

НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД ЗА БРАНШ

„Водоснабдяване и канализация“

„Promotion and Strengthening the Social Dialogue in Water Services through Innovative Approaches

Контекст на анализа и неговите цели

В контекст на световни промени произтичащи от нестабилната геополитическа обстановка, последиците от Ковид19 пандемията, енергийната криза, икономическата и социалната криза, недостигът на ресурси, капацитетът на институциите за адаптивно функциониране в променлива среда през последните години, и други последици произтичащи от глобализационните процеси, ролята на водата и на ВиК сектора като ключов елемент на държавността и националната сигурност ще повишава своята значимост.

Политическата динамика във вътрешнополитически план се характеризира със смяна на седем служебни и пет редовни правителства в периода 2013-2023, антикорупционни протести 2020г., нестабилни коалиционни правителства и въвеждане на прецедентно- нова форма на управление основана на ротационен принцип - 2023/ 2024г. Тези обстоятелства са придружени от борби за „политически“ назначения в държавни предприятия и регулаторни органи, което пряко засяга функционирането, както на ВиК сектора, така и живота на гражданите, тъй като повлиява върху качеството и цената на водната услуга.

Политическата нестабилност и все по-ясната безпринципна принадлежност към конкретна идеологическа визия, свеждат националния социален диалог в Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС) до поредица от редовни и извънредни заседания, в които се променя законодателната рамка, съгласуват се бюджети, одобряват се планове за действие по заетостта, но не се дава приоритет на доходите, чрез изработването на обективен механизъм за регулация съответстващ на обществената потребност в поли-кризисен период.

Съвкупността от фактори повишава вниманието относно ролята на ВиК сектора за икономическо възстановяване и устойчивост, както на промишлеността, така и относно сигурността на работната сила.

В контекста на Директивата за адекватни минимални заплати в Европейския съюз 2022/2041 дебата за механизмите за определяне на адекватните възнаграждения на



национално и секторно ниво ще бъде ключов за тристранните партньори с оглед дефиниране на подходящо индикатори за проследимост, до края на настоящата 2024г. години, а и занапред. [Final report of expert group on Directive on adequate minimum wages - 29 Nov 2023 \(1\).pdf](#).

Въпросът с интегрирането на ключови показатели се засяга и от ESG регулациите (Environmental, Social, and Governance (ESG) Investing) на Европейския съюз ЕС, свързани с докладване на корпоративна устойчивост на предприятията с обществена значимост и интерес, които ще трябва да отчетат ключови показатели за ефективност, измерващи цялостното дългосрочно представяне на организацията спрямо шест екологични цели:

1. Намаляване на емисиите на парникови газове: ЕС се стреми да намали емисиите на парникови газове с поне 55% до 2030г. в сравнение с нивата от 1990г.;
2. Повишаване на дяла на възобновяемата енергия: Целта е да се постигне дял от поне 40% възобновяема енергия в брутното потребление на енергия до 2030г.
3. Повишаване на енергийната ефективност: ЕС цели на намали потреблението на енергия с поне 32,5% до 2030г.
4. Преход към устойчив транспорт: ЕС иска да увеличи дяла на нисковъглеродния и електрически транспорт и да намали зависимостта от конвенционални горива.
5. Защита на природата и биологичното разнообразие: ЕС се стреми да възстанови поне 25% от земите и морските области до 2030г.
6. Зелена икономика и иновации: ЕС подкрепя иновациите и инвестициите в зелени технологии и инфраструктура.

Множеството предизвикателства в средата обосновават необходимостта от подобряване на процеса по регулация на трудовите отношения както на национално, така и на браншово, и на регионално ниво, през механизмите на тристранното сътрудничество и социалния диалог, като инструмент на държавно управление, който олицетворява принципа за индустриалната демокрация.

Целта на проекта, по който се реализира националния доклад, е повдигане на градивен дебат относно потребността и възможностите за интегриране на измеримостта като инструмент за тристранно и двустранно сътрудничество и консолидирането на социалните партньори около обективно проверяеми показатели за регулация на трудовите отношения.

В този смисъл целта на дейностите по проекта е да разгледа в дълбочина механизма на функциониране на тристранния социален диалог на браншово ниво - за бранш водоснабдяване и канализация (ВиК) и да **изведе обективни показатели** - ключови фактори, върху които да се основават тристранните решения, за да се подобри съответствието между необходимата и наличната работна сила, обезпечаваща качествено предоставяне на услугата и ефективното функциониране на бранша, и да **повдигане въпроса за въвеждане на стандарти за социален диалог във ВиК.**



Докладът анализира предизвикателствата пред тристранния социален диалог на браншово ниво и извежда актуалните **основни въпроси**, които **новата работна среда** - повлияна от различни фактори въздействащи от обкръжаващата среда - отправя като насоки за подобряване на диалога, а оттам за подобряване на бранша, и най- вече за повишаване на стандарта на живот и благосъстоянието на заетите в него.

Фондацията за подобряване на условията на живот и труд в ЕС посочва в свой **доклад „Капацитетно изграждане за ефективен социален диалог в Европейския съюз“** от 2020 година три основни предизвикателства към Социалния диалог в държавите членки:

1. Подобряване на капацитета на човешките ресурси;
2. Подобряване на капацитета на организационната структура;
3. Подобряване на регулационната рамка;

Самата фондация представлява тристранна агенция на Европейския съюз, чиято основна роля е да подпомага разработването на по-добри социални и трудови политики като предоставя знания, подпомага социалното сближаване и справедливият преход в променящите се условия. Ето защо националният доклад ще разгледа и надгради знанието за състоянието на Социалния диалог за бранш ВиК и в заключение ще съпостави с изведените предизвикателства във визирания по-горе доклад.

Методологията за изготвяне на доклада включва предварителен преглед на съществуващия опит, проучване на съществуващата литература, нормативни източници, анализ на документи и резултати от провеждания до момента социален диалог между социалните партньори, както и на база на дългогодишния опит на участващите в проекта експерти, които са легитимни представители в социалния диалог в бранш ВиК. Приложени са релевантни изследователски подходи и техники, в резултат на което е събрана търсената емпирична информация.

Европейската фондация за подобряване на условията на труд и живот проучва представителността на организациите партньори в определени сектори, но липсва представителен доклад за ВиК бранша като източник за съпоставимост на информация между отделните държави членки. [Representativeness studies | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/representativeness-studies) В този смисъл настоящите национални доклади от четирите включени партньорски организации (Бългaрия, Мaлта, Итaлия и Севернa Мaкедония) и Обобщаващият ги доклад могат да се ползват като база данни при бъдещо разработване на секторен доклад касаещ ВиК бранша в Европейския съюз, което повишава значимостта на изследването, както на национално, така и на Европейско равнище.



Част ПЪРВА

Представяне на бранш ВиК

Водоснабдяването е отрасъл на икономиката, занимаващ се с доставянето на вода за различни нужди. В Статистическата класификация на икономическите дейности за Европейската общност е наречен събиране, пречистване и доставяне на води, канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване.

Водоснабдяването обхваща събирането на подпочвени, повърхностни и дъждовни води, тяхното пречистване и преноса им до потребителите - битови, промишлени и селскостопански. Водните ресурси в страната се формират предимно от външен приток и са неравномерно разпределени на територията на страната. Основните стълбове на сектор „Води“ са браншовете „Водоснабдяване и канализация“, „Хидроенергетика“, „Хидромелиорации“ и „Превенция от вредното въздействие на водите“, като настоящият доклад разглежда само ВиК бранша.

Съгласно Българското законодателство - водоснабдителните и канализационните услуги (ВиК) са услугите по пречистване и доставка на вода за питейно-битови, промишлени и други нужди, отвеждане и пречистване на отпадъчните и дъждовните води от имотите на потребителите в урбанизираните територии (населените места и селищните образувания), както и дейностите по изграждането, поддържането и експлоатацията на водоснабдителните и канализационните системи, включително на пречиствателните станции и други съоръжения.

Държавната политика по управление на водите цели постигане и поддържане на добро състояние на всички подземни, повърхностни и морски води, като ресурс от особено значение за живота на планетата, както и ограничаване на вредните въздействия върху човешкия живот и здраве, околната среда, културното наследство и стопанската дейност.

На национално ниво, политиката по управление на водите се осъществява от Министерство на околната среда и водите, подпомагано от Дирекция „Управление на водите“, а на басейново ниво - от 4 Басейнови дирекции, като 15 Регионални инспекции по околна среда и водите осъществяват мониторинг и контрол над отпадъчните води и границите на съответния им териториален обхват. Политиката в отрасъла водоснабдяване и канализация се провежда от Министъра на регионалното развитие и благоустройство (МРРБ), и от Общинските съвети, и кметовете на общини.

