



TRANSFER

TuRning the Atm sector iNto a SuccesFul
Example of Replicable social dialogue practices

НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД

БЪЛГАРИЯ



Co-funded by
the European Union

Резюме	3
Въведение.....	5
1. Кратко описание на сектор въздушен транспорт в България	7
2. Условия на труд и индустриални отношения във въздушния транспортен сектор.....	10
2.1. Ключови предизвикателства	10
2.2. Участници в индустриалните връзки в сектора	11
3. Резюме на социалния диалог в сектор въздушен транспорт	12
3.1. Правна рамка	12
3.2. Механизми.....	13
4. Участие в социалния диалог в сектор въздушен транспорт	14
4.1 Покритие	14
4.2. Ефективност.....	15
4.3. Консултации.....	21
4.4. Примери.....	23
4.5. Сравнение с други сектори	23
4.6. Основни пречки и предизвикателства	24
5. Препоръки за подобряване и по-добро прилагане на механизмите за участие на работниците във въздушния транспорт.....	25
6. Инструментариум за подобряване на социалния диалог, засилвайки участието на работниците в живота на компанията.....	27

РЕЗЮМЕ

Настоящият национален доклад, разработен в рамките на европейския проект TRANSFER, касае социалния диалог в сектора на гражданската авиация в България. Той се реализира чрез комбинирана рамка от общото трудово законодателство, секторни авиационни правила и практики на колективно договаряне, без наличието на специализиран единен нормативен акт.

Въпреки формалното транспониране на европейските изисквания за информиране и консултиране, практическото прилагане на тези механизми остава неравномерно и зависи в значителна степен от размера на предприятията, нивото на синдикална организация и корпоративната култура. Най-добре развит е социалният диалог в големите инфраструктурни оператори и държавни предприятия в сектора, където съществуват устойчиви синдикални структури и действащи колективни трудови договори.

В същото време, секторът е изправен пред редица предизвикателства, включително ограничено познаване на правата от страна на работниците, слаба синдикална плътност в част от предприятията (особено при нискотарифни оператори и подизпълнители), както и усложнения, произтичащи от транснационалния характер на авиационния бизнес и географската разпокъсаност на работната сила. Процедурите за консултиране често имат по-скоро информативен, отколкото реално ефективен характер, а използването на европейски механизми като работническите съвети остава ограничено.

Механизмите за участие на работниците се прилагат най-активно при реструктуриране, промени в заетостта, внедряване на нови технологии и въпроси, свързани със здравето и безопасността. Макар влиянието им върху управленските решения да е ограничено, те имат съществен принос за повишаване на прозрачността, стабилизиране на трудовите отношения и предотвратяване на конфликти.

В сравнение с други стратегически сектори на икономиката, участието на работниците в авиацията е по-ограничено и силно зависимо от конкретната компания, но показва тенденция на постепенно развитие под влияние на европейските стандарти.

Като основен извод се подчертава необходимостта от цялостен подход за подобряване на социалния диалог, включващ усъвършенстване на нормативната рамка, разширяване на практическото прилагане на съществуващите механизми и развитие на култура на партньорство между социалните партньори. Прилагането на инструменти като кодекси на добри практики, обучения, засилени процедури за участие и механизми за медиация може да допринесе за по-ефективен социален диалог, по-добра защита на трудовите права и повишена устойчивост на авиационния сектор в България.

ВЪВЕДЕНИЕ

В изпълнение на ПРОЕКТ ТРАНСФЕР – превръщане на сектор управление на въздушното движение в успешен пример на споделени практики на социален диалог партньорите от Италия, Полша, България, Румъния и Черна гора, с подкрепата на CESI и ATCEUC като асоциирани партньори си поставят **две основни специфични цели:**

1. Да се пренесат добри практики за социален диалог, разработени досега в сектор Управление на въздушното движение /УВД/, към другите подсектори на гражданската авиация, т.е. екипажи на въздухоплавателни средства и наземно обслужване. Да се дефинират на национално ниво предизвикателствата и възможностите за подобрене, свързани със социалния диалог, прилаган в тези сектори.
2. Да се улесни транснационален и европейски обмен на опит и практики между социалните партньори от сектора на гражданската авиация, с цел събиране и разработване на препоръки за Европейския секторен комитет за социален диалог /ESSDC/, посветен на гражданската авиация.

За постигането им партньорите, включително Българската търговско-промишлена палата проведеха **проучване** на националните особености на правната рамка, размера и структурата на сектора на гражданската авиация, както и влиянието на големината и степента на синдикализъм на предприятията, работещи в него.

Проучването се стреми да направи оценка на правилата и официалните документи, регулиращи социалните отношения в областта на въздушния транспорт и свързаните с него сектори, както и идентифициране на добри практики. Той цели още проучване на ключови предизвикателства при прилагането на европейската и националната правна рамка за информиране и консултиране на работниците в сектора на гражданското въздухоплаване; оценка на нивото на доверие и взаимно уважение в партньорството между компаниите и оценка на съществуващите вътрешни и/или външни комитети за медиация и разрешаване на спорове

Допитването се проведе под формата на **онлайн въпросник**, който бе насочен към идентифициране на причините, които възпрепятстват създаването на механизми за информиране и консултиране на ниво предприятие или пречат на тяхното ефективно функциониране.

С помощта на резултатите от проучването в рамките на този доклад и в европейски документ за проучванията в страните, участващи в проекта, ще бъдат идентифицирани ключови предизвикателства при прилагането на правната рамка относно информирането и консултирането на работниците в подсекторите на гражданската авиация.

1. КРАТКО ОПИСАНИЕ НА СЕКТОР ВЪЗДУШЕН ТРАНСПОРТ В БЪЛГАРИЯ

Секторът на въздушния транспорт в България се възстановява динамично след пандемията, воден от туризма и нискотарифните превозвачи. Основните международни летища (София, Варна, Бургас, Пловдив) обслужват предимно пътнически трафик, докато карго превозите са концентрирани основно на Летище София. Ключовите тенденции включват: модернизация, засилена конкуренция от чужди авиокомпани и развитие на регионални летища.

