиса. Повечето от ръководителите посочват, че производителността на техните служители се е повишила.

В същото време повечето от анкетираните смятат, че работата в офис е необходима във всички случаи, тъй като се нуждаят от комуникация лице в лице, за да подобрят работата в екип и да насърчат социалните връзки. Много хора споделят, че въпреки по-добрите условия на труд, им липсват социалните отношения с колегите, подкрепата, обмяната на опит и дори неформалните отношения. Въпреки че от една страна стресът е намалял, от друга съществуват някои измерения като например изолация и дори липса на лидерство.

Такова проучване е насочено главно към служителите от определени сектори като ИТ, консултации, външни услуги, реклама, финанси, в които работата от разстояние и други форми на работа от разстояние са били използвани преди пандемията и данните не могат да се използват за общи заключения. Въпреки това някои тенденции по отношение на условията на труд и удовлетвореността от работата могат да бъдат

взети предвид за общи заключения.

В началото на април 2021 г. беше **предоставено** още едно проучване, възложено от **вестник „Капитал“**, **относно работата от разстояние**²⁹. В проучването са включени 731 служители, от които 67,3 % работят в дружества с по- малко от 500 служители, а останалите 32,7 % работят в дружества с 500 и повече служители. Секторите, които са обхванати, са сходни със секторите, обхванати от проучването, което беше проведено през октомври - ноември 2020 г. Повечето от тези служители работят на т. нар. хибриден режим - в някои от работните дни през седмицата те работят от дома, а в други - в офисите. Повечето от анкетираните са по- скоро доволни от този вид организация на работното място - 63,9 %. Повечето от служителите също предпочитат този вид организация - 79,9 %, в сравнение със служителите, които много обичат да работят от дома си през цялото време - 62,8 %, и тези, които обичат да работят от офиса през цялото време - 24,2 %.

Работата от разстояние е предпочитана най- вече от поколението на хилядолетието (родени в периода 1981 - 1996 г.), като те посочват предимства като по- добър баланс между професионалния и личния живот, спестяване на ежедневни разходи и възможност за по- добра производителност от работа от дома. Същите предимства се посочват и от служителите от поколението „X“ (родените между 1965 и 1980 г.), но техният дял е по- малък.

29 С. Митрова. Повечето служители харесват дистанционната работа, „но разбират недостатъците й, в Капитал, 17 април 2021 г.

Отново сред основните недостатъци на работата от разстояние се посочват възможната социална изолация и липсата на комуникация с колегите. Този недостатък най- често се посочва от служителите в банковия сектор - 65,5 %, но и 56,9 % от служителите в отделите по маркетинг, реклама и връзки с обществеността и дружествата посочват същия проблем.

От октомври 2020 г. насам се обсъжда работата от разстояние в някои отрасли, особено в образованието, главно в училищата. Някои учители, някои държавни служители, а също и някои родители не бяха много доволни от предоставянето на обучение по интернет и съществуваше съпротива относно евентуално затваряне на училища, а в някои случаи и на университети. Въпреки това всички училища и университети бяха затворени в края на ноември 2020 г. и от април 2021 г. те отново започнаха да работят присъствено. Съпротивата не се отнасяше до условията на труд на учителите и академичните среди като цяло.

Въпреки това изглежда, че някои дружества, особено от ИТ сектора, възнамеряват да увеличат работата от разстояние или мобилната работа, базирана на ИКТ, в бъдеще, независимо от продължаването на пандемията. Това е така, защото те имат добри резултати от работата от разстояние и оценяват нейните предимства - както за дружествата, така и за хората. Около 1/3 от всички работещи, които работят от дома си в България, правят това заради пандемията (предимно служители в сферата на образованието - училища и университети), а 25 - 30 % от тях (предимно

работещи в други сектори) ще продължат да работят на такъв режим и след пандемията³⁰.

4.5. Нови форми и нови правила

През последните години не са се появили много иновативни форми на работа от разстояние/мобилна работа, с изключение на мобилната работа, базирана на ИКТ, в случаите, когато служителите могат да работят от всяко място, което предпочитат, а не само от дома. Въпреки това в много случаи, особено при услугите, предоставяни по домовете и в офисите, работата от разстояние/мобилната работа не е нещо ново, а само е подобрена чрез внедряване на ИКТ оборудване за задачи и комуникация с централните офиси на дружествата и с клиентите.

Все още липсват разпоредби относно иновативните форми на работа от разстояние/мобилната работа. Проведени бяха някои дискусии, които започнаха главно заради пандемията и така наречената „принудителна“ работа от разстояние. Дискусиите засягат основно здравето и безопасността на работното място, както и контрола и защитата на данните, и в по-малка степен разпоредбите за работното време, мобилността, критериите за определяне на заплатите и т. н.

В случай че в колективните трудови договори съществуват разпоредби за работа от разстояние или за мобилна работа, основана на ИКТ, те обикновено предвиждат ограничен брой работни дни/часове, а използването на работата от разстояние като

30 Данни от КНСБ

цяло зависи от конкретните изисквания за работа. Възщност работата от разстояние обикновено се прилага рядко, главно в случаите, когато служителите имат нужда от нея (грижа за малки деца, за възрастни или болни членове на семейството и т. н.).

Като цяло повечето от правата на работниците, които работят в такъв режим, не са променени, с изключение на някои конкретни разпоредби относно ЗБУТ на работното място.

4.6. Индустириални отношения и работа от разстояние/мобилна работа

Въздействие на работата от разстояние върху индустриалните отношения

Работата от разстояние и мобилната работа, базирана на ИКТ, все още не се прилагат в достатъчна степен и повечето работници работят от разстояние само частично, без да имат специален трудов договор за работа от разстояние на пълен работен ден или за мобилна работа, базирана на ИКТ. В момента тези обстоятелства не биха могли да окажат реално въздействие върху практиките в областта на индустриалните отношения. Както беше споменато, съгласно закона и някои колективни трудови договори работниците имат същите права на колективно представителство като останалите работници, а в някои случаи имат и специални права - например в групите от представители за информация и консултации.