Политиката по управление на водите е насочена към разработване и изпълнение на Планове за управление на речните басейни като основен планов документ за интегрирано управление на водите, което осигурява достатъчно по количество и с необходимото качество вода за нуждите на населението, икономиката и екосистемите - непрекъснатост на водоползването, управление на водите като стопански ресурс, развитие на система за мониторинг, намаляване на неблагоприятните климатични въздействия, оценка на риска от



наводнения и превантивни мерки за подготвеност на населението, инвестиции в екологични ВиК структури.

Нормативната рамка, която регламентира политиката по водите се основава на съответствие със законодателството на Европейската общност и националното законодателство. Водещите документи, по които се ръководи водния сектор и се вземат основни управленски и инвестиционни решения са Закон за опазване на околната среда (ЗООС), Закон за водите (ЗВ), Закон за регулиране на водоснабдителните и канализационните услуги (ЗРВКУ), наредби*, национални стратегически и планови документи - Национална стратегия за управление и развитие на водния сектор (НСУРВС) Стратегия за развитие и управление на водоснабдяването и канализацията в Република България, Планове за управление на речните басейни, Планове за управление на риска от наводнения и национални програми в областта на опазването и устойчивото развитие на водите. България е страна по няколко международни Конвенции в областта на водите, сред които - Конвенция за сътрудничество при опазване и устойчивото използване на река Дунав, Конвенция за опазване на Черно море от замърсяване и Конвенция за опазване и използване на трансграничните водни течения и международните езера.

С настъпилите промени в европейското законодателство по отношение на качеството на питейните води (ДИРЕКТИВА (ЕС) 2020/2184 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 16 декември 2020г. относно качеството на водата, предназначена за консумация от човека (преработена) и очакваните такива по отношение на отпадъчните води (Директива 91/271/ ЕИО - пречистване на градските отпадъчни води) създават допълнителни нужди и отварят нови възможности пред фирмите с експертиза, и насоченост в бранша.

1.1. Собственост и видове участващи предприятия

Държавата има основна роля в механизмите за функциониране във сферата на водите, която е изразена в Стратегията за развитие и управление на отрасъл ВиК за периода 2014 - 2023г. - изготвена по възлагане на МРРБ, в съответствие с отговорностите на министерството за изработване на отраслова стратегия за развитие на сектор ВиК - залага следните стратегически цели:

- **Съответствие:** ВиК отрасъла да отговаря на националните/ европейските изисквания;
- **Устойчивост:** ВиК отрасълът е екологосъобразен, финансово и технически жизнеспособен;
- **Социална поносимост:** Цените на ВиК услугите са социално поносими за потребителите;
- **Качество:** цена - качеството на услугите и ефикасността на ВиК операторите съответстват на добрите европейски практики;

В стратегията за развитие на отрасъла за периода 2014-2023 г. напълно липсва обособена част, посветена на човешките ресурси. Не се засяга развитието на кадровия потенциал сред целите, което е изненадващо, предвид това че стратегията за управление на човешките



ресурси е важен елемент от цялостната стратегия независимо дали става въпрос за отрасъл или за отделно предприятие, защото когато тази част липсва, цялостната стратегия не може да е пълноценна, т. к. изключва оценка на рисковете и възможностите свързани с единия от двата релевантни производствени фактора - фактора труд.

Основните институции във водния сектор са: Министерство на околната среда и водите, което провежда държавната политика по околна среда; Министерство на регионалното развитие и благоустройството, което провежда регионалното развитие за реконструкция и модернизация на водоснабдителните и канализационните системи; Министерство на енергетиката; Министерство на земеделието и храните; Министерство на икономиката; Изпълнителната агенция по околна среда ИАОС, която осъществява наблюдение на околната среда; Регионална инспекция по околна среда и водите -РИОСВ, която представлява регионална администрация на МОСВ с регулаторни, информационни и контролни функции; Държавна агенция за метрологичен и технически надзор - ДАМТН осъществява надзор над строителните продукти на пазара, надзор на язовирни стени и съоръжения; Асоциация по ВиК, Комисия за енергийно и водно регулиране;

Важно е да се отбележи, че макар и управлението на водите в България, съгласно действащото законодателство, да е сложно и разделено между много институции то се базира върху горепосочената нормативна рамка и развитие на социалния диалог в сектора.

ВиК операторът е търговец, държавно или общинско предприятие - юридическо лице, което има сключен договор с председателя на Асоциацията по ВиК или с кмета на общината съгласно решение на Общинския съвет (договор за управление, поддържане и експлоатация на ВиК системите и предоставяне на ВиК услуги в границите на една или повече обособени територии), когато предоставянето на ВиК услуги е основната му дейност. ЗРВКУ и ЗВ допускат наличието на дружества, които в определени случаи (по отношение на определени потребители и/или по отношение на определени дейности) могат да бъдат считани за ВиК оператори.

В България към момента съществуват 44 ВиК оператора с различна форма на собственост: 14 от тях са 100% държавна собственост, 11 са 100% общинска собственост, 14 са 51/49% държавна- общинска собственост, 4 са 100% частна собственост и 1 е 77/23% частна-общинска собственост.

Таблица 1 Форми на собственост на ВиК операторите

	ВиК оператор	Собственост	Град
1.	„ВиК“ ЕООД гр. Благоевград	100% държавна	Благоевград
2.	„ВиК-Кресна“ ЕООД гр.Кресна	100% общинско	Благоевград
3.	„Увекс“ ЕООД гр. Сандански	100% общинско	Благоевград
4.	„ВиК“ ЕАД гр. Бургас	100% държавно	Бургас



Promotion and Strengthening the Social Dialogue in Water Services through Innovative Approaches



5.	„Лукойл Нефтохим Бургас“ АД гр. Бургас	100% частно	Бургас
6.	„ВиК -Варна“ ООД гр. Варна	51/49% държавно/ общинско	Варна
7.	„ВиК- Златни пясъци“ ООД	100% частно	Варна
8.	„ВиК – Йовковци“ ООД гр. В. Търново	51/49 държавно/ общинско	Велико Търново
9.	„ВиК – Видин“ ООД	100% държавно	Видин
10.	„ВиК“ ООД гр. Враца	51/49% държавно/ общинско	Враца
11.	„ВиК“ ООД гр. Габрово	51/49% държавно/ общинско	Габрово
12.	„ВиК“ ЕООД гр. Добрич	100% държавно	Добрич
13.	„ВиК“ ООД гр. Кърджали	51/49 държавно/ общинско	Кърджали
14.	„Кюстендилска вода“ ЕООД гр. Кюстендил	100% държавно	Кюстендил
15.	„ВиК Паничище“ ЕООД гр. Сепарева Баня	100% общинско	Кюстендил
16.	„ВиК“ АД гр. Ловеч	51/49% държавно/ общинско	Ловеч
17.	„ВиК – Стането“ гр. Троян	100% общинско	Ловеч
18.	„ВиК“ ООД гр. Монтана	51/49 държавно/ общинско	Монтана
19.	„ВиК Берковица“ ЕООД гр. Берковица	100% общинско	Монтана
20.	„ВиК услуги“ ЕООД гр. Пазарджик	100% държавно	Пазарджик
21.	„Инфрастрой“ ЕООД гр. Брацигово	100% общинско	Пазарджик
22.	„ВиК – Батак“ ЕООД гр. Батак	100% общинско	Пазарджик
23.	„ВиК – Белово“ ЕООД гр. Белово	100% общинско	Пазарджик
24.	„ВКТВ“ ЕООД гр. Велинград	100% общинско	Пазарджик



25.	„ВКС“ ЕООД гр. Пещера	100% общинско	Пазарджик
26.	„ВКТВ“ ЕООД гр. Ракитово	100% общинско	Пазарджик
27.	„ВиК“ ООД гр. Перник	51/49 държавно/ общинско	Перник
28.	„ПОСВ – ЛЕКО КО“ ЕООД гр. Радомир	100% частно	Перник
29.	„ВиК“ ЕООД гр. Плевен	100% държавно	Плевен
30.	„ВиК“ ЕООД гр. Пловдив	100% държавно	Пловдив
31.	„ВиК“ ООД гр. Исперих	51/49 държавно/ общинско	Разград
32.	„Водоснабдяване – Дунав“ ЕООД гр. Разград	100% държавно	Разград
33.	„ВиК“ ООД гр. Русе	51/49 държавно/ общинско	Русе
34.	„ВиК“ ООД гр. Силистра	51/49 държавно/ общинско	Силистра
35.	„ВиК – Сливен“ ООД гр. Сливен	51/49 държавно/ общинско	Сливен
36.	„ВиК“ ЕООД гр. Смолян	100% държавно	Смолян
37.	„Софийска вода“ АД гр. София	77.1/ 22.9% частно/ общинско	София
38.	„ВиК“ ЕООД гр. София	100% държавно	София област
39.	„Верила сървис“ АД гр. София	100% частно	София област
40.	„ВиК“ ЕООД гр. Стара Загора	100% държавно	Стара Загора
41.	„ВиК“ ООД гр. Търговище	51/49% държавно/ общинско	Търговище
42.	„ВиК“ ЕООД гр. Хасково	100% държавно	Хасково
43.	„ВиК – Шумен“ ООД гр. Шумен	51/49 държавно/ общинско	Шумен
44.	„ВиК“ ЕООД Ямбол	100% държавно	Ямбол

Форма на концесия съществува само в едно от предприятията в България – „Софийска вода“ АД. Договорът за концесия беше разписан за 25г. считано до 01.01.2025г., но с анекс от 2023г. концесията е удължена с още 7 години.