Ключови характеристики на сектора

В страната функционират 5 международни летища, като София е основният карго и пътнически хъб, обслужващ около 70% от карго превозите. Други важни летища са Варна и Бургас (сезонни) и Пловдив. Пътническият трафик се характеризира със силно сезонно влияние, ориентирано към летен (черноморски) и зимен туризъм. Пазарът се доминира от нискотарифни превозвачи (Ryanair, Wizz Air) и националния превозвач.

Секторът на въздушния транспорт в България се развива като част от единния европейски авиационен пазар и е тясно свързан с икономическото развитие на страната. Налице е положителна тенденция на растеж, подкрепена от стратегическото географско положение на България по оста Европа–Азия.

През последните години се наблюдава увеличение на въздушния трафик, като прелитаният над страната трафик е нараснал с около 20% за 5 години. Структурата на полетите е сходна с европейската, като преобладават редовните полети, но делът на чартърните полети е по-висок /2024 г./, особено на летищата във Варна /26%/ и Бургас /45%/, което отразява силната зависимост от туристическия сектор.

Пазарът в България следва европейските тенденции, с балансирано присъствие на традиционни и нискотарифни авиокомпани. Съставът на въздушния флот също е сходен с европейския, като доминират самолетите на Airbus /58%/ и Boeing /38%/.

В същото време секторът се сблъсква с предизвикателства, свързани със забавяне на доставките на нови самолети след пандемията, което води до удължаване на експлоатацията на съществуващия флот.

Сектор "Транспорт, складиране и пощи" общо (включващ авиацията) формира значителна част от БВП (около 5-6% общо за всички видове транспорт, 2024 г.). България отчита висок ръст на въздушните пътнически превози, като страната е втора в ЕС по ръст на пътниците. Според последните данни, националният превозвач „България Еър“ заема около 49% от пазарния дял, следван от други оператори.

Делът на въздушния транспорт в БВП на България е сравнително малък в сравнение с автомобилния, но нараства благодарение на туризма и нискотарифните превозвачи. Въпреки че директният принос е под 1%, авиацията, заедно с туризма и логистиката, поддържа значителна косвена икономическа активност и заетост.

23 349 е броят на нефинансовите предприятия в сектор транспорт, складиране и пощи в България. Те са малко над 5% от общия брой на предприятията. В тях са заети 160 459 работници /2024/ - над 7% от общо заетите в страната.

Съгласно Регистъра на лицензираните летищни оператори и оператори по наземно обслужване и самообслужване в момента са активни 33 компании в България. Те се занимават с различни дейности:

Таблица 1

Вид дейност	Брой компан ии	%
1. Наземно администриране и надзор	18	55%
2. Обслужване на пътници	9	27%
3. Обработка на багажи	9	27%
4. Обработка на товари и поща	10	30%
5. Перонно обслужване на въздухоплавателни средства	15	45%
6. Обслужване на въздухоплавателни средства	13	39%

7. Обслужване на въздухоплавателни средства с горива и масла	8	24%
8. Техническо обслужване на въздухоплавателни средства	4	12%
9. Полетни операции и администриране на екипажите	14	42%
10. Наземен транспорт	7	21%
11. Обслужване на бордния бюфет	5	15%

Наблюдава се нарастване с 45% на броя на обслужените пътници на летищата в България в периода 2014 - 2024 г. за 10 години от 7 728 612 до 11 222 766 и до някъде възстановяване на пътничекотока от преди пандемията. Най-много товари са обработени на българските летища през 2017 г. – 34 837 т. От тогава плавно намаляват до 22 493 т през 2024 г.

През 2025 г. летищата в Бургас и Варна общо отбелязаха ръст в трафика от 11% спрямо 2024 г., посрещайки общо 3.7 милиона пътници и обслужвайки над 27 хиляди самолетодвижения на 64 български и чуждестранни авиокомпаниии, изпълняващи чартърни и редовни полети до повече от 90 дестинации в Европа, Близкия Изток и Северна Африка.

През 2025г. въздушните превозвачи, които оперират в България с валиден оперативен лиценз на въздушен превозвач на Общността са 18. Пътнически превози изпълняват 11 активно работещи въздушни превозвачи, от които 9 са пътнически и 2 - карго. Въздухоплавателните средства, с които българските авиокомпаниии оперират през 2025г. са 78. Самолетният флот на страната е съвременен и отговарящ на нормативните изисквания. Авиокомпаниите разполагат с добре обучени и тренирани пилоти и кабинен състав..

Секторът се стреми към следните цели:

- Намаляване на разходите за управление на въздушното движение с 50%;
- Намаляване на емисиите въглероден диоксид по време на полет с 10%;
- Утroyаване на капацитета на системата за управление на въздушното движение;
- Повишаване на безопасността на полетите.

2. УСЛОВИЯ НА ТРУД И ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ ВЪВ ВЪЗДУШНИЯ ТРАНСПОРТЕН СЕКТОР

2.1. Ключови предизвикателства

Индустриалните отношения в сектора на въздушния транспорт в България се формират от интензивна конкуренция, доминиране на нискотарифните превозвачи и предизвикани от пандемията промени в силите към работодателите, което често води до несигурни условия на труд и ниско заплащане за наземния персонал. Секторът е изправен пред високо текучество на персонала, значителни рискове за безопасността поради недостиг на персонал и социални предизвикателства.

Според социалните партньори от сектора **ключови предизвикателства са:**

Пазарна динамика - Секторът се характеризира с дерегулация, либерализация и висока популярност на нискотарифните превозвачи, което промени отношенията между летищните оператори и авиокомпаниите.

Неблагоприятни работни графици — наземният персонал често работи на смени, включително нощни и в празнични дни, което води до натрупване на умора и затруднения в личния живот.

Стрес и напрежение – висока отговорност и необходимост от постоянна концентрация.

Недостатъчна защита при работа на открито — много от служителите са изложени на екстремни метеорологични условия (студ, жегата, вятър), без достатъчна защита или подходящо оборудване.

Рискове за безопасността – опасни ситуации на борда или на земята поради претоварване и недостиг на персонал — натовареността е висока, а често не достигат служителите, което увеличава стреса и риска от грешки.

Недостатъчно признание и ниско заплащане — въпреки отговорността и тежката физическа работа, наземният персонал често е подценяван и получава по-ниски заплати спрямо усилията си.