Въпреки това в някои дружества от ИТ сектора индустриалните отношения отдавна са подложени

на натиск да бъдат „цифровизирани“. Например в една голяма ИТ компания някои практики за избор на представители на работниците са въведени в началото на последното десетилетие - 2011 - 2012 г. Това решение на работодателите не се основава на работата от разстояние, а на факта, че повечето служители използват компютри и интернет. В едно от предприятията е предложено да се събират кандидатури за членове на Европейския работнически съвет (EPC) само он-лайн. Това обаче обърква ситуацията, тъй като подобен механизъм не е разрешен от българското законодателство и не е предизвикан от конкретните обстоятелства в дружеството в този момент. Процедурата беше предвидена и можеше да бъде оспорена от синдикатите и браншовата федерация на дружеството пред съда, но те не го направиха. Въпреки това много синдикати в държавите - членки на ЕС, и европейски браншови федерации - бившата EMF (понастоящем в рамките на Индустриална Европа) и UNI - Europe - бяха информирани и случаят беше обсъден. Всъщност първите двама избрани представители в EPC - един служител и един заместник - бяха избрани онлайн, но не според българското законодателство. По-късно, през последните години, бяха избрани нови представители, но този път процедурите следваха националното законодателство.

Подобен случай би могъл да покаже, че в случай на разширяване на практиките на работа от разстояние е възможно да има известно въздействие (включително отрицателно) върху индустриалните отношения.

Въздействие на практиките в областта на

индустиалните отношения върху работата от разстояние

Понастоящем въздействието на индустриалните отношения върху работата от разстояние/мобилната работа е все още слабо поради ограниченото им прилагане. Режимите на работа от разстояние или на мобилна работа, базирана на ИКТ, могат да се договарят в отрасловите колективни трудови договори, също и в общинските трудови договори (само за публичните отрасли) и най-вече на равнище дружество. Изглежда, че в момента съществуват само някои споразумения между дружествата, но в някои случаи работодателите са започнали консултации със синдикатите или други представители на работниците относно прилагането на работата от разстояние. Преговорите и консултациите станаха по-интензивни след март 2020 г. заради пандемията и „принудителната“ работа от разстояние.

Според представителите на синдикатите на национално равнище споразумението, подписано през 2010 г. , и разпоредбите в Кодекса на труда, направени през 2011 г. , вече са стари. Необходими са и някои други изменения в Кодекса на труда, като например разпоредби, ограничаващи работното време, извънредното работно време, условията на труд, конкретното значение на понятието „трудова злополука“ в случаите на работа от разстояние или други форми на дистанционна работа, включително злополука в случаите на работа след изтичане на редовното работно време, разпоредби за

осигурителните вноски и др.³¹

В заключение, работата от разстояние/мобилната работа е ново предизвикателство за условията на труд и индустриалните отношения в България. Пандемията само провокира по-бързото протичане на процесите, дори и в случаите, когато беше налице силна съпротива по отношение на работата от разстояние - главно от страна на работодателите, а понякога и от страна на работниците.

31 Интервю на председателя на КНСБ Пламен Димитров, вестник „24 часа“, 29 декември 2020 г.

5. Автоматизация и дигитализация на работните места и стратегии на социалните партньори

5.1. Общи въпроси и основни политики и документи

Значението на „Индустрия 4,0“ се дефинира като „един от пътищата за прилагане на нови дигитални технологии в производството (основно в индустрията), който включва множество технологични решения и бизнес-модели, които водят към нови форми на икономическа активност”.³² „Индустрия 4,0” също се определя като индустриална среда, в която се използват кибер- физически системи за осигуряване на комуникациите и съвместни действия между хората, машините, оборудването, логистичните системи и готовите продукти”³³ Според работодателите, дигитализацията и Индустрия 4,0 пораждаат нови бизнес- модели и форми на заетост (като набиране на работници и работа „в тълпа”, „работа в облак” „споделена икономика” и др.)³⁴

Други определения са свързани с така нареченото „интелигентно производство”. ”Интелигентното производство” включва използване на нови модели на организация на производствените процеси, основно

32 ???????
33 Българска стопанска камара-Съюз на българския бизнес. Фондация „Фридрих Аборт”, Бюро София Индустрия 4 0: предизвикателства и последици за икономическото и социално развитие на България, 2017. <https://www.bia-bg.org>

34 E. Ribarova, L. Tomev, N. Daskalova and R. Antova. Smart production in Bulgaria. National report'. Проект VS/2016/0093 "Smart production in the manufacturing and work organisation: new scenarios for industrial relation", осъществен от IRES-Торино, Италия и партньори от страните –членки на ЕС. . Работен доклад в онлайн версия. ИССИ на КНСБ. 2017

в преработващата промишленост. Тази организация и технологиите причиняват промени в набирането и използването на необходимата информация, промени в ролята на различни структурни звена в предприятията- например отделите по изследване и развитие, на отделите по снабдяване, поддръжка и др.³⁵

Въпреки че българското правителство има подготвена концепция за Стратегия за Индустрия 4,0, индустриалните иновации се прилагат значително по-бавно в сравнение със средното темпо за страните от ЕС. Равнището на индекса за цифрова икономика и общество за България е 36.3 (в сравнение с 52.45 средно за страните от ЕС).

Като цяло няма приети специални трипартитни документи относно Индустрия 4,0 и само в отделни колективни трудови договори са засегнати аспектите на дигитализацията, Индустрия 4,0 или интелигентния труд. Това се отнася частично за някои секторни КТД, които покриват работниците и работодателите в браншове и отрасли, най-силно повлияни от дигитализацията, интелигентното производство и Индустрия 4,0 (някои браншове на машиностроенето, електрониката и електротехниката, металургията), както и други, не толкова повлияни като пощенските услуги и др. В някои от КТД в предприятията, основно в поделенията на МНК и в някои от големите банки също се съдържат клаузи относно дигитализацията

35 Българска стопанска камара-Съюз на българския бизнес. Фондация „Фридрих Еберт”, Бюро София Индустрия 4.0: предизвикателства и последиствия за икономическото и социално развитие на България, 2017. <https://www.bia-bg.org>

интелигентната работа.

5.2. Статистически данни и данни от изследвания

Данните за общата дигитална среда в българските предприятия към 2020 г. показват следната картина:³⁶

95,5 % от всички предприятия с 10 и повече заети имат достъп до Интернет; 100% предприятията с 250 и повече заети имат достъп до Интернет;86, 1% от предприятията с 10 и повече заети имат достъп до фиксирани Интернет услуги, а 52 % от предприятията от същата група имат мобилен Интернет;

- Относителният дял на наетите работници в предприятията с достъп до Интернет обаче е 33,7 % от всички наети работници; Относителният дял на наемните работници в предприятия, ползващи стационарни компютри е 32,1 % от всички наемни работници;
- 52% от предприятията с 10 и повече работници имат собствена уеб страница;33,8 % от предприятията използват социални медии и мрежи;
- 10,9 от предприятията имат достъп до „облачни“ компютърни услуги;6, 9 % от предприятията използват анализ на големи данни;
- 10,9% от предприятията продават своите стоки и услуги онлайн и 17 % купуват он- лайн стоки и услуги, необходими за тяхната дейност;23,4 % са приложили системи за планиране а ресурсите в предприятията;17,2% са приложили системи за

36 <http://nsi.bg>

управление на отношенията с клиентите;

- 10% използват онлайн фактури

Данните показват, че процесите на дигитализация са по-напреднали предимно големите компании- с 250 и повече заети. Според експерти от национално представителните работодателски организации, някои други измерения на дигитализацията като използване на работи, машини и оборудване с дигитално програмиране и други могат да се осъществят предимно в големите компании от конкретни сектори. Според тях, дигитализацията в българската индустрия трябва да се ускори, тъй като предприятията трябва да бъдат конкурентоспособни според стандартите XXI век.