През последните 20 години в България бяха проведени важни реформи в бранш „Водоснабдяване и канализация“. През 1999г. с Постановление 181 на Министерски съвет на основание Закона за енергетиката и енергийната ефективност (по-късно закон за енергетиката) бе създадена Държавна комисия за енергийно регулиране (ДКЕР). През 2005г. с приемането за Закона за регулиране на водоснабдителните и канализационните услуги комисията е трансформирана в ДКЕВР. През 2015г. ДКЕВР е преименувана в **Комисия за енергийно и водно регулиране (КЕВР)**, която е независим специализиран държавен орган на Република България, регулатор на два сектора - енергетика и водоснабдяване. Комисията играе изключително съществена роля в контрола и управлението на тези области, осигурявайки справедливост и прозрачност в отношенията между доставчиците на енергия и водоснабдяване и потребителите.

През 2009г. реформата продължи с въвеждане на нов институционален модел – създадоха се **Асоциации по ВиК**, като юридически лица по Закона за водите, които управляват собствеността върху активите, притежавани съвместно от местната власт и държавата. Те се явяват основен орган за управление и планиране развитието на водоснабдителните и канализационни системи и предоставените чрез тях услуги на населението на тези обособени територии. Дейността на Асоциациите по ВиК е насочена съхраняване, развитие и модернизирание на ВиК системите и съоръженията, обезпечаване на нуждите на населението на обособена територия от качествени ВиК услуги чрез ефективен контрол върху дейността на ВиК оператора при изпълнение на учредените договори за делегация между Асоциацията по ВиК и ВиК операторите (по чл. 198п,ал.1 от Закона за водите), с които се определят техните права и задължения по стопанисване, поддръжане и експлоатация. В Асоциацията членуват държавата и общините. Държавата се представлява от областните управители, а общините от съответната област се представляват от своите кметове.

Асоциациите по ВиК или Общинските съвети контролират изпълнението на договорите, както и дали съответния ВиК оператор отговаря на изискванията на закона (Наредба за критериите и изискванията към ВиК операторите по чл. 198, ал. 7 от ЗВ)

От 22.01. 2020г. започва да функционира и създадения **„Български ВиК Холдинг“ ЕАД** с уставен капитал в размер на един милиард лева, собственик на държавните дялове в повечето ВиК оператори, в който членуват част от държавните и смесените дружества. В Холдинга не членуват общинските ВиК дружества и концесионера „Софийска вода“

Част от институционалната рамка и политическото представителство в сектора заема и доброволното сдружаване на ВиК операторите в **Съюз на ВиК операторите в България**, който обединява 42 ВиК оператора от общо 44. Съюзът има за основна цел да подпомага



реализирането на държавната политика по отношение на водоснабдяване, канализация, пречистване на питейните и отпадъчните води. Съюзът участва в преговори с представителните организации на работниците и служителите - Синдикатите Ф „СИВ“ - „Подкрепа“ и НБС „Водоснабдител“ КНСБ за подписване на колективни трудови договори на ниво бранш и участва в съвети за разработване и актуализация на секторното законодателство. Други функции на Съюза за свързани с медиация по уреждане на спорове възникнали в търговските взаимоотношения на членовете му, подпомага развитието на професионалната квалификация на работниците и служителите, организира обучения за повишаване на знанията и уменията на работната сила, следи промените в законодателството и дава становища на съответните институции и органи, информира и консултира своите членове, популяризира дейността в сектора чрез специализирана литература и материали, свързани с добри практики за съхраняване на водния ресурс, и оптимизация на технологичните процеси.

Въпреки предприетите стратегически мерки, пред ВиК операторите все още съществуват предизвикателства свързани с постигането на поставените от регулатора – КЕВР цели. Тези обстоятелства и законовите изисквания създават предпоставки все повече средства да се отделят за мерки свързани с покриването на екологичните изисквания (изграждане на пречиствателни съоръжения, както и мерки свързани с намаляване на загубите, това число инвестиране и подмяна на уреди за измерване, подмяна на водопроводи, дигитализация и други. За съжаление в редица стратегически документи, като например Стратегия за развитие на отрасъла 2019-2023 и сравнителните анализи на КЕВР липсва поглед над развитието на работната сила в сектора. Споменаването на човешките ресурси в тези и други, определящи развитието на отрасъла документи, е почти изцяло фокусирано върху тяхната численост, а човешките ресурси се разглеждат като разход, а не като добавящ стойност производствен фактор, какъвто са всъщност. Преекспонирането на значението на контрола на числеността, в търсене на икономическа ефективност, води до отклоняване на вниманието на наблюдателите на процесите бранша и на заинтересованите страни от по-важните за устойчивото му развитие проблеми.

За устойчива трансформация на сектора можем да говори при едновременно инвестиране в повишаване на квалификацията и преквалификацията на персонала, която да актуализира знанията и уменията на работната сила, както и инвестиции в подмяна на старото и амортизирано оборудване, като например помпени агрегати, багери, камиони и др., с които ВиК операторите разполагат и оперират.

Въпросът, свързан със заплащането в бранша също е от изключителна важност, защото човешките ресурси са централен елемент от контекста, в който се развива отрасъла и именно качеството на работната сила, притежаваща необходимите характеристики, прави възможно развитието на приетите за изпълнение планове, програми и стратегии. Липсата на инвестиции в кадровата обезпеченост на бранша води до превръщането им в



ограничаващ фактор, който може да възпрепятства плановете за устойчиво развитие на сектора и предприетите реформи в него.

1.2. Национални политики и технологии в областта на водите

Националната политика в областта на водите е заложена в Национална стратегия за управление и развитие на водния сектор (НСУРВС), в която се прави анализ на съществуващото състояние и бъдещето на водния сектор, очертават се предизвикателствата, оценяват се алтернативите и се предлага план за действие и мониторинг и контрол на сектора.

Анализът на водопотреблението в НСУРВС в дългосрочна прогноза към 2035 г., че общо за страната не се очаква трайна тенденция на недостиг на естествени повърхностни и подземни водни ресурси. В същото време обаче, наблюдаваната все по-често флукутация е много тревожна индикация за бъдещето. През годините с изключително високо равнище на валежите, се стига да заливане на големи територии от страната (2005 г.), в допълнение към неравномерното разпределение на водните ресурси на територията на страната. Проблемите с недостига на вода през сухите години и през нормално влажните години, свързани с въвеждането на целогодишни и сезонни режими на водоподаване, засягат главно селища, които нямат изградени и не са свързани с резервоари за денонощно, сезонно и многогодишно съхранение на повърхностния воден ресурс. Отклоненията в качеството на доставяната питейна вода в някои региони се дължат основно на липсата на пречиствателни съоръжения за питейни води (ПСПВ) и остарялата водопреносна мрежа за повърхностните водоизточници, замърсяване от антропогенното въздействие и фонове замърсявания за подземните водоизточници. Влошаването на качеството на повърхностните и подземните водни тела се дължи основно на недостатъчния брой и капацитет на пречиствателните станции за отпадъчни води (ПСОВ), екологично несъобразено земеползване и промишлена дейност. България е една от най-богатите страни в Европа на минерални води, позволяващи различно приложение.

Анализът на водостопанската инфраструктура показва, че капацитетът на хидроенергийните системи задоволява комплексните нужди на водоползватели и водопотребители, но преобладаващата част от действащите водоснабдителни активи (водовземни съоръжения, водопроводна мрежа, помпи, хидрофори, водомери и др.) са въведени в експлоатация преди 1980 г. и са изградени от материали (преобладаващо етернитови и стоманени тръби), чийто срок на годност е изтекъл. В голяма част от водопроводната мрежа нивото на корозия или натрупвания на отлагания е значително, което обуславя рискове за качеството на водата.

Констатираните загуби на вода са изключително големи и се дължат основно на физически течове - както видими, така и скрити, както от водопроводната мрежа, така и по



кранове, връзки, резервоари и в различните шахти. Големи обеми вода се губят също за изпразване и пълнене на водопроводната мрежа при аварии, поради факта, че тя е недобре конструирана и/или преоразмерена, а граничните кранове между хидравличните зони не работят достатъчно добре.

Сериозен проблем е наличието на неравномерно хидравлично налягане (високо или ниско) в отделни зони на водопроводната мрежа. Причини за високото налягане са голяма денивелация между резервоарите и хранващата територия; директни свързвания (водоподаване) към високонапорни транзитни тръбопроводи; липса на регулатори за намаляване на налягането; преоразмерени помпени станции, хидрофори и респективно водопроводната мрежа. Ниско налягане се получава вследствие на по-малки диаметри или преоразмерени мрежи, хранващи много потребители, което води до големи загуби на налягането, особено в крайградските вилни зони; строителство в близост до резервоарите, където поради липса на денивелация не може да се осигури нужният статичен напор; многобройни течове по водопроводната мрежа.