Липса на социална защита – ограничени права и възможности за развитие.

Екологични предизвикателства – необходимост от спазване на строги екологични стандарти.

2.2 Участници в индустриалните връзки в сектора

- Съюзът на транспортните синдикати в България (СТСБ) е създаден на 29 март 1990 г.. Той се състои от 107 синдикални организации с близо 13 000 членове.
- Федерация на транспортните синдикати към КНСБ е организация, която защитава интересите и правата на работещите в Сектор "Транспорт" (сухопътен, воден и въздушен) и обслужващите го звена. Организацията е учредена през 2023 г.
- Асоциацията на българските авиокомпани (АБА) е основната браншова организация в България, създадена през 2002 г. Тя защитава интересите на българските авиокомпани, технически центрове и други организации в авиационната индустрия. В нея членуват авиокомпани, опериращи с 81% от транспортните (пътнически и товарни) самолети на България.
- Национално сдружение на българските спедитори (НСБС): Организация, която включва фирми, занимаващи се с въздушен карго транспорт и логистика.
- Асоциация на българската авиационна индустрия (АБАИ): представлява дружествата, опериращи в сектора на авиацията, пред съответните държавни органи и/или организации по всички въпроси, когато се отнасят до авиационната им дейност, като отстоява икономическите, професионалните и правните им интереси.
- Съюз на международните превозвачи : обединява повече от 1200 активни транспортни фирми.
- Министерство на транспорта и съобщенията: Държавен орган, който регулира въздушния транспорт в България.
- Главна дирекция „Гражданска въздухоплавателна администрация“
- Държавен авиационен оператор
- Компании, опериращи в сектора.
- Работници в сектора.

3. РЕЗЮМЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В СЕКТОР ВЪЗДУШЕН ТРАНСПОРТ

3.1. Правна рамка

Влиянието на директивите на Европейския съюз върху националната законодателна рамка относно участието на работниците и служителите в управлението на предприятията в България е съществено. Сред най-значимите актове в тази област е директивата 2009/38/ЕС, която урежда създаването и функционирането на европейски работнически съвети и процедурата за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение. Регламент (ЕС) No 1008/2008 определя достъпа до пазара на въздушен транспорт; условията за дейността на авиокомпаниите. С този документ се гарантират равни условия и конкуренция в сектора на ниво ЕС.

На индустриалните отношения в сектор въздушен транспорт влияят и **конвенции и международни стандарти** като: Чикагска конвенция (ICAO); конвенции на МОТ (за трудови стандарти).

В България тези изисквания са транспонирани основно чрез: Кодекса на труда, Закона за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, и допълнителни подзаконовни актове и практики, свързани със социалния диалог.

Важно е да се подчертае, че няма един специален „закон за социален диалог в авиацията“ – рамката е **комбинация от общо трудово законодателство + секторни авиационни актове + европейско право**.

Общата рамка за социален диалог се задава в **Кодекса на труда**, основен нормативен акт, който регулира социалния диалог във всички сектори, включително авиацията. В него се дефинират елементите: тристранно сътрудничество (държава – работодатели – синдикати); колективно трудово договаряне; информиране и консултиране на работниците и участие на синдикатите.

Законът за уреждане на колективните трудови спорове регламентира: колективни трудови конфликти; процедури за преговори; медиация и арбитраж; стачки.

Съгласно **Закона за здравословни и безопасни условия на труд** се създават комитети и групи по условия на труд и се регламентира участието на работниците в контрола на безопасността.

Законът за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия е свързан с европейските работнически съвети и транснационалните компании (типични за авиацията).

Законът за гражданското въздухоплаване регулира авиационната дейност; лицензиране и контрол; изисквания към персонала.

Подзаконовите нормативни актове, важни за социалния диалог, които имат ключова роля за практическото прилагане на трудовите и социалните отношения в авиацията са:

Наредба № 4018 от 2005 г. за работното време на авиационния персонал. Тя регулира работното време; почивките; натоварването на екипажите.

Наредби в авиационния сектор - Наредба № 20 (сертификация и експлоатация); Наредба № 37 и № 39; Наредба Н-6 за безпилотни системи; наредби за летищни такси и експлоатация. Те определят условията на труд; изисквания към персонала; безопасността.

Подзаконовите актове по безопасност и условия на труд, свързани с комитети по условия на труд; оценка на риска; участие на работниците.

3.2. Механизми

Колективните трудови договори (КТД) във въздушния транспорт в България регулират специфични условия като работни графици, допълнителни възнаграждения и почивки за екипажите. Договорите се сключват на фирмено ниво като определят обезщетения и безопасни условия на труд.

Синдикалните организации от сектора участват в преговори за подобряване на условията на труд. Подготвят се колективни трудови договори на ниво компания, които се регистрират в съответната териториална дирекция на ГИТ, съгласно изискванията на Кодекса на труда. Не съществува браншови колективен трудов договор за сектор

въздушен транспорт. Към началото на 2026 г. информация за публично достъпен активен Колективен трудов договор (КТД) в Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА ГИТ) не е официално оповестена в централизиран регистър.

В големи международни авиокомпании, които имат операции или персонал в България, работниците могат да бъдат представени в европейски **работнически съвети**.

Процедури за информиране и консултиране се прилагат съгласно Кодекса на труда.

4. УЧАСТИЕ В СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В СЕКТОР ВЪЗДУШЕН ТРАНСПОРТ