Някои сектори са по-напреднали по отношение на дигиталната трансформация. В преработващата промишленост отраслите и браншовете, в които се произвеждат метали и се работи с метал (особено електрониката и част от подизпълнителите на компании от автомобилостроенето), химическата и фармацевтична индустрия, някои от производителите на строителни материали и някои от производителите на електрическа енергия са по-напреднали в използването на нови технологии. В услугите най-голям напредък има в информационното обслужване, но също и в телекомуникациите, финансите и банките, електроснабдяването, някои търговски и туристически фирми са постигнали резултати в дигитализацията на операциите в тяхната дейност. Частично са дигитализирани и транспортните услуги и публичната администрация.

Някои от бариерите за ускоряване на цифровизацията са свързани с недостиг на инвестиции, особено за някои по-стари компании. Това се подчертава от представители на национални браншови организации на работодателите, особено относно възможностите за използване на работи и дигитални системи. Друг проблем е недостигът на квалифициран персонал, както висококвалифицирани работници, техници, инженери, така и на професионалисти в областта на информационните и комуникационни технологии (ИКТ). Това се отнася основно за преработващата промишленост, но също и за някои от услугите. Националната система за професионално образование и обучение все още се реформира в контекста на предизвикателствата на цифровата трансформация. В същото време, много добре квалифицирани професионалисти са заминали да работят зад граница (както в ЕС, така и в други страна като САЩ, Канада и др.) и възстановяването на баланса в пазара на труда може да продължи дълго време

Последиците от дигитализацията е все още трудно да бъдат проследени, тъй като процесът все още не е толкова задълбочен в повечето предприятия. В някои големи предприятия, особено в подразделенията на МНК, където процесите на Индустрия 4,0 са по-напреднали, технологичните промени са довели до използване на нови производствени системи, нови системи на управление и нова организация на труда. В някои компании се използват „лийн“ системи, както и „точно навреме“ и други. Екипната работа, ротацията на работните места, обогатяването на труда също се използват.

Според данни от предишни изследвания³⁷ в повечето случаи дигитализацията води до подобряване условията на труд, включително подобряване на физическата среда на работните места, подобряване на безопасността и здравето при работа, организацията на труда, има и ръст на удовлетвореността от работата. Обаче това засяга основно работните места, където се използват нова техника и технологии и където трудът е станал по- “интелигентен” и по- сложен. В други случаи, където дигитализацията е породила опростяване на работните функции и операции, това може да причини по- ниска удовлетвореност и монотония. Има примери за нарастване броя на операциите, които се изпълняват само от един или двама работника, което води до изолация и отчуждаване. В редица случаи дори и когато физическата среда и физическите параметри на безопасността и здравето при работа са подобрили, това не е довело до намаляване на стреса на работното място, точно обратното.

В рамките на изследване по проект, осъществен 2018- 2019 г. който засяга дигитализацията и нейното въздействие върху пазара на труда в България, Румъния, Сърбия и Австрия ³⁸ е проведено онлайн

37 Българска стопанска камара-Съюз на българския бизнес. Фондация „Фридрих Еберт”, Бюро София Индустрия 4.0: предизвикателства и последици за икономическото и социално развитие на България, 2017. <https://www.bia-bg.org> ; E. Ribarova, L. Tomev, N. Daskalova and R. Antova. Smart production in Bulgaria. National report’. Проект VS/2016/0093 “Smart production in the manufacturing and work organisation: new scenarios for industrial relation”, осъществен от IRES-Торино, Италия и партньори от страните – членки на ЕС. Работен доклад в онлайн версия. ИССИ на КНСБ. 2017

38 Л. Томев и колектив Дигитализацията в света на труда-

изследване сред работниците и работодателите от автомобилостроенето. Повечето от работодателите са посочили, че дигитализацията може да ускори и подобри анализаторската дейност, връзките с клиентите, доставчиците и подизпълнителите, да намали дела на неудовлетворяващата и скучна работа и да доведе до ръст на производителността на труда. Сред рисковете респондентите посочват проблеми със сигурността на информацията, съкращенията, проблеми със съществуващите вече комуникации в работата, ръст на нивото на стреса на работното място и недостиг на квалифициран персонал. В същото време само 32% от работодателите и мениджърите потвърждават че през последните две години те са осъществявали нови проекти за дигитализация, а 20.3% възнамеряват да правят това в следващите две години. Сред най-сериозните предизвикателства на дигитализацията работодателите посочват недостига на квалификация сред персонала, високи инвестиционни разходи, необходимост да се осигури защита на информацията, трудности при трансформацията на процеса на производство и организация на труда.

Визиите на социалните партньори

Синдикалните представители по правило обръщат внимание на факта, че в много предприятия

влияние в ключови сектори. Български национален доклад Проект: "Дигитализацията в света на труда-влияние върху ключови сектори в България, Румъния, Сърбия и Австрия", осъществен от Обединението на австрийските синдикати (OGB), в рамките на програма - "Danube@ Work". Работен доклад, онлайн версия. ИССИ. София. 2019. .

производителността силно се увеличила в следствие въвеждането на нова техника и технологии, в т. ч. и дигитални, но нивото на заплатите е останало същото, каквото преди обновлението. Друг проблем е ръстът на неравенствата в труда, особено в някои по-стари предприятия, които се реструктурират в които има частично приложение на дигитална техника и технологии. Тези процеси водят, от една страна, до поява на групи от висококвалифицирани и добре платени професионалисти, както и до обособяване на групите на останалите, чиито работни места предстои да се променят по-късно или изобщо не подлежат на промяна, от друга страна. Това може да увеличи различията в условията на труд и заплатите между различните групи работници и да провокира напрежения и конфликти, които изискват намеса на синдикатите.