Почти всички построени и в експлоатация ПСПВ (46% от населението е свързано към ПСПВ) са с остаряло оборудване и спешно се нуждаят от реконструкция и модернизация.

Процентът на изграденост на канализационната мрежа е сравнително нисък (61%). Срокът на амортизация на мрежата е изтекъл и има висок процент на инфилтрация на чужди води (течове от загуби на вода, подпочвени и дренажни води). Тези факти са констатирани във всички прединвестиционни проучвания и вече изготвените Генерални планове на големите градове.

Нивото на изграденост на ПСОВ е сравнително ниско. Почти всички построени и пуснати в експлоатация ПСОВ в края на миналия век се нуждаят от реконструкция и модернизация. В много случаи има липса на съответствие между степента на изграденост на канализационната мрежа и проводимостта на главните колектори с капацитета и изградеността на ПСОВ. За част от съоръженията във водния сектор не са определени оператори за поддръжка, а някои са и с неустановена собственост.

Националните политики са свързани още с оползотворяване на средствата по Оперативна програма Околна среда, чийто основни цели са - изграждане на пречиствателно съоръжения и инвестиции във ВиК инфраструктурата с оглед намаляване загубите на вода и повишаване качеството на ВиК услугата предоставяна от отделните ВиК оператори. По подобен начин са и възможностите по Оперативна програма „Региони в растеж“ ОПРР, където бенифициенти могат да бъдат отделните общини.

Основно водоснабдяването в България се развива по два метода - гравитачно и помпачно. Като територията на държавата е разделена на две - в северната част водоснабдяването над 90 % се осъществява чрез помпи, докато за южната част на страната то се осъществява чрез изградени хидросъоръжения - язовири - т.е. гравитачно. Към всеки един язовир за питейни нужди има изградена пречиствателна станция за питейни води.



Основните методи за пречистване на водата за питейни нужди са чрез утаяване с коагулация, филтрация и дезинфекция с хлор. За целта има изградени към всеки един язовир за питейно водоснабдяване пречиствателни станции за питейна вода (ПСПВ), които са оборудвани със необходимите съоръжения за утаяване, филтрация и дезинфекциране.

След 2015 г. се наблюдава увеличаване на инвестициите във водопроводна мрежа - средният брой на главните и разпределителните водопроводи до 2014г. е бил съответно 18км. и 60км., а от 2015г. - средно 43км. (увеличение с 139%) и 106 км. (увеличение 77%).

Аналогично се наблюдава и повишаване на инвестициите в канализационна инфраструктура, като за периода до 2014г. средния брой на главите и разпределителните колектори е бил съответно 9км. и 55км., а от 2015г. средно 41км. и 134км.

Актуални данни от НСИ за водоснабдителната мрежа показват, че към 2022г. са изградени 77 525 км водопроводна мрежа общо за страната, от които 26 063 км. довеждащи водопроводи и 51 462 км. разпределителни водопроводи и 13 166 км канализационна инфраструктура.

- 99,5 е % на населението свързано с обществено водоснабдяване;
- 75,0 е % на населението с обществена канализация;п
- 67,2 е % на населените места с пречиствателни станции за отпадни води (ПСОВ);
- 56,8 е % на средните загуби на вода

Канализационните дейности са обезпечени 91,8% с бетонови тръби, 1,4% с полиетиленови, 3,2% с поливинилхлорид, 0,2% от стъклопластови тръби и 3,5% други. Водопроводните тръби са в най-голям обем етернитови – 71,5%, 15,1 % са стоманени, 2,3% чугунени, 5,7% полиетиленови, 0,3% поливинилхлорид, 0,1% поливинилхлорид и 5,1% други материали.

Направените оценки на средствата, необходими за инвестиции във водностанската инфраструктура, показват суми в порядъка от над 12 млрд. лв. за покриване на минимални нужди до над 43 млрд. лв. за привеждането ѝ в състояние, доближаващо се до европейските стандарти.

Информационната обезпеченост по отношение на състоянието (както в количествен, така и в качествен аспект), събитията и наблюдението е твърде ниска за изготвянето на пълни анализи на инфраструктурата във водния сектор и за вземане на съответни управленски решения. Наличната информация е разпръсната в голям брой институции и търговски дружества, в много случаи несистематизирана и неактуализирана.

1.3. Ценообразуване и социален елемент на водоснабдителната услуга



КЕВР е органът, който утвърждава цените на ВиК услугите, като част от Бизнес плановете на ВиК операторите. Цените се утвърждават за петгодишен период, като се актуализират ежегодно съобразно инфлацията и степента на изпълнение на заложените в бизнес плановете инвестиционни намерения, и цели за показателите на качеството на услугите.

Утвърждават се отделни цени за всяка от услугите - Доставка на питейна вода, Отвеждане на отпадъчни води, Пречистване на отпадъчни води. По-голямата част от населението – 73% с тенденция да нараства ползва и трите услуги. Актуалните към 2023 година сумарни цени на услугите за големите ВиК оператори в страната са както следва:

- Софийска вода АД: 2,446 лв без ДДС / 1,25 евро без ДДС
- ВиК ЕООД – Пловдив: 2,538 лв без ДДС / 1,30 евро без ДДС
- ВиК ЕАД – Бургас: 3,498 лв без ДДС / 1,79 евро без ДДС
- ВиК ООД – Варна: 4,171 лв без ДДС / 2,13 евро без ДДС
- ВиК ООД – Русе: 3,701 лв без ДДС / 1,89 евро без ДДС

Цената на водната услуга е комплексна и тя зависи от реализираните към потребителя нейни елементи - доставка, отвеждане и пречистване. В Наредба за регулиране на цените на водоснабдителните и канализационните услуги се определят методите за регулиране на цените на ВиК услугите на ВиК операторите и правилата за тяхното образуване и изменение. Необходимите годишни приходи на ВиК операторите включват разходи, подлежащи на утвърждаване от КЕВР, и възвръщаемост на инвестирания капитал. Цената за доставка на вода на потребителите се образува като съотношение между необходимите годишни приходи за услугата и количеството вода, определени като разлика между измерените за предходната година количества вода на входа на водоснабдителните системи, обслужвани от ВиК оператора, и максималния размер на допустимите общи загуби на вода съгласно годишните целеви нива на показателите за качество, определени от комисията.

Цената на отвеждане на отпадъчните и дъждовни води се образува като съотношение между необходимите годишни приходи за услугата и отведените годишни количества отпадъчни води в зависимост от степента на замърсяване, определена от акредитирана лаборатория за промишлени и стопански производители.

Цената за пречистване на отпадъчни води се образува като съотношение между необходимите годишни приходи за услугата и количествата пречистени отпадъчни води за годината в зависимост от степента на замърсяване, определена от акредитирана лаборатория.

1.4. Икономически резултати на компаниите



Голям брой ВиК дружества в България не успяват да покрият своите оперативни разходи. Много от операторите имат коефициент на ефективност на приходите (съотношението между оперативни разходи и оперативни приходи) над 1.00 и твърде малък брой дружества имат коефициент на ефективност под 0.90, който да им позволи да използват собствени средства за капиталови инвестиции.

Принципът за възстановяване на разходите следва да се интегрира изцяло в изискванията за изчисляване на крайната цена на водата плащана от потребителя, включвайки стойността на водния ресурс, разходите за околна среда и за експлоатация на инфраструктурата.

Слабата финансова жизнеспособност и липсата на ефективност пречат на ВиК дружествата да финансират и изпълняват големи програми за капиталови инвестиции, които са необходими за постигане на изискванията за съответствие и необходимите дългосрочни нива на обслужване.

Съгласно годишните отчетни данни на ВиК операторите за 2020 г. подадената вода на вход на водоснабдителната система е 832 225 хил. м³, а фактурираните количества вода, доставена на потребителите са 331 141 хил. м³. Данните показват, че във ВиК сектора средно се фактурира около 39,7% от подадената вода във водоснабдителната система. Останалата част е не носеща приходи вода.

Всяка година ВиК губят около 250 милиона лева поради лоши търговски практики. Съществуват големи възможности за българските ВиК дружества да подобрят генерирането на приходи, като по този начин намалят необходимостта от увеличаване на цените за населението поради предстоящите големи бъдещи инвестиции. Стойността на търговските загуби (количества доставени на потребители, но не фактурирани) за българските ВиК дружества се оценява на 120 милиона м³ за услуги във водния сектор и 79 милиона м³ за канализационни услуги. Освен това, от общия обем фактурирани водоснабдителни и канализационни услуги, съответно 79 милиона м³ и 29 милиона м³ не се събират. Като цяло, разчетите са, че около 275 милиона лева се губят всяка година от българските ВиК дружества поради неефективното управление на търговския им цикъл - т.е. последователните експлоатационни дейности по измерване, отчитане, фактуриране и събиране на фактурираните суми.