4.1 Покритие

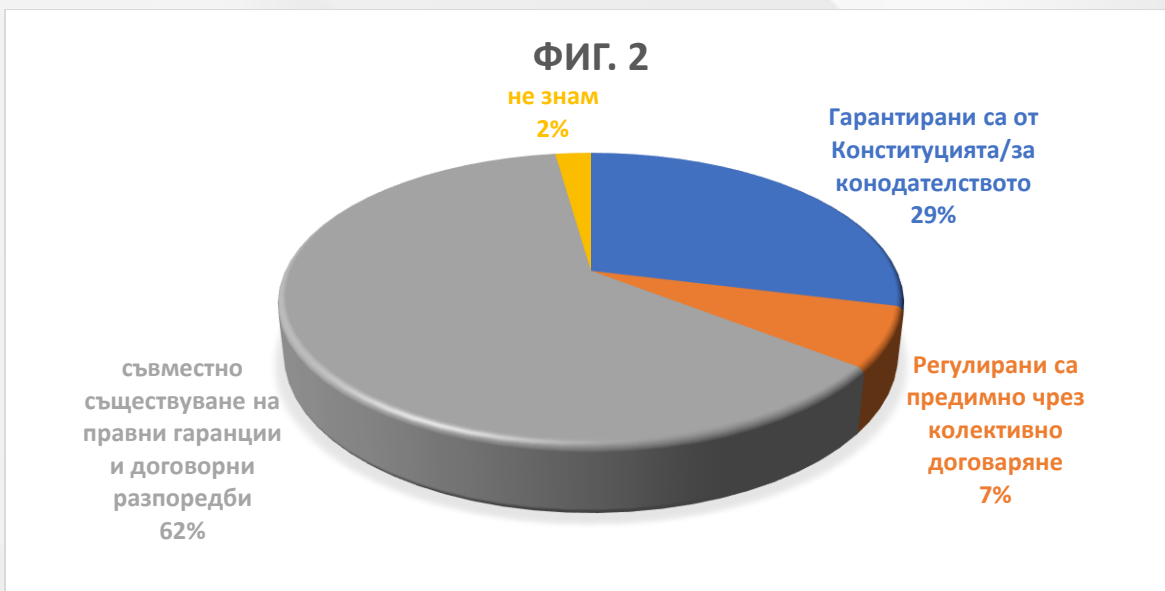
В проучването, проведено в България се включиха общо 45 респондента, почти по равно разпределени между представители на работодателите и работниците. Фиг. 1 представя участниците.

Фиг. 1



Спрямо възраст и образование 76% от респондентите са на възраст 45-54 години. 17% от тях са на възраст 55-64 години. 73% имат магистърска степен, а 17 % - бакалавърска степен.

62% от участниците са на мнение, че правата на синдикатите и тяхното регулиране се осъществява съвместно от правни гаранции и договорни разпоредби. За 29% тези права са гарантирани от законодателството фиг. 2.



Работодателите споделят положително мнение /95%/ за съществуването на официален, писмен документ (споразумение или харта), който формализира отношенията между компанията и социалните партньори и препоръчват приемането на подобен официален писмен документ за регулиране на отношенията със синдикатите.

71% от представителите на синдикатите считат, че установяването на официални писмени отношения с работодателя може да бъде тема за обсъждане на следващия кръг от колективно договаряне

4.2. Ефективност

Респондентите оценяват поведението на социалните партньори в своята организация и страна по отношение на ключови поведенчески принципи по скала от 1 (изобщо не) до 10 (напълно)

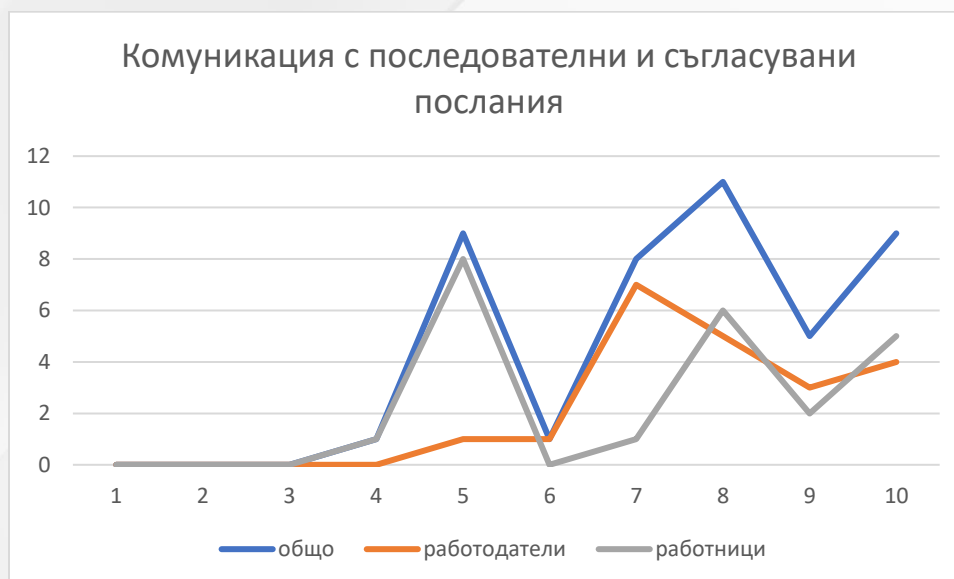
Фиг. 3.



Прави впечатление, че представителите на синдикатите дават по-крайни отговори 5; 10. Работодателите са по-умерени 7; 8.

67,5% от работодателите признават легитимността и стойността на приноса на синдикатите съответно работническите представители с преобладаващи отговори 7-10.

Фиг. 4

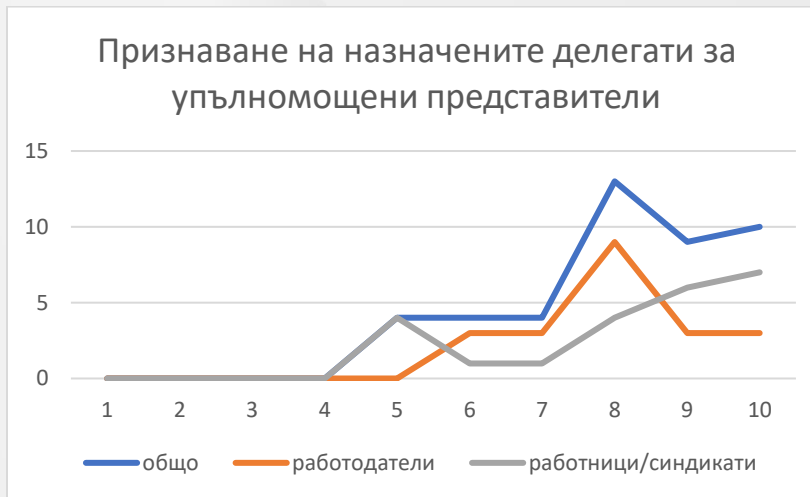


И двете страни се стремят да комуникират последователни и съгласувани послания, когато е възможно /фиг. 4/.