Някоисиндикални представители и дори някои експерти от работодателските организации обръщат внимание върху факта, че понякога дигитализацията води до поява на „Големия брат”. Те посочват, че вече има множество случаи, когато стриктният контрол спрямо работниците се прилага и спрямо тяхното движение в предприятието в рамките на работното време. Има постоянно наблюдение на работните места, което може да породви ръст на стреса и неудовлетвореност от работата. Нещо повече, в процеса на набиране на персонал много работодатели проучват социалните мрежи и профили на кандидатите за работа, за да идентифицират личните особености на всеки кандидат, характерите, отношенията им и дори личния им живот, което е твърде голяма намеса в области, които са лични и не засягат пряко работата.

Тези наблюдения се осъществяват и за вече наетите работници в предприятията. В същото време, в някои случаи работниците трябва да са много внимателни, ако коментират и споделят със свои приятели в социалните мрежи информация за своето работно място, дори в случаите, когато тази информация не засяга данни, които са обект на фирмената тайна.

5.4. Отраслови/браншови измерения

Производство и преработка на метали

За браншовете, свързани с метали няма достъпни статистически данни относно дигитализацията но има общи данни за преработващата индустрия. В 95,6% от предприятията с 10 и повече заети има достъп до Интернет, а в 86,1 % от тях има фиксирани Интернет връзки. В 57,6 % предприятията от същата група са създадени уеб страници. В 15,2 % от предприятията са наети професионалисти, които са пряко ангажирани в поддръжката и поправките на компютрите и на Интернет връзките. В 35% от предприятията през 2020 г. са въведени иновации³⁹

Металургия

След приватизацията на всички по-големи предприятия, която е осъществена през 1998-2001 год. са извършени множество структурни, технологични и организационни промени. След присъединяването на България към ЕС шансовете за разширяване на пазарите и подобряване на техниката и технологиите в предприятията от сектора

39 <https://www.nsi.bg>

също нарастват. Някои по-стари компании, които не подлежат на реструктуриране и технологично обновление са затворени. Въпреки намаляването на обема на производство и осъществени съкращения в много предприятия поради кризата от 2008-2012г. , тенденции на възстановяване и ръст на производителността могат да се наблюдават през последните години (2014- 2019). Някои от големите предприятия в сектора са приватизирани от големи многонационални компании, като Umicore (сега вече прехвърлена на Aurubis), Viohalko, Fife Metal и други.

Броят на работниците в металургията нараства бавно през 2014- 2018 година, като през последните години има слабо намаляване. Голяма част от работниците са ангажирани в поддръжката, обслужването и поправките на оборудване, в изследванията и развитието, логистиката, търговската дейност и др. , като това често достига до 2/3 от всички заети в дадено предприятие. Има известни тенденции на застой в броя на работниците след началото на пандемията през 2020 г. , но като цяло няма съществени съкращения.

В повечето металургични предприятия има високо ниво на автоматизация на производството и дигитализация, включително използване на дигитални програми за операции и контрол на производствени линии. Растат и изискванията за нивото на квалификацията на производствени работници, техници и инженери. Същевременно е регистриран недостиг на квалифицирана работна сила на пазара на труда , която да отговаря на изискванията за металургичните предприятия. В металургията се използват и нови производствени системи и нова организация на труда

като екипна работа, ротация на на работните места, обогатяване на съдържанието на труда, особено в поделенията на МНК.

Машиностроене, металообработване, електроника и електротехника (включително и автомобилостроене)

Приватизацията и реструктурирането на повечето предприятия от машиностроенето са осъществени през 2000- 2005г. От 2007 г. повечето предприятия са частни и изнасят голяма част от своята продукция. През 2008- 2011г. се наблюдава намаляване на обема на производство за много от предприятията, като значителна част от тях , главно малки и средни са затворени. След този спад , породен от финансовите криза отново има тенденции на ръст на производството на машини и електронно електрическо оборудване през 2013- 2015 г. , като много от средните предприятия прерастват в големи. Някои от най- успешните компании в България са от тези браншове. През 2014- 2015 се регистрира силно нарастване на автомобилостроенето, главно поради разширяване на веригите на доставки за големи многонационални компании, като са създадени и големи подизпълнители и поделения на компаниите (с над 250 заети).

В браншовете на машиностроенето, автомобилостроенето, електрониката и електротехниката, металообработването и производството на метални изделия има чуждестранни инвестиции и поделения на МНК, които са придобити в следствие приватизацията или са създадени като нови. Най- известните поделения са

Ideal Standard, SKF, Sensata Technologies, Liebherr, Integrated Microelectronics, Yasaki, ABB, Montupet, Witte Automotive, Zeratizit и други. След 2013 година има тенденции на нарастване броя на заетите. През 2020 год. обаче има застой в заетостта, поради последиците от пандемията КОВИД.

В някои предприятия вече има редица иновации и използванена „интелигентно производство”, започнал е проходът към Индустрия 4,0 но новото дигитално производство все още не е основна характеристика на тези браншове. Не всички предприятия могат да покрият изискванията за такава трансформация. Това зависи от размера, особеностите на пазара на продукцията, характеристиките на работната сила, а също дали предприятието е основен производител или подизпълнител.

Ако се позовем на данни от предишни изследвания⁴⁰, работодателите от машиностроенето и електрониката изтъкват, че „интелигентното производство” включва прилагане на нови модели на организация на производствения процес, особено в преработващата промишленост. Това поражда промени в набирането и използването на необходимата информация, промени в ролята на отделите по изследвания и развитие, на отделите по снабдяване, по поддръжка и др. Обаче работодателите също подчертават, че все още е твърде скъпо за тях да използват иновации

40 E. Ribarova, L. Tomev, N. Daskalova and R. Antova. Smart production in Bulgaria. National report'. Проект VS/2016/0093 "Smart production in the manufacturing and work organisation: new scenarios for industrial relation, осъществен от IRES-Торино, Италия и партньори от страни от ЕС. Работен доклад в онлайн версия ИССИ на КНСБ. 2017

и „интелигентно „ производство, главно заради недостиг на квалифициран персонал.

Сред най-напредналите в технологично отношение браншове е автомобилостроенето (производство на части), въпреки че повечето предприятия в България са подизпълнители. В тази група предприятия се използва автоматизация и дигитализация. Дигитализацията влияе силно върху производителността, особено когато са използвани роботи. Някои операции обаче не могат да бъдат дигитализирани или автоматизирани и живият (понякога ръчен) труд все още е необходим. Според данните от проведени онлайн интервюта в рамките на вече посочен предишен проект⁴¹, не съществува риск от съкращения в резултат на дигитализацията в производството на авточасти, дори се наблюдава ръст на броя на заетите. Освен това има редица промени, в т. ч. реструктуриране, подобряване на организацията на производството и управлението, използване на „управление на тотално качество, аутсорсване на процеси и др. .