При това изчисление се прави допускането, че **средното ниво на загуби на вода в българските ВиК дружества възлиза на 30 на сто от средното равнище на неносещата приходи вода (НПВ)**, която се състои както от търговски (предполагаеми) загуби и от физически (действителни) загуби.

Източниците на финансиране на инвестиционните програми на ВиК операторите са собствените приходи на операторите, чрез цените на ВиК услугите, заеми (от търговски банки, Европейска банка за възстановяване и развитие/ЕБВР/, Фонд Флаг и „Български ВиК холдинг“ и трансфери от републиканския бюджет (МРРБ, ПУДООС) и грантови средства по европейски програми (ОП „Околна среда“, Програма за развитие на селските районни и др.). Като се има предвид колко големи са нуждите за финансиране на инвестициите,



значителните увеличения на цените в краткосрочен и средносрочен план са неизбежни. Това увеличение е ограничено от Въвеждане на механизъм за защита на уязвимите потребители и/или ползватели за сметките им за ВиК, който поставя горна граница на социална поносимост на цените и по този начин прави нуждата от субсидии за постигане на съответствие с европейските директиви и нормалната експлоатационна практика неизбежна и все по-голяма.

1.5. Човешки ресурси и развитие

Съгласно анализа на нормативната база направен в НСУРВС липсва нормативна уредба, която да даде устойчивост във времето на ръководните кадри на ВиК операторите и гаранции за наличие на квалификация и експертиза. Договорите за управление следва да включват подобни гаранции при постигане на основни показатели в дейността на операторите.

Сред основните проблеми изведени в стратегията за целия воден сектор, релевантни и към ВиК бранша са: количествен недостиг на персонал в редица ключови институции; текучество; неблагоприятни качествено-структурни характеристики на персонала; недобра междуинституционална координация, особено в стратегическото управление на водния сектор.

По данни на НСИ към 30.06.2023г. заетите в доставяне на води, канализационни услуги, управление на отпадъците и възстановяване възлиза на 19 452 лица, от които 16 000 са ангажирани във ВиК бранша, а останалите около 3000 в управление на отпадъците. [Брой на заетите лица | Национален статистически институт \(nsi.bg\)](#) По данни на НСИ общият брой заети лица в България към 30.11.2023г. е 2 188 285 лица. [Брой на заетите лица | Национален статистически институт \(nsi.bg\)](#) Следователно заетостта в разглеждания бранш представлява под 1% от общия брой заети лица в България. В повечето от държавите от Централна и Източна Европа, броят на заетите във ВиК сектора, в процентно изражение спрямо общия брой на населението в съответната държава варира в близки стойности между 0,22 и 0.25 процента. (Източник Евростат)

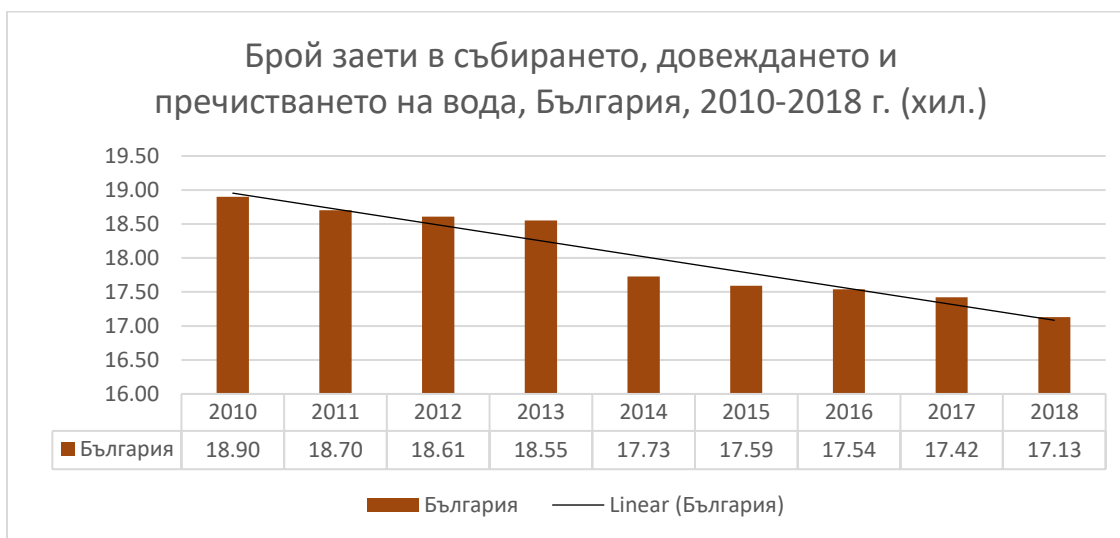
Допълнително предоставена информация от Националния статистически институт (НСИ) показва следната ситуация по години в Икономическа дейност 36 – Събиране, пречистване и доставяне на води:

Година	Брой заети лица	Брой отчетни единици
2014	17099	72
2015	17008	66
2016	16941	63
2017	16729	64

2018	16473	63
2019	16267	63

Позовавайки се на тази информация може да направим заключението, че общия брой на заетите в отрасъла, респективно тези пряко ангажирани с изпълнението на Икономическа дейност 36, намалява постепенно през годините. Причините се коренят основно в системния регулаторен натиск върху ВиК операторите за „оптимизация“, възприета от КЕВР като намаляване на персонала, нереалистично високите нормативни цели за ефективност на персонала и в по-малка степен са следствие на навлизащи дигитални решения.

Съгласно Секторен анализ на отрасъл ВиК в Република България, направен във връзка с изпълнението на Проект „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран по ОП РЧР, в периода 2010 г. – 2018 г. за осем години броят на заетите в дейностите по събиране, доставяне и пречистване на вода е отбелязал стабилно намаление от около 10%.



Фигура - Брой заети в събирането, довеждането и пречистването на вода, България, 2010-2018 г. (хил.)¹

От предоставена информация чрез Съюза на ВиК операторите в Република България от 30 ВиК, включваща брой на заетите, квалификационна структура на работната сила, демографска структура на персонала и работната заплата към края на 2020 г. и 30.09.2021 г. е видно, че:

- Общия брой на незаетите позиции в тези ВиК оператори е 687 и представлява 5% от броя на заетите;

¹ Източник: Евростат, [lc_nnum1_r2], [nama_10_a64_e]

- Текущото (напусналия персонал за годината) средно е също около 5% от общата заетост в дружествата;
- 21% от заетите са с висше образование, 24% със средно специално образование;
- Преобладаващ е броя на заетите със средно образование – 47%. Служителите с основно образование са малко под 8%.
- Половината от заетите в отрасъла- 50% са на възраст между 50 и 65 годишна възраст. 24% са на възраст между 40 и 50 години. Едва 4% са заетите на възраст между 18 и 30 години. Не малко са работещите пенсионери – 2%.
- Близко $\frac{3}{4}$ от заетите са мъже (74%).

Според официалната статистика, в бранш „Водоснабдяване и канализация“, покритието със синдикални структури е изключително високо. По данни на двата представителни синдиката Ф „СИВ“ - „Подкрепа“ (КТ ПОДКРЕПА) и НБС „Водоснабдител“ (КНСБ), общата синдикалната плътност в бранша е около 91%. Това създава добра предпоставка за реализиране на последващи изследвания заложи в дейностите на проект ProSDinWaterer: Promoting and Strengthening the Social Dialogue in Water Services through Innovative Approaches.

По данни на НИПА към 03.03.2024г. за икономическа дейност доставяне на води, канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване, съществуват 45 действащи колективни трудови договора и те обхващат 17 267 заети лица. [Национален институт за помирение и арбитраж \(nira.bg\)](http://nira.bg) Тук следва да се отбележи, че данните на НИПА включват и заетите в сектор управление на отпадъци, което не дава чиста статистическа представа за реално покритие с КТД заети е бранш ВиК.

По данни на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ КТД за бранш ВиК е регистриран под входящ номер КТД 23000086/ 18.01.2023г. [Специален регистър на колективните трудови договори \(government.bg\)](#)

Справка за **заплащането на труда в бранш ВиК** по данни на НСИ в съпоставка с икономиката за страната, показва че средната месечна брутна работна заплата към декември 2023г. възлиза на 1614лв. за бранш ВиК, при ниво за страната от 2173лв. Същевременно имаме значително изоставане на доходите от труд съпоставяйки средните ставки в бранш ВиК с тези в Европейския съюз - 8.24лв. (4.21.euro) и 34.3 EURO за бранш ВиК в ЕС. [Wages and labour costs - Statistics Explained \(europa.eu\)](http://europa.eu)

Подобни заключения следват и от данните за годишните средни разходи за възнаграждения за един зает в дейностите по събиране, пречистване и доставяне на вода, за страните от Централна и Източна Европа, коригирани със сравнителните ценови нива за



тези страни: те показват, че нивата на възнагражденията в отрасъл ВиК са с от 35 до 100% по-ниски от тези в други бивши социалистически страни.