И двете страни ценят приноса на другата и работят заедно.

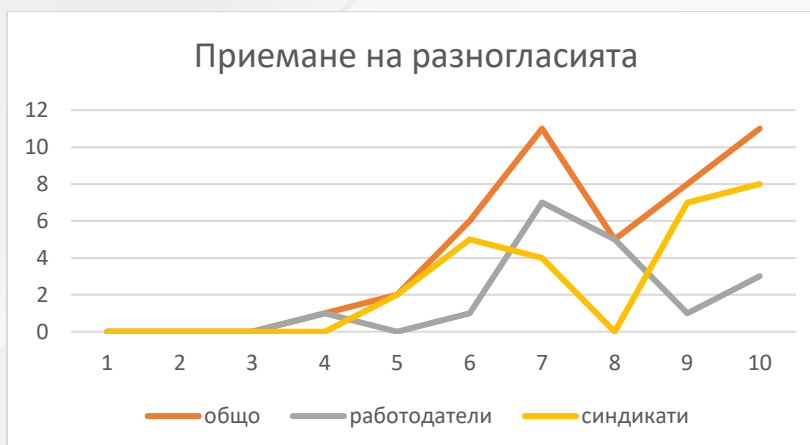
И двете страни по-скоро признават назначените делегати за упълномощени представители на своята организация.

Фиг. 5



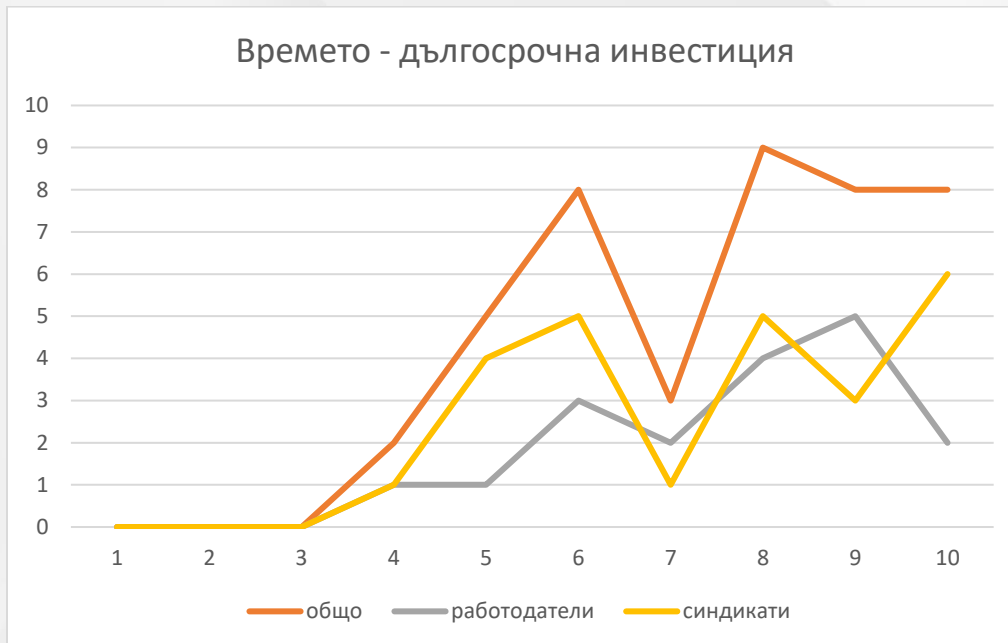
И двете страни приемат, че може да има разногласия, но разбират и знаят как да използват официалния процес на бизнес отношенията фиг. 6/. На този въпроси има и крайни отговори.

Фиг. 6



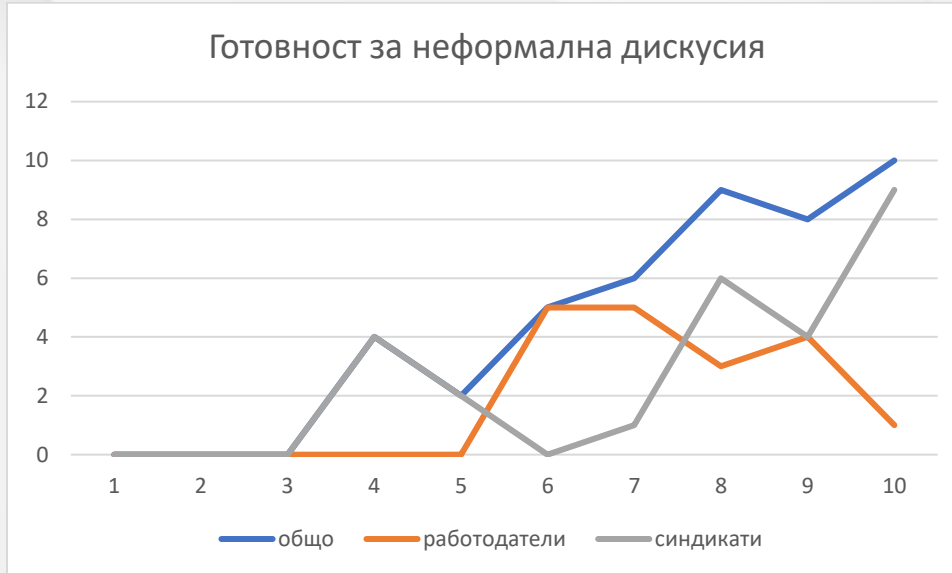
И двете страни разглеждат прекараното време като дългосрочна инвестиция и поемат отговорност за постигнатите споразумения /фиг. 7/. Отговорите на представителите на синдикатите са по-негативни.