Недостигът на квалифицирана работна сила също е сред основните бариери за дигитализацията на машиностроенето и сродните браншове. Освен това, средната възраст на работниците е сравнително висока. Някои от професиите в машиностроенето и електрониката изискват дългосрочно обучение, но нивото на заплащане не отговаря на очакванията

41 Л. Томев и екип, Дигитализацията в света на труда-влияние в ключови сектори. Български национален доклад Проект: “Дигитализацията в света на труда-влияние върху ключови сектори в България, Румъния, Сърбия и Австрия, осъществен от OGB-Австрия, с подкрепата на “Danube@ Work”. Работен доклад, онлайн версия, ИССИ на КНСБ, София 2019. .

на работниците, техниците и инженерите. По тези причини е трудно да се намерят професионалисти като оператори на машини с дигитално програмиране, инженери и др. Много инженери работят в чужбина и това е причина за недостиг на такива кадри на пазара на труда.

Според данни от няколко предишни изследвания, и синдикалните представители, и мениджърите посочват, че съществуващите професионални училища и университети не могат засега да осигурят ниво на квалификация, което е необходимо за дигиталната трансформация. Поради недостига на квалифицирана работна сила много компании са започнали да развиват обучение на работното място и дуално обучение- смесено обучение с работа. Напоследък има стъпки за интегриране на предприятията и образователните организации, като технически университети, центрове за професионално обучение и средни специални училища с технически профил

Транспорт и съпътстващи браншове

За 2015 - 2019 година за транспорта се регистрира ръст на обема на услугите и слабо намаляване на броя на заетите. През 2020 г. има тенденция на намаляване на обема на услугите, основно за авиационния транспорт, донякъде и за други видове транспорт поради последиците от пандемията КОВИД.

Транспортната система в България се е променила през последните 15 години, с подкрепата на европейски програми. Подобрени са условията за автомобилния транспорт със строежа на нови

автомагистрала и пътища. Това се отнася и за развитието на инфраструктурите на ж. п. транспорта, на морския и вътрешно- водния, както и на въздушния транспорт. Някои от основните компании като летища и др. са придобити от многонационални компании в рамките на концесионни договори и са вложени нови инвестиции. Железопътният транспорт е частично либерализиран, има и нови частни компании. Според статистическите данни⁴², в 97, 6 % от предприятията с 10 и повече заети в транспорта, логистиката и пощите има достъп до Интернет , а в 85, 8% от тях има фиксирани Интернет връзки. Обаче само 40,7 % от тези предприятия имат свои уеб страници и само 9,3 % са наели специалисти по информационно обслужване и за поддръжка на компютрите. През 2020 г. , само 24, 6% ⁴³ от всички предприятия от услугите са използвали иновации.

Дигитализацията е започнала да се използва в някои операции за всички браншове от транспорта, особено за маркетинга ,за продажбата на билети и резервации, за управление на трафика и наблюдение и др. Тези процеси са по- напреднали в авиацията, но също и в морския транспорт и други браншове много операции са дигитализирани.

В същото време, в редица браншове много операции

42 Република България. Министерство на транспорта и съобщенията. Доклад за приложението на Национална програма „Дигитална България и пътна карта, Декември 2020 <http://www.mtitc.government.bg>; <http://www.nsi.bg>;

43 <https://www.nsi.bg> Забележка: Това включва секторите, посочени в текста , но също и телекомуникациите, информационните технологии , търговията , финансите, енергетиката , недвижимите имоти и др. .

от транспорта нивото на техниката и технологиите е под средното ниво за ЕС. Това се отнася за ж. п. транспорта, където и подвижният състав, и инфраструктурата се нуждаят от дигитализиране и подобряване. Най- опасните операции вече се осъществяват без пряко човешко участие в повече от 2/3 от ж. п инфраструктурата, но този процес трябва да продължи. В морския транспорт са въведени нови системи на организация и управление като RIS и VTMS но те трябва да бъдат допълнително надградени. Нови системи трябва да бъдат приложени и във въздушния и автомобилния транспорт.

Складовото стопанство и товаро- разтоварните дейности също се нуждаят от подобрения на техниката и технологиите, тъй като те са все още частично автоматизирани или механизирани, а понякога се използват и ръчни операции.

Повечето от професиите в транспорта изискват специфична квалификация, като за целта специализирани средни училища, колежи и университети предлагат образование и обучение за подготовка на кадри за транспорта. Въпреки това в транспорта също има недостиг на квалифициран персонал, особено в контекста на дигиталната трансформация. В някои предприятия има обучение на работните места, но потребностите от дигитални умения изискват по- широка подготовка.

В съпътстващите браншове нивото на квалификация на персонала като цяло е ниско, като това се дължи на конкретната специфика на труда и на ниското техническо и технологично ниво на тези браншове.

Трудно е да се оцени до колко Индустрия 4,0 влияе върху условията на труд в транспорта, тъй като все още няма достатъчно напредък в този сектор. В транспорта има специфични условия на работа и работно време, които правят баланса на трудов и личен живот трудно постижим. Сменен режим, нощен труд, работа през почивните дни и през официалните празници са правило за повечето заети в транспорта. Дигиталната трансформация може да подобри физическата работна среда, както и да редуцира опасния и тежък физически труд и ръчните операции, но е спорно до колко тя може да подобри организацията на труда и работното време в този сектор. Това е възможно за някои длъжности, които могат да се изпълняват от разстояние или чрез мобилна работа с ИКТ, но в повечето случаи ролята на присъствената работа и на човешкия труд няма как да бъдат избегнати. Нови системи, чрез които може да се подобри организацията на труда и режимите на труд и почивка/ почивни дни може да подобри условията на труд в транспорта.

По-нататъшното усъвършенстване на технологичната среда, особено използването на автоматизация и дигитализация на някои операции може да подобри качеството на труда и удовлетвореността от труда в предприятията от транспорта и съпътстващите го браншове. В някои предприятия от товаро-разтоварните дейности и складовото стопанство и автомобилния транспорт заплатите са все още твърде ниски. Колкото по-бързо се осъществява дигиталната трансформация, толкова по-бързо ще расте производителността в тези браншове, а това може да бъде последвано и от ръст на заплатите.

5.5. Специфични аспекти

Стратегии на социалните партньори

Социалните партньори на национално равнище са в основата на някои програми и дейности, в т. ч. и общи проекти. Бъдещето на труда и дигитализацията са предмет на двустранни и тристранни дискусии и конференции. Въпреки че още няма рамково национално споразумение, покриващо повече измерения на дигитализацията и последиците ѝ, в момента се осъществява голям проект с участието на всички национално представителни синдикални и работодателски организации и Министерството на труда и социалната политика. Основната тема на проекта са дигиталните умения, като са включени и изследвания на потребностите от такива умения за всички сектори, дейности по изготвяне на профили за професии и за обучения, консултации и обмен на добри практики. Освен това ще се подготви рамка на бъдещо национално споразумение, както и на споразумения за отрасли/браншове и предприятия.