Финансовите възможности на ВиК операторите са предопределящи за ниското заплащане на служителите в отрасъла, а тези възможности са пряко свързани с работата на КЕВР и Асоциацията по ВиК, през одобрението на бизнес планове на ВиК операторите.

Въпреки ниското заплащане на служителите в отрасъла, съгласно „Сравнителен анализ на ВиК сектора в Република България за 2018 г.“ изготвен от КЕВР, най-голям дял от разходите общо за ВиК сектора за услугата доставяне на вода заемат разходите за персонал - 40,1% (включително разходи за възнаграждения и осигуровки), следвани от разходи за материали (24,6%) и външни услуги (15,2%).

Високата синдикална плътност и покритие с КТД, въпреки ниското заплащане в бранша може да бъде аргументирана в избора на работещите да предпочетат публичния сектор пред частната алтернатива, с оглед на сигурността на работните места, социалните придобивки, възможностите за кариерно развитие и условията на труд. От друга страна обаче, липсата на необходимия за бранша експертен кадрови ресурс следва да бъде сериозно преразгледан като рисков фактор за функционирането му, т. к. общата демографска картина за страната, застаряването на населението и тежестта, която тази тенденция оказва върху коефициента на демографско заместване на пазара на труда е в негативен тренд. Към 31.12.2022 г. коефициентът на демографско заместване е 66, което означава, че на всеки 100 лица, които излизат от трудоспособна възраст, влизат 66 нови лица. За сравнение, през 2001г. 100 лица, излизали от трудоспособна възраст, са били заместени от 124 млади хора. В този смисъл задачата за подобряване на капацитета на човешките ресурси остава основния за развитието на бранша въпрос.

Постигането на основната цел - адекватно с реалните пазарни условия и тенденции заплащане на труда в бранша може да стане чрез: ограничаване на влиянието на КЕВР в прилагането на постигнатите договорености при колективното трудово договаряне и/ или включването им под някаква форма в тристранния социален диалог от страна на Държавата; с въвеждането на по-голяма прозрачност и по-активно участие на заинтересованите страни, в това число работодатели и синдикати в процеса на изготвяне от КЕВР на Указания за образуване на цените на ВиК услугите; с въвеждане на годишен сравнителен анализ на възнагражденията в бранша по дейности и изготвяне на програми по оператори за поетапното им увеличаване до достигане на нормални пазарни нива.

1.6. Двойният преход във ВиК сектора

Европейският стълб на социалните права е основен инструмент, който ще гарантира, че преходите към неутрална по отношение на климата икономика, дигитализация и демографски промени ще бъдат социално справедливи. В рамките на Европейския



семестър за координация на икономическата политика ще продължи да се наблюдава напредъка по изпълнението на Стълба. През 2020г. в него бяха интегрирани целите на ООН за устойчиво развитие, за да може благосъстоянието на гражданите да бъде в центъра и на икономическите политики. В тази връзка годишната стратегия за устойчив растеж на Европейската комисия, в която се очертават основните социални и икономически приоритети на ЕС, определя икономическата политика и политиката по заетостта в съответствие с приоритетите, залегнали в „Зелената сделка“

Екологичната трансформация означава адаптиране и приоритизиране на устойчивите модели за производство и потребление като в основата на тези процеси се поставя околната среда.

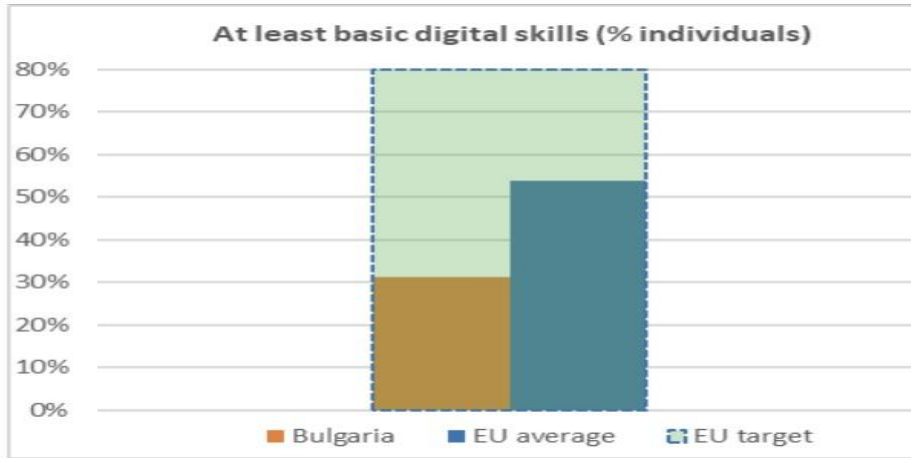
Покриването на европейските критерии за пречистване на отпадните води чрез изграждане на пречиствателни съоръжения (Пречиствателни станции за отпадни води ПСОВ) от ВиК операторите изисква инвестиции в особено големи размери. Част от тези инвестиции са заложили в реализацията на мероприятия по проекти на ВиК дружествата по Оперативна програма „Околна среда“ (ОПОС). Те са свързани със заустването и пречистването на отпадните води преди допускането им в природните водни басейни - море или реки. С най-голям брой ПСОВ разполага „ВиК“ гр. Бургас с 20 такива съоръжения.

Цифровизацията цели да предостави възможности на хората и предприятията, включително администрациите да разполагат с ново поколение технологии, при което цифровата трансформация да бъде от полза за всички. Европейската комисия (ЕК) подпомага държавите членки в провеждането на реформи за цифров растеж и внедряване на иновативни решения за предприятията и гражданите, както и за подобряване на достъпността и повишаване на ефективността на обществените услуги.

Според доклад на Европейската комисия „Digital Decade Report 2023 Bulgaria“ за 2023г. населението в България с основни дигитални умения е 31%, както към 2021г., така и към 2023г., спрямо 54% средноевропейско ниво, което е и най - ниското в Европейския съюз. Над основното ниво на дигитални умения са 8%, отново без промяна към 2021г. и 2023г., при 26% средноевропейско ниво. Целите на Комисията са 80% от европейците да притежават основни дигитални умения към 2030 година. [Country reports - Digital Decade report 2023 | Shaping Europe's digital future \(europa.eu\)](#)

Фигура 1

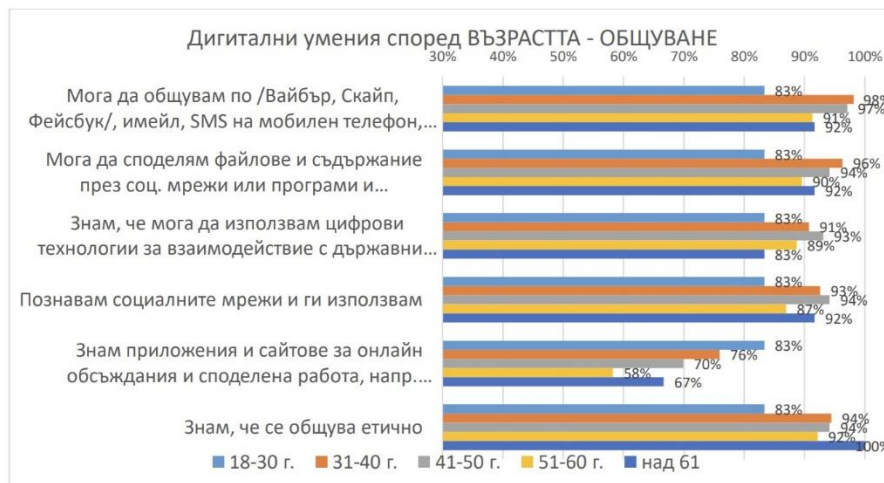




Конкретни мерки за повишаване на дигиталната квалификация на работещите във ВиК сектора не са предприето като държавна политика, а по-скоро такива биват провеждани по инициатива на отделни управители или като инициатива на двустранен социален диалог в бранша.