Фиг. 7



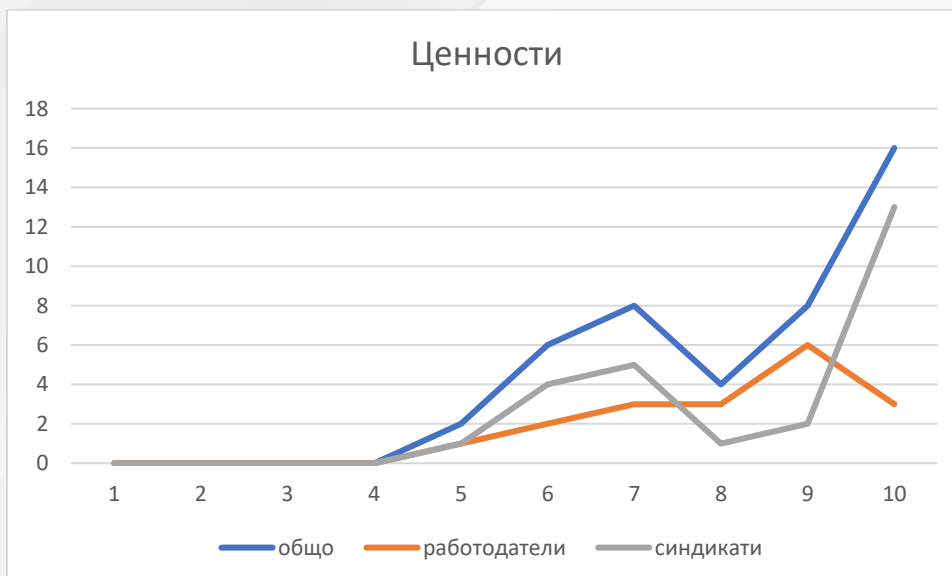
И двете страни насърчават и са отворени за неформални дискусии /фиг. 8/. По-скоро работници и синдикати са насочени към такъв вид комуникация.

Фиг. 8



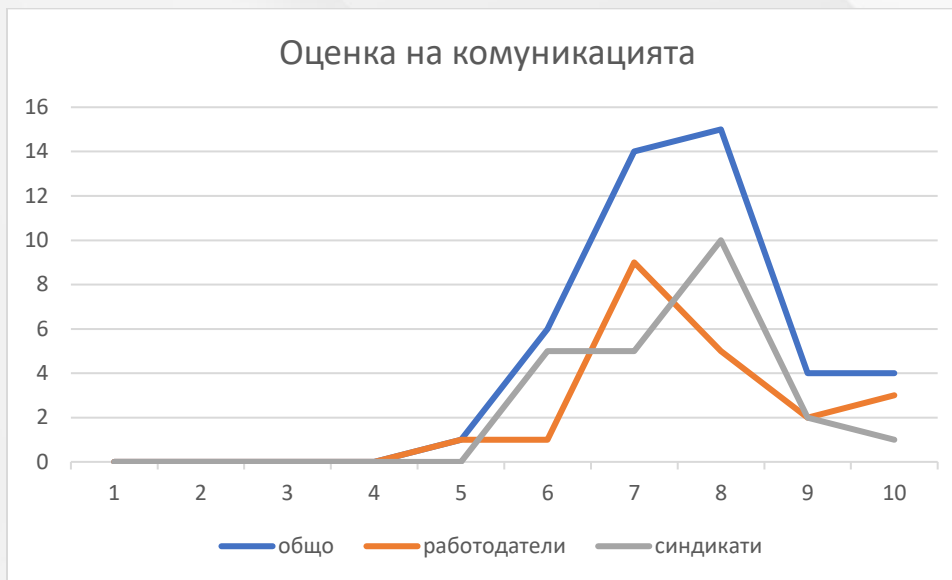
Ценности като уважение, доверие, разбиране, откритост, лоялност, честност и сътрудничество са от съществено значение в комуникацията между заинтересованите страни съгласно фиг. 9.

Фиг. 9



68% оценяват комуникацията като добра и много добра /7-10/ на фиг. 10. Все пак 93% от участниците в проучването твърдят, че комуникацията може да се подобри. 43% от отговорите посочват, че може да се увеличи честотата на срещите; 24% наблягат на качеството на взаимоотношенията, 14 % са на мнение, че може да се подобрят използваните инструменти, както и разискваните теми и въпроси.

Фиг. 10



Ключовата тактика или стратегия за влияние, използвана от съответния социален партньор в последните взаимодействия е била преговаряне, при което и двете страни печелят и намират компромис – 73%.

Избраната стратегия се оценява по-скоро неутрално – нито успешна нито неуспешна от 60% от респондентите. Само работодатели я оценяват като частично неуспешна и 27% успешна. За работници и синдикати въпросната стратегия за влияние е или неутрална или по-скоро успешна – 33%.

Съществуващите разпоредби в участвалите в допитването компании относно информирането, консултирането и преговарянето с работниците се основават преди всичко на колективните трудови договори – 38%, на балансирана комбинация от закон и споразумения/практики – 30% и на кодекс на поведение; утвърдени практики и националното законодателство – по 7%.

4.3. Консултации

В България механизмите за **информирание и консултиране на работниците** са регламентирани в Кодекса на труда и в Закона за информирание и консултиране на работниците и служителите в предприятия с транснационална структура. Те се прилагат задължително в предприятия, които надхвърлят определени **прагове за заетост** (обикновено над 50 работници за национални структури и над 1000 служители за европейски работнически съвети).

На база секторни анализи и практики на социалния диалог може да се направи приблизителна оценка:

- **Летищни оператори и управление на въздушното движение:** около **80–100%** от големите предприятия имат формални процедури за информирание и консултиране, обикновено чрез синдикати и колективни трудови договори.
- **Авиокомпани:** приблизително **50–70%** от по-големите компании имат формализирани структури за социален диалог, но степента на институционализация варира.
- **Наземни обслужващи компании и поддоставчици:** около **40–60%**, тъй като много от тези фирми са по-малки и не винаги попадат в законовите прагове.