Производство и преработка на метали

В секторите, свързани с металите социалното партньорство има дълги традиции и диалогът е на сравнително добро равнище.

В металургията има два основни синдиката СФ „Металици”, към КНСБ и Национална федерация „Металургия” към КТ „Подкрепа”, както и някои по-малки синдикати. Синдикалната плътност е намаляла през последните десетилетия, но в повечето големи предприятия има синдикати.

Работодателската организация е Българска асоциация на металургичната индустрия (БАМИ), член на БСК. В металургията има тристранно и двустранно партньорство и колективни преговори и договаряне на секторно равнище от 1993. Освен това в някои случаи в предприятия от металообработването, които са членове на БАМИ, се признават договорености на браншовия КТД за машиностроене (който включва и предприятия от металообработването).

Задържането и развитието на квалифициран персонал е основна цел и за работодателите и организацията им, и за синдикатите. От дълго време колективните трудови договори включват и аспекти на квалификацията и кариерното развитие. През последните години колективните преговори и договаряне на секторно равнище, и в предприятията също се ориентират към технологичните промени и тяхното въздействие върху квалификацията, безопасността и здравето при работа, организацията на труда. В КТД от 2019 година са включени и теми като нов подход при набирането на персонал, инвестиции и подобрения за образованието и квалификацията, подобряването на уменията чрез обучение на работното място, и в контекста на новите технологии

Сред основните теми в колективните преговори са и равнищата на заплатите които се обсъждат всяка година. Освен традиционните въпроси, през последните години заплатите и социалните придобивки се обсъждат и контекста на дигитализацията и потребностите от квалифициран персонал. В преговорите се включват и теми като последиците от дигиталната трансформация за безопасността и

здравето при работа.

В машиностроенето също има институционализиран социален диалог, като основната работодателска организация е Българската браншова камара на машиностроенето (ББКМ), основен член на АИКБ, с членство и в БСК, а двата основни синдиката са Национална синдикална федерация „Метал- електро“, към КНСБ и Синдикалната федерация на работниците от машиностроенето и металообработването към КТ „Подкрепа“. Работниците от някои предприятия членуват и в СФ „Металици“ към КНСБ. За електрониката и електротехниката синдикатите са НСФ „Метал- електро“ и Синдикална федерация „Електроника , машиностроене, информатика“ - и двата към КНСБ и още един от КТ „Подкрепа“ – Синдикална федерация „Електроника и информатика“. Работодателската организация е Българската асоциация на електрониката и електротехниката (БАСЕЛ), също член на АИКБ и БСК.

Синдикалната плътност в машиностроенето и сродните браншове също намалява, но в повечето големи предприятия , както и в много средни има синдикати. Организирането на работници е проблем в новите предприятия, особено в тези за авточасти. В много от новите предприятия с нови технологии синдикатите не са представени. В повечето от тях няма и други форми на представителство, освен комитети по условия на труд. Трудностите по организиране на персонала в новите предприятия , особено на висококвалифицирания се дължат и на ръст на индивидуализма при висококвалифицираните специалисти и новите ценности на новите генерации.

В предприятията със синдикати, в случаите на използване на дигитални иновации индустриалните отношения не са се променили много, въпреки намаляването на синдикалната плътност. В автомобилостроенето, което показва значителен ръст през последните години синдикалната плътност е много ниска. Синдикатите присъстват само в няколко големи компании, които са по-стари, но няма синдикати в новите предприятия

В машиностроенето и електрониката има тристранни и двустранни съвети, както и колективни преговори и договаряне на ниво сектор(за машиностроенето) и в предприятията –и за машиностроенето, и за електрониката и електротехниката. В браншовете, свързани с производство и преработка на метали се наблюдават сериозни тенденции на децентрализиране на колективните преговори от 2004- 2005 г. , по- силно изразени в електрониката и електротехниката, но също и в машиностроенето. В електрониката и електротехниката през последните две години има само преговори в предприятията. Работниците от автомобилостроенето са частично покрити от КТД- в големите предприятия със синдикати или при прилагане на секторен КТД за машиностроенето.

Социалните партньори обръщат голямо внимание на подобряването на уменията и квалификацията на работниците. През последните години те са положили усилия за подобряване нивото на квалификация на работниците, с цел да се намали недостига и за подкрепа на адаптацията на работниците към дигиталната трансформация. Осъществени са редица

проекти. Като резултат от голям проект, изпълнен от БСК заедно с КНСБ и КТ „Подкрепа” в периода 2010- 2015 г. са създадени профили за повече от 20 професии в машиностроенето и са започнали нови квалификационни програми. Социалните партньори са подготвили и предложили структури и съдържание на програми за обучение пред Националната агенция за професионално образование и обучение и университетите.

Транспорт и съпътстващи браншове

В транспорта също има добре развит социален диалог със сложна структура. Има диалог на национално равнище, на браншово и в компании с национален обхват (ж. п транспорт , морски транспорт), както и на регионално равнище(градски транспорт) и предприятие (за автотранспорт, за авиационен транспорт, пристанища, вътрешен воден транспорт, летища и някои съпътстващи дейности като товаро-разтоварни операции и складово стопанство)

От страна на работодателите, основна организация е Националната транспортна камара, член на БСК , която е на практика единствената работодателска организация, която участва в социалния диалог. Има и други браншови организации, които обхващат предприятия от автомобилния транспорт, авиационния транспорт и товаро- разтоварни предприятия, но те обикновено не са включени или епизодично участват в социалния диалог.

От страна на синдикатите има няколко синдикални федерации и по- малки браншови синдикати. Синдикалните федерации, които покриват

практически всички транспортни браншове са Съюзът на транспортните синдикати в България, към КНСБ и Федерацията на транспортните работници към КТ „Подкрепа”. Съюзът на автотранспортните работници към КНСБ обхваща само работници от този бранш. Два синдиката обхващат предимно наетите в ж. п. транспорта- Съюзът на железничарите в България към КНСБ и Железничарски синдикат към КТ”Подкрепа”. Моряшкият синдикат в България към КНСБ обхваща наети в морския транспорт. В много средни и малки предприятия, особено от автотранспорта, въздушния транспорт, вътрешният воден транспорт и морския транспорт, както и в товаро- разтоварните дейности на практика няма синдикати и социален диалог.

Социалният диалог съществува на национално секторно равнище- както тристранен, така двустранен. Има подписан и общ КТД за транспортния сектор, който покрива и предприятия и браншове , в които няма браншови КТД, например автотранспорта.