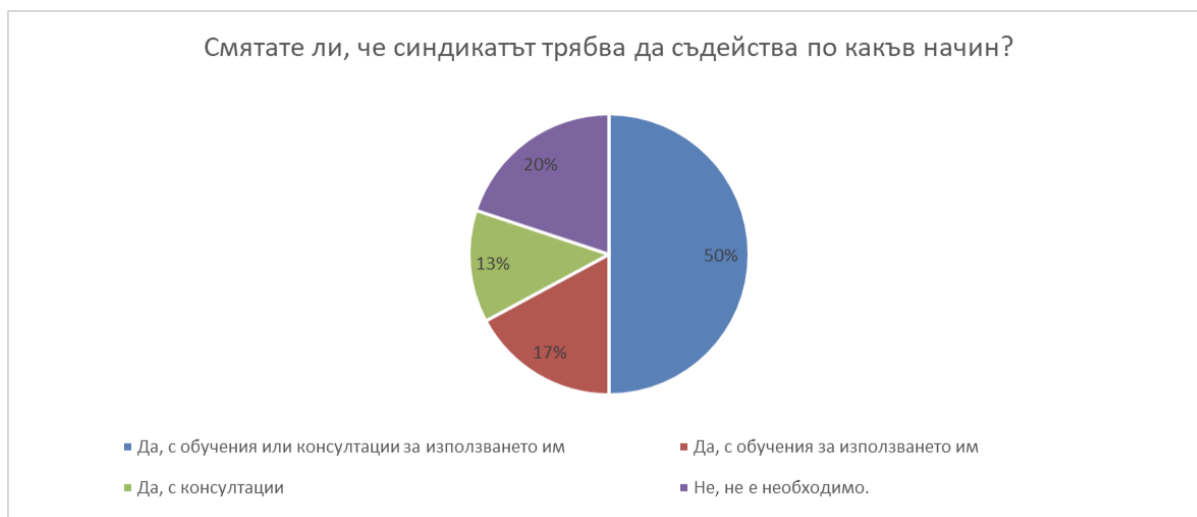
Според доклад от емпирично социологическо изследване, извършено по проект „Дигитален синдикализъм“ в периода 01.02.2022г. - 30.04.2023г. дигиталните канали, които синдикалните членове използват в работата си са основно на електронна поща (90%) и Вайбър канали за комуникация (70%), като в синдикалната си дейност респондентите посочват, че основно използват е-мейл (93%) и едва (7%) не използват електронна поща за целите на представителството на работниците и служителите. Според доклада, въпреки очакванията за проблеми по отношение на дигиталните умения, респондентите декларират, че притежават отлични умения, например за общуване. Според резултатите възрастта не е определящ фактор, въпреки първоначалната хипотеза, че това може да играе известна роля.

Фигура 2.



Сред анкетираните лица доминира мнението, че синдикатът трябва да съдейства като организира обучения и консултации за използването на дигиталните средства за комуникация, информация и споделена работа.

Фигура 3.



Тези данни обаче, не могат да бъдат транспонирани като релевантни за всички заети лица в бранш ВиК, тъй като проведеното изследване обхваща само синдикални членове.

Според друго социално емпирично изследване проведено от Конфедерация на независимите синдикати в България - „Секторен анализ обследващ навлизащите дигитални решения в българския отрасъл Водоснабдяване и канализация с цел да установи потребностите от дигитални компетентности на конкретно избрани длъжности от Икономическа дейност 36 - Събиране, пречистване и доставяне на води“ се констатира, че повечето от предоставените от ВиК операторите данни са с недостатъчна степен на достоверност, поради липсата на внедрени дигитални продукти (регистри и преносители на бази данни). Това оставя една значителна ниша за интензивен дигитален преход в отрасъла.

Част ВТОРА

СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ В СЕКТОРА

2.1. Законодателна рамка на социалния диалог на национално и секторно ниво

Европейският социален модел стъпва върху няколко основополагащи принципа: равенство, свобода, солидарност, социална справедливост, недискриминация и устойчиво развитие.



Моделът на социална Европа се базира на общи принципи, ценности и многообразие от системи, на общи правила и средства за тяхното постигане, очертаващи защитни минимални стандарти, които гарантират, че икономическия ръст и конкурентоспособност, като цел на ЕС, няма да бъдат постигнати за сметка на занижени стандарти, отнети права и влошени условия на труд.

Ключовите **елементи на Европейския социален модел** са фундаменталните (социални) права, социалната защита, социалния диалог ведно с информиране и консултиране на работниците и служителите, социални и трудови регулации и отговорностите на страните по имплементиране на ключовите европейски политики в хармония с националните законодателства.

Съгласно чл. 136 и чл. 138 от Договора на европейската общност (ДЕО) насърчаването на социалния диалог се приема за обща цел на Европейската общност и държавите - членки. По същество ЕСД включва всички видове дискусии, консултации, преговори и съвместни действия между представителните организации на двете страни на индустрията по въпроси от общ интерес свързан с икономическата и социалната политика.

Европейската Комисия на европейско ниво, а съответните правителства на национални нива се консултират със социалните партньори преди да внесат предложения в областта на социалната политика, и преди тези предложения да станат част от действащото законодателство.

В България **социалното партньорство** е обновено след 1990г., когато административно - бюрократичния модел на регулиране на трудовите отношения се оказва непригоден към новите социални измерения. Натрупаните социални и трудови въпроси ескалират в множество стачни действия в периода 1989 - 1991, а липсата на подготвен експертен капацитет в правителствен и неправителствен аспект, налага намеса от Международната организация по труда (МОТ) за изграждане на териториални системи и актуално трудово законодателство в страната. Нормативните промени потушават социалното напрежение, но въпреки това стачната вълна катализира процеса по създаване и развитие на социалното партньорство в България.

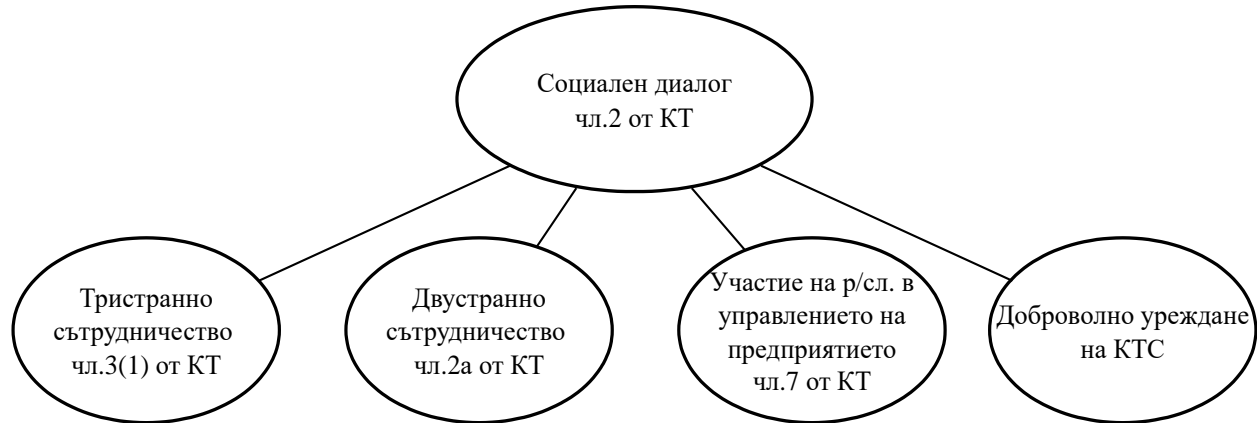
През март 1990г., когато са проведени първите преговори между правителство, синдикати и работодатели, и е подписано първото Генерално споразумение между тях, с което се поставя своеобразно начало на официалното социално партньорство в страната. **През 1992г. с промени в Кодекса на труда се дава нормативна легитимация на социалното партньорство и се утвърждава цялостна национална система за тристранно сътрудничество.** По този начин обществените промени налагат институционалната трансформация и задават функционалността на механизмите за социален диалог .



Правната регламентация на Социалния диалог в България се съдържа в разпоредбата на чл.2 от Кодекса на труда (КТ) „Държавата регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните“

Правната рамка на социалния диалог във формата тристранно сътрудничество е уредена в чл. 3 от Кодекса на труда (КТ), в Наредбата за определяне на реда за установяване наличието на критериите за представителност на организациите на работниците и служителите и на работодателите и в Правилник за организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество и в други техни вътрешни актове или споразумения.

Фигура 4 Форми на социален диалог в България



В законодателството на Република България са дефинирани четири форми на социален диалог: двустранно сътрудничество (двустранен социален диалог), тристранно сътрудничество (тристранен социален диалог), участие на работниците и служителите в управлението на предприятието и доброволно уреждане на колективни трудови спорове (виж Фиг.2)

Двустранното сътрудничество по чл. 2а КТ регламентира, че държавата насърчава социалния диалог между синдикалните организации и организациите на работодателите по въпросите на социалния диалог. Представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище полагат усилия за развитие на социалния диалог и сътрудничеството, които допринасят за укрепване на взаимното доверие, взаимното зачитане на интересите, утвърждаване на колективното трудово договаряне, повишаване информираността на работниците и служителите, мотивация на работниците и служителите за активно участие в работния процес; развитие и утвърждаване на корпоративната социална отговорност.

Тристранното сътрудничество по чл. 3, ал. 1 от КТ регламентира, регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Обхватът на въпросите на жизненото равнище, предмет на консултации, се определя с акт на Министерския съвет по предложение на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Законът предвижда сътрудничеството и консултациите задължително да се осъществяват при приемането на нормативни актове по отношенията и въпросите, посочени в ал. 1., а също така, че по тях могат да се сключват споразумения между представителните организации на работниците и служителите и работодателите за приемане на нормативни актове, когато споразумението е сключено по тяхно искане след преценка на държавата или когато държавата е предложила сключване на споразумението.

Кодексът на труда делегира изпълнението на споразуменията да се осъществява от държавата.