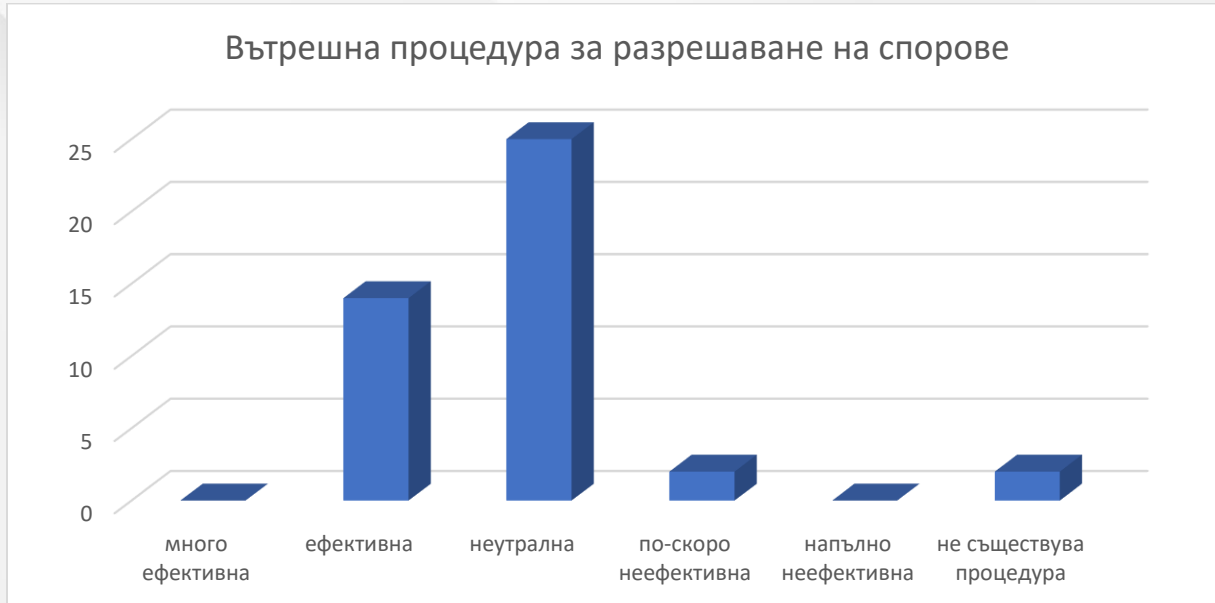
На национално ниво договорените консултации са формализирани и регулирани главно чрез комбинация от закон и споразумения – 82%. Изрични процедури са в сила в случай, че едната страна счита, че споразумението не е спазено от другата – 78%.

67% от респондентите докладват за спорове поради неспазване на споразумения през последните 3 години. 73% от тях са се сблъскали с до 3 случая, останалите – с повече от 3 случая.

95% от участниците в проучването отговарят, че съществува официална процедура за разрешаване на спорове/медиация (закон, споразумение, кодекс), регулираща воденето на индустриални отношения (взаимоотношенията между социалните партньори).

Тази процедура се оценява като неутрална – 58% /фиг. 11/. За 33% от отговорилите тя е ефективна.

Фиг. 11



Обикновено синдикатите смятат, че консултациите са недостатъчни или закъснели. От своя страна **работодателите** разглеждат механизмите като инструмент за управление на трудовите отношения и предотвратяване на конфликти.

В половината от компаниите има вътрешен комитет за разрешаване на спорове. Съставът му е паритетен - равен брой представители на ръководството и работниците/синдикати във всички компании. Обхватът на компетентност на този комитет е ясно определен и ограничен до определени въпроси (напр. технически, организационни, социални). Установен е официален протокол (срок, правила за подаване на документи и др.) за изготвянето на документи от комитета и решение.

Според 57% от участниците в допитването в България има действащи законови разпоредби и установени механизми за външно разрешаване на спорове в сектор въздушен транспорт. 1/3 от анкетираните са пропуснали този въпрос. 53% считат, че решенията/резолуциите, издадени от външния медиатор/орган, са незабавно обвързващи за страните. За 40% те са обвързващи само ако е предварително договорено от страните. Според 72% има право на обжалване в случай на несъгласие с резултата от решението.

Влиянието на тези процедури върху управленските решения е **умерено**. В големите държавни или инфраструктурни предприятия влиянието е **по-**

значително. В частните авиокомпании то често е **ограничено до консултации**, без реална възможност за блокиране на решенията. Все пак процедурите имат няколко важни ефекта: подобряване на прозрачността; намаляване на трудовите конфликти; възможност за адаптиране на решенията на работодателя към социалните последици.

4.4. Примери

1. Социален диалог и колективно договаряне при летищата Варна и Бургас

Един от най-ясните примери за институционализиран социален диалог е при оператора Fraport Twin Star Airport Management, който управлява Летище Варна и Летище Бургас. Компанията работи със синдикални организации и подписва **колективен трудов договор**, който се договаря периодично със синдикатите. Преговорите за нов договор обикновено започват преди изтичането на предходния, което показва относително стабилен механизъм за участие на работниците.

2. Участие на синдикатите в авиационния сектор

В България синдикални структури, свързани с транспортния сектор, участват в: преговори за условията на труд; мониторинг на трудовото законодателство; участие в работни групи и консултативни органи. Това е пример за **институционализирано участие**, което подпомага информирането и консултирането на служителите при промени в сектора.

3. Протести на служители на летищата Варна и Бургас

През 2025 г. служители на летищата организират протестни действия, свързани с: неизплатени бонуси; искания за увеличаване на заплатите; подобряване на условията на труд. В протестите участват работници от различни категории – наземно обслужване, координация, технически персонал и др., като **около 77% от служителите на летище Варна подкрепят петицията**. Този случай показва, че въпреки съществуващите механизми за участие, консултациите не винаги предотвратяват трудови конфликти; понякога работниците смятат, че техните искания не се разглеждат достатъчно ефективно.

4.5. Сравнение с други сектори

Ефективността на работническото участие в авиационния сектор в България може да бъде сравнена с други ключови сектори. В индустрията - например в автомобилния и машиностроителния сектор често има

работнически съвети, както и са възприети формализирани процедури за консултация при реструктуриране. В сравнение с авиацията, участието е по-широко разпространено.

В банковия сектор механизмите за информиране и консултиране са по-формализирани и има ясни процедури за консултация при реструктуриране. Причината е силната корпоративна структура и по-стабилната регулаторна среда. В авиацията процесите са по-нестабилни поради динамиката на пазара.

В публичния сектор синдикатите имат по-голяма институционална роля, а консултациите са част от официалните процедури. В сравнение с авиацията, участието на работниците е по-стабилно, но по-малко гъвкаво.

4.6. Основни пречки и предизвикателства

В авиационния сектор съществуват няколко структурни фактора, които ограничават ефективността на системите за участие на работниците.