За автотранспорта има двустранен диалог, но няма браншови колективни преговори и договаряне, а само КТД в предприятията, в които има синдикати. За ж. п. транспорта социалният диалог и колективните преговори са в рамките на национални компании, като БДЖ- пътнически превози, БДЖ- товарни превози,Национална железопътна инфраструктура и БДЖ- холдинг, като за първите три се провежда и социален диалог на регионално равнище. В морския транспорт социалният диалог и колективните преговори съществуват само в най- голямата компания– БМФ. Колективният трудов договор е

по стандартите на Международната транспортна федерация и покрива всички подразделения, в т. ч. и персонала в опериращите кораби на компанията. За градския транспорт в столицата и други големи градове се водят колективни преговори в рамките на общините. В повечето предприятия от другите браншове, в които има синдикати социалният диалог и колективните преговори са предимно в предприятията.

Социалните партньори в транспорта правят стоите стъпки относно дигитализацията и нейните последици. СТСБ наскоро организира национална дискусия, където се обсъди бъдещето на транспорта и труда в транспорта. Основният акцент е бъдещето на градския транспорт и промените в характера и организацията на труда. В секторния КТД за транспорта са предвидени общи действия по реструктурирането, промените в работната сила и квалификацията. Социалните партньори от ж. п. транспорта също предвиждат действия по реструктурирането, промените в труда, квалификацията и насърчаването на социалния диалог при организационни промени.

Осъществяване на организационни промени

В повечето сектори в България все още няма съществени промени в индустриалните отношения в предприятията, дори в случаите на използване на нови технологии и дигитализация. В предприятията със силни синдикати те по правило са включени в дискусиите за организационни промени. В предприятията, в които съществуват процедури по информиране и консултиране, независимо дали чрез

синдикати или чрез избрани представители, както и чрез представителите в Европейските работнически съвети за поделенията на МНК, организационните промени се осъществяват и по тези канали. Това се отнася за предприятия от металургия, машиностроене, също и за химическа и фармацевтична индустрия, за хранителна промишленост, за банките, донякъде за транспорта, телекомуникациите и пощите, строителството и производството на строителни материали, миннодобивната индустрия, енергетиката и други. В някои предприятия се прилагат и форми на пряко работническо участие, които също могат да се използват за организационните промени това засяга повечето от вече посочените сектори. Някои последни данни обаче показват, че прякото работническо участие зависи повече от организацията на труда и управленските подходи, отколкото от дигитализацията и други нови технологии. Наличието на пряко участие обаче може да подпомогне иновациите в големите предприятия, въпреки че участието е предимно под формата на консултации.

Металургия, машиностроене и сродни браншове

В повечето големи предприятия от металургията през последните години синдикатите поемат и известни отговорности – те по правило се съгласяват да подкрепят мениджърите относно правилата за работа, специално и правилата за работа в новата дигитална среда.

В повечето колективни трудови договори в предприятията е предвидено активно включване на синдикатите в дейностите по подобряване на

професионалното образование и квалификация на работниците, в т. ч. в проучване на потребностите, подготовка на програми за обучения, както и организация, осъществяване и контрол и оценка на образователните и квалификацияните курсове и обучението по време на работа. Синдикатите също участват в подкрепа на новите работници за тяхната адаптация и поемат отговорности по съдействие на работодателите в случаи на осъществяване на проекти с външно финансиране, които предвиждат образователни и квалификацияни дейности.

В рамките на политиките по социална отговорност на предприятията социалните партньори предвиждат квалификации на възрастни работници, също има и практики на създаване на специални организационни единици – малки предприятия в рамките на големи компании, които наемат групи в неравностойно положение, например хора с увреждания, като и ги и обучават. Мерките по подобряване безопасността и здравето при работа също са напреднали, като в най-новите КТД за предприятия са планирани някои нови задачи. Социалните партньори се основават на появата на нови работни места и промените в условията на работа за вече съществуващите работни места и планират специални мерки по безопасност и здраве при работа (например за работещи с дисплеи и др.). В големите компании от металургията се осъществяват процедури по информиране и консултиране, което помага за по-доброто представителство на интересите на работниците при организационни промени. Синдикалните организации и представителите по информиране и консултиране вече имат опит, тъй като са участвали

успешно в защитата на работниците при мерките в условия на икономическата и финансова криза през 2008- 2011 г. , както и продължаващите мерки за превенция и защита на здравето на работниците срещу пандемията КОВИД от началото на 2020 г. В някои поделения на МНК като Аурубис синдикатите и представителите на работниците ползват и друг механизъм като представителството в Европейския работнически съвет за да влияят върху управленските решения. .

В машиностроенето синдикатите са ангажирани с дейностите по професионално образование и обучение. В големите предприятия и поделенията на МНК синдикатите могат да предлагат подобрения в мерките за квалификация, както и подобрения на безопасността и здравето при работа в съответствие с новите условия на труд. Процедурите тпо информиране и консултиране са по- добре развити в поделенията на МНК, като там процесите се осъществяват чрез синдикалните организации или/и чрез специално избрани представители по информиране и консултиране. В някои поделения като тези на Сименс и СКФ⁴⁴ се прилагат клаузите на транснационалните споразумения за тези компании и синдикатите могат да наблюдават тяхното практическо приложение. Освен това в поделенията на СКФ, Сименс и Идеал стандарт интернешанъл⁴⁵ има и избрани представители в Европейски работнически съвети и те могат да бъдат използвани за придобиване на допълнителна информация относно бъдещи

44 Синдикалната организация в СКФ е към СФ „Металици” към КНСБ
45 В поделенията на Идеал стандарт има организации на КНСБ и КТ „Подкрепа”, като в едното от поделенията синдикалната организация на КНСБ е към ФНСОЛП, а в другото-към НСФ „Метал –електро”

организационни промени.

Транспорт

В повечето от транспортните предприятия въпросите на дигитализация все още не са станали основен приоритет, но ситуацията се променя. В някои от транспортните предприятия като Летище София, железопътните компании и др. има въведени процедури по информиране и консултиране, като в някои от тях работниците са представени само от синдикатите, в други и от специално избрани представители. Някои от промените в организацията на труда са съгласувани със синдикатите. В някои от големите предприятия има традиции в партньорството, относно квалификацията, равенството на половете, баланса на трудов и личен живот и безопасността и здравето при работа. Позициите на синдикатите в такива предприятия могат да ги подпомогнат, заедно с други работнически представители да участват успешно в организационните промени.