1. Географска и организационна разпокъсаност на работната сила
Авиационният сектор включва: пилоти; кабинен състав; наземно обслужване; технически персонал; административни служители. Тези групи често работят на различни летища; на смени; в международна среда. Това затруднява координацията на синдикалните структури.

2. Недостиг на работна ръка

Липсата на подходяща работна ръка в страната в определени сектори е причина за наемане на чуждестранни работници, като упражняването на социален диалог с тях се затруднява от културни, етнически и други различия.

3. Международен характер на авиационните компании

Много авиокомпании имат централи извън България и прилагат корпоративни политики, определени на международно ниво. Това означава, че решенията често се вземат на ниво група и извън националната юрисдикция. Така се намалява влиянието на националните механизми за консултация.

4. Бързи пазарни промени

Авиацията е силно чувствителна към икономически кризи; пандемии; геополитически събития.

Например намаляването на въздушния трафик след геополитически конфликти може да доведе до финансови проблеми за летищата и необходимост от държавна подкрепа. Такива ситуации изискват бързи управленски решения, което ограничава възможностите за консултации.

5. Ограничена синдикална плътност в някои компании

В част от частните авиокомпани синдикалната организация е слаба, а работниците са на срочни или сезонни договори. Това намалява ефективността на системата за участие.

5. ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ И ПО-ДОБРО ПРИЛАГАНЕ НА МЕХАНИЗМИТЕ ЗА УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ВЪВ ВЪЗДУШНИЯ ТРАНСПОРТ

1. Подобряване на нормативната рамка в България

Въпреки че българското законодателство вече транспонира основните европейски изисквания, включително тези на Директива 2009/38/ЕС съществуват възможности за по-добро адаптиране на правната рамка към спецификата на авиационния сектор.

Например могат да бъдат адаптирани праговете за участие на работниците. Настоящите прагове за създаване на структури за информиране и консултиране (50 служители) не винаги отразяват реалната структура на авиационния сектор. Препоръчва се въвеждане на **секторни критерии**, които да отчитат общия брой служители в компанията, а не само тези в конкретна база.

По-добра регулация на транснационалната работна сила, която включва: командировани служители; персонал, базиран в различни държави; мултинационални екипажи. Препоръчва се ясно дефиниране на **правата на командированите работници за участие в процедурите за консултация.**

Законодателството може да включва по-ясни изисквания относно минималните срокове за консултации и задължение за предоставяне на **пълна икономическа информация**, когато се обсъждат преструктурирания.

2. Прилагане и разпространение на механизмите в сектора

Въпреки съществуващата законодателна рамка, в част от авиационните компании процедурите за информиране и консултиране не са достатъчно развити. **Насърчаване на създаването на работнически представителства може** да се постигне чрез информационни кампании, обучения, съвместни инициативи между работодателските организации и синдикатите.

3. Подкрепа за малките и средните оператори

По-малките компании често нямат административен капацитет за изграждане на формални структури за участие. Възможни решения са : разработване на **стандартизирани модели на процедури** и създаване на **секторни платформи за диалог**.

4. Подобряване на функционирането на съществуващите процедури

Ефективността на механизмите за участие зависи не само от законодателството, но и от начина, по който те се прилагат на практика. **Основните направления за подобрене са свързани с** получаване на информация от работниците достатъчно рано преди вземането на управленско решение и във форма, която позволява реална консултация.

Подобряване на качеството на информацията. Тя трябва да включва икономически анализи; социално въздействие; възможни алтернативни решения.

Препоръчва се по-голяма прозрачност на процеса - публикуване на основни резултати от консултациите; регулярни срещи между ръководството и представителите на работниците.

5. Управление на кризи и повишаване на устойчивостта на сектора. Това включва и създаване на секторни механизми за реакция при кризи

6.Зелен и климатичен преход: Идеи и предложения за ефективно използване на участието на работниците като ключов инструмент за постигане на целите, свързани с изменението на климата, и прилагане на Европейската зелена сделка в сектора (напр. консултации относно инвестиции в по-ефективни автопаркове, обучение за нови умения, свързани с устойчивостта, планове за декарбонизация на летищата).

6. ИНСТРУМЕНТАРИУМ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ, ЗАСИЛВАЙКИ УЧАСТИЕТО НА РАБОТНИЦИТЕ В ЖИВОТА НА КОМПАНИЯТА

6.1 Кодекс на добри практики

Разработването и съвместното подписване на Кодекс на добри практики между социалните партньори (работодатели, синдикати и професионални организации) може да бъде ефективен инструмент за подобряване на социалния диалог в авиационния сектор.

6.2 Механизми за подобряване на комуникацията

В българския авиационен сектор комуникацията между социалните партньори често се оценява като добра в стабилни периоди, но недостатъчна в ситуации на криза или реструктуриране. Това може да се преодолее чрез специализирани обучения на представители на заинтересованите страни по теми като: техники за социален диалог; управление на конфликти; колективно договаряне, както и изготвяне на процедури за комуникация при кризи

6.3. Обучение и развитие на персонала

Работниците могат да участват в разработване на програми за обучение; планиране на професионалното развитие, както и подобряване на чувствителността към темите здраве и безопасност.

6.4 Секторна платформа за диалог

Това е дигитален инструмент или форум, който цели улесняване на комуникацията, сътрудничеството и обмена на добри практики между заинтересованите страни в конкретен икономически сектор. Използването на секторна платформа подпомага подобряването на социалния диалог, наблюдение на дейностите, споделяне на опит и възможни решения

6.5 Вътрешни комитети за разрешаване на спорове

Вътрешните комитети имат консултативен характер; не осигуряват окончателни и задължителни решения, но са вариант за търсене на консенсус и подпомагане разрешаването на спорове.

6.6 Външна медиация

Това е законова възможности, предвидена в българското законодателство при колективни трудови спорове чрез институции като Националния институт за помирение и арбитраж.

Медиацията се използва основно при колективни трудови спорове, например при преговори за колективен трудов договор или спорове за условия на труд, както и за предотвратяване на стачни действия.

Подобряването на социалния диалог и засилване участието на работниците в него изисква комбиниран подход и прилагането на разнообразни мерки и инструменти.



TRANSFER

TuRning the Atm sector iNto a SuccesFul
Example of Replicable social dialogue practices



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union