В обобщение, все още въздействието на Индустрия 4,0 върху индустриалните отношения не е намерило достатъчно акценти или намира рядко такива в устойчиви съвместни документи (колективни трудови договори, общи политики и стратегии и др.). Някои от причините за това са свързани с факта, че синдикатите все още са силно ориентирани към традиционните проблеми. Освен това те са под постоянен натиск от страна на работодателите и техните организации за по-нататъшна децентрализация на колективните преговори, особено по заплащане, което изисква повече усилия да се решават проблеми, възникнали

поради този натиск. От своя страна работодателите и техните организации, особено от преработващата индустрия са заинтересовани от конкретни аспекти на дигитализацията, които са по-скоро свързани с подобряване на технологиите и производителността, но не толкова със социалните последици.

6. Заключение

Индустриалните отношения в България все още не могат ефективно да влияят върху дигитализацията на труда и нейните последици. Дигитализацията все още не е толкова напреднала в България, особено работата чрез платформи. Работата от разстояние и мобилната работа чрез ИКТ също не се използва достатъчно, в сравнение с други страни от ЕС, въпреки че има значителен прогрес след началото на 2020 г. заради пандемията КОВИД. Автоматизацията на труда, интелигентното производство и Индустрия 4,0 се използват в много от отраслите и браншовете. В същото време в част от тях се използват само компютри, не и дигитални системи, включващи работи и др. В друга група има автоматизирани системи и работи, но използването на компютри е ограничено до администрацията, изследванията и развитието. В много сектори дигиталната трансформация една започва. Сред причините, наред с вече посочените недостиг на средства за инвестиции и недостиг на квалифициран персонал са и недостатъчните нагласи за иновации сред някои от мениджърите и предприемачите. Нещо повече, много от работодателите са убедени, че дигиталната трансформация ще доведе до подобряване на производителността, но въпреки това те се страхуват, че би се стигнало до нарастване на разходите за единица продукция.

Социалните партньори са ориентирани твърде много към традиционните въпроси, както и към други предизвикателства като „зеления“ преход,

който може да причини затваряне на предприятия, масови съкращения, регионални дисбаланси в икономическото развитие и пазара на труда. Социалните партньори в различни сектори и региони са по-заинтересовани от темите, които се очертават като предизвикателства за най-близките години. Накрая, въпросите на дигитализацията са предмет на индустриалните отношения главно в предприятия и сектори, където този процес вече е започнал или напреднал, но много рядко в предприятия или сектори, в които се правят първите стъпки на дигитализацията или изобщо не е започнал такъв процес. Освен това, социалните партньори на национално, секторно и регионално равнище, както и работодателите и синдикатите в предприятията се затрудняват да формулират основните предизвикателства и приоритети, в т. ч. и произтичащи от дигитализацията, за различните предстоящи периоди - в краткосрочна, средносрочна и дългосрочна перспектива. Това се дължи на факта, че в някои предприятия и сектори дигитализацията изобщо не е започнала или има съвсем частични действия (например начало на използване на компютри). В предприятията и секторите, в които има по-съществен напредък ситуацията е същата - и синдикатите, и дори работодателите не могат точно да определят възможните предизвикателства и да планират действията си за средносрочен или дългосрочен период.

Въпреки това има известен прогрес през последните години. Социалните партньори и правителството обръщат повече внимание на дигитализацията и последиците ѝ, особено на развитието на умения. Вече е посочен националният проект за развиване на

дигитални умения, по които се работи от 2021 година. През 2020г. в някои сектори социалните партньори са подписали рамкови споразумения/меморандуми относно дигитализацията и нейните последици. В същото време отделните работодателски и синдикални организации вече развиват свои собствени политики и свои проекти. В много предприятия се използват програми за обучение и квалификация в контекста на дигиталните промени.

Ролята на социалните партньори и институциите на индустриални отношения в процеса на дигитална трансформация се очаква да се основава както на практическите проблеми, съществуващи в икономиката на България, така и на основните аспекти на Европейското рамково споразумение на социалните партньори за дигитализацията от 22. 06. 2020 г. . Основните въпроси, които са засегнати в това споразумение засягат дигиталните умения и сигурността на заетостта, режимите на „включване” и „изключване” на дигиталните средства според работното време, изкуственият интелект и гарантиране на контрола от човешкия фактор и зачитането на човешкото достойнство и лично пространство.

Социалните партньори в България са основно ориентирани към дигиталните умения, но има и редица други въпроси, които трябва да бъдат дискутирани и решавани, особено в отраслите /браншовете и предприятията. Например, подобряването на дигиталните умения трябва да бъде обвързано повече със сигурността на заетостта, тъй като към момента доминира работодателската гледна точка

за съответствие на дигиталните умения на новите технологии, новите производствени системи и организацията на труда, което е в контекста на повисоката производителност и ефективност. Правото на включване и изключване, както и зачитането на човешкото достойнство, личните данни и личния живот все още се обсъждат рядко. В рамките на предишен проект на КНСБ, „Парламент на работеща България” , осъществен през 2019 год. са проведени няколко регионални дискусии с участието на синдикални членове, работници, които не членуват в синдикати и самонаети. Дискусиите включват и някои от последиците от дигитализацията. Оказва се , че много работодатели все още не зачитат такива права на работниците, особено правата за включване и изключване в началото и края на работното време, правата за свобода на изразяване в социалните мрежи и др. Въпросите на изкуствения интелект все още са затворени в предприятия, където се използва такава техника и технологии, като тези аспекти се регулират от вътрешни правила за самите предприятия и почти не са намерили отражение в КТД

Други, много важни въпроси засягат трансформацията и организацията на труда, безопасността и здравето при работа, режимите на работно време, работата чрез платформи и работата от разстояние, производителността и заплащането на труда, баланса на трудов и личен живот, социалното осигуряване и социалните придобивки и други. Регулирането на някои от тези аспекти изисква допълнителни законодателни промени, особено работата чрез платформи, режимите на работно време и почивка, социалното осигуряване и др. На много от тези и от

останалите въпроси трябва да се обърне внимание и да бъдат включени в преговорите за КТД в отрасли/браншове, общини и предприятия/организации.

Последно, но не по значение, социалните партньори трябва да извършат свои вътрешни реформи, например на приоритети си, структурите и методите на организиране. Синдикатите трябва да подобрят своите политики и подходи, с по-силен акцент върху индивидите и групите, като имат предвид новите форми на организация на труд и новите форми на заетост. Освен това самите синдикалисти трябва да придобиват нови дигитални умения и да се адаптират към дигиталната среда, най-вече към онлайн работа и осъществяване на комуникации, конферентни връзки, заседания и др. Същото се отнася и за работодателските организации, основно за техните приоритети и политики, в контекста на новите бизнес-модели.

СЪДЪРЖАНЕ