Отраслови, браншови, областни и общински съвети за тристранно сътрудничество са регламентирани в чл. 3б. (1) от Кодекса на труда. Сътрудничеството и консултациите по отрасли, браншове, области и общини се осъществяват от отрасли, браншови, областни и общински съвети за тристранно сътрудничество.

Отрасловите, браншовите, областните и общинските съвети за тристранно сътрудничество се състоят от по двама представители на съответното министерство, друго ведомство, областна или общинска администрация, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

Други подзаконовни нормативни документи, които уреждат дейността на съветите за тристранно сътрудничество са собствените им правилници за работа.

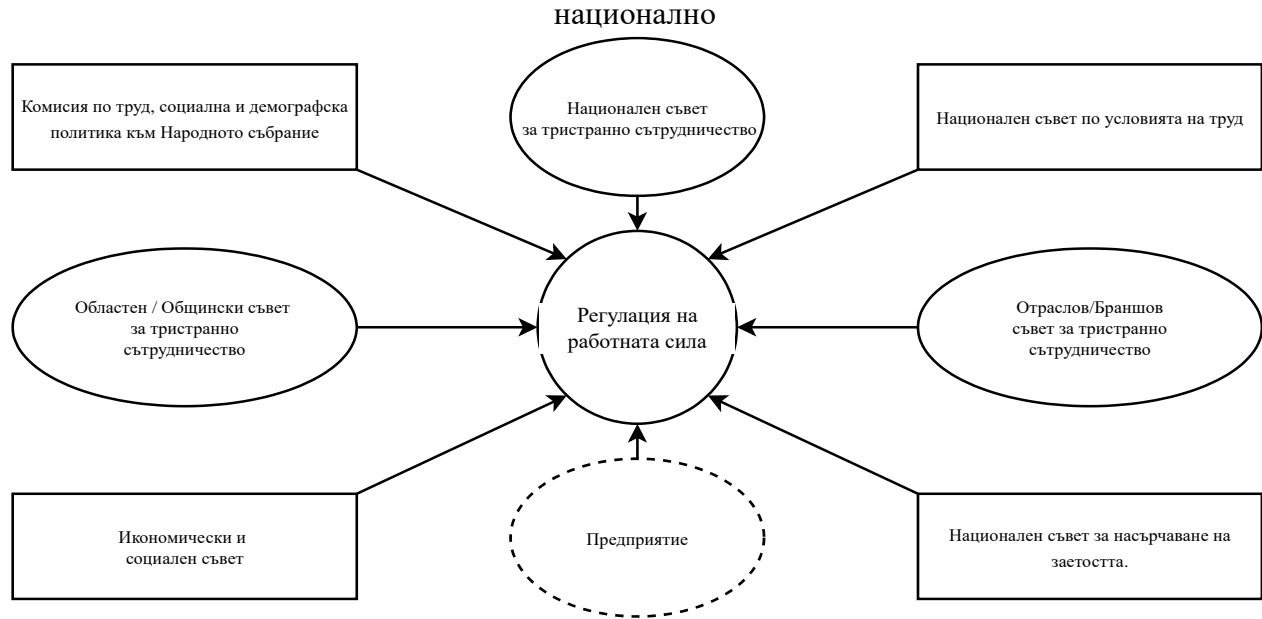
В България не съществува формално структуриран Браншови съвет за ВиК сферата. Реално социалния диалог във ВиК сектора се осъществява само по отношение на преговорите за браншов КТД, както и по отделни съвместни инициативи на социалните партньори - участия в обществените обсъждания приемането от КЕВР на пет годишните бизнес планове и свързаните с тях ежегодни цени на ВиК услугата, организирането на ежегодни спорни игри за бранша (спартакиади), участието в различни експертни съвети свързани с приемането на законодателни промени касаещи ВиК бранша, разработването и реализирането на отделни проектни предложения.

Регламентираната в Кодекса на труда тристранна форма на социален диалог има различни проявления в социалната действителност, които не касаят пряко дейността на секторния социален диалог, но посочването им създава по-добра представа за функционирането на системата за индустриални отношения в България. Тя обхваща тристранно сътрудничество в Комисия по труд, социална и демографска политика към



Народното събрание, Национален съвет за условия на труд, Икономически и социален съвет, Консултативен съвет към Българска банка за развитие и други.

Фиг. 5 Видове тристранен социален диалог в страната -рамка на социалния диалог на



ПРИНЦИПИ НА СОЦИАЛНОТО ПАРТНЬОРСТВО

Основополагащ принцип на политическата демокрация е решенията да се вземат пряко от субектите, за които те се отнасят, които ги провеждат и които търпят последствията от тяхното реализиране. Сред основните принципи са: правото на **свободно сдружаване** (асоцииране) е признато за основно човешко право; утвърждаване на тристранното начало в индустриалните отношения; **автономност на социалните партньори** (работодатели и синдикати - от държавата, сами да регламентират своята структура и функции в своите устави); **равнопоставеност на страните** (означава, че всяка от страните има право да участва в органите на социалното партньорство, равноправно да води колективни трудови преговори, свободно да изразява позиции, и становища за защита на своите икономически и социални интереси. (консенсус постигащ взаимноизгодни решения); **представителност на страните** (на база на обективни критерии и правила за доказване на представителността, като условие за право на участие в социалния диалог и като задължение /отговорност/ за изпълнение на поети задължения); **сътрудничество между страните** и конструктивен подход към общи решения; **многообразие на формите** на съвременните индустриални отношения (чрез информирание, консултиране, преговаряне, договаряне, контролиране, медиация, арбитраж, стачка и др.); **доброволност на участието** в социалното партньорство и на изпълнението на постигнатите споразумения. Този принцип изключва държавата, т. к. нейното задължение е да организира, ръководи и участва в институциите на социалното

партньорство, а останалите две страни - синдикати и работодатели участват на база личната си инициатива и заинтересованост във формите на социалния диалог.

Според наблюденията на участниците в социалния диалог в бранша може да се каже, че най-важното ниво за сектора е ниво предприятие, там където е концентриран синдикалният актив - членската маса, защото от степента на сдружаване и синдикалното лидерство в предприятието в най-голяма степен зависи успеваемостта в подписване на Колективен трудов договор, конкретиката и изпълнимостта по договореностите в него. На следващо място е ролята на браншовия социален диалог и постоянството в колективното договаряне, тъй като то задава „общата“ рамка, върху която отделните предприятия надграждат договорености. Националният социален диалог осъществяван в рамките на Националния съвет за тристранно сътрудничество има слабо отношение към секторния социален диалог за ВиК, тъй като освен определяне на минималната работна заплата за страната няма друга пряко относима към бранша функция. Още повече, че от създаването на правната рамка на настоящият формат на тристранно сътрудничество в България, с изменение и допълнение на Кодекса на труда през 2001г. до днес, методика за измерване на жизнения статус или степента на удовлетвореност на работещите или друг тип формална измеримост не е възприета като подход за базов социален диалог. Законът дава свобода и позволява на социалните партньори да избират действията чрез които да защитават своите интереси – в това число и инструментите за собствената си информационна обезпеченост като преговарящи страни, а това е възможност добрият секторен социален диалог да бъде дори по-ефективен от националния, ако се базира върху информационна обезпеченост на конкретно наблюдавани показатели. В доклад на Министерство на труда и социалната политика (МТСП) относно [Анализ на основните комуникационни проблеми-силни и слаби страни на съществуващите регионални практики на социален диалог.pdf \(europa.eu\)](#) се дава заключение, че темите които се обсъждат са разнообразни, но нямат фокус върху решения за подобряване, а по-скоро представляват формални дискусии от които не произтича подобряване на регионални социално-икономически политики. Доклада дава оценка още, че териториалните съвети за социален диалог напредват сравнително бавно, като се има предвид че за 20 години все още липсват предпоставки за масовост в изграждането на тези структури за социален диалог.

Липсата на конструиран и функциониращ браншов съвет за ВиК сферата свежда социалния диалог до двустранно ниво между синдикатите от бранша и браншовата организация на работодателите в лицето на Съюза на ВиК операторите в България. Легитимните страни в социалния диалог в сферата на Водоснабдяване и канализация услугите са представени от: Синдикатите - Ф „СИБ“ - „Подкрепа“, НБС „Водоснабдител“ и Работодателите в лицето на Съюз на ВиК операторите в България.

Държавата има водеща роля в състава на социалния диалог на национално ниво, т. к. определя минималната работна заплата, линията на бедност, данъчната политика и други, но няма активна ангажираност на браншово ниво за конкретната сфера.



Влиянието на различните нива на социален диалог - предприятие, община, национално върху браншовия социален диалог, зависи от синдикалната плътност, т. к. от нея произтича силата на договарянето и качеството на диалога.

Националното оказва влияние върху браншовия с приемането на МРЗ. Предприятията влияят дотолкова, доколкото при воденето на преговори социалните партньори се съобразяват с възможностите за покритие на най-ниските прагове за отделни елементи на КТД - като основни възнаграждения, допълнителни възнаграждения, основен и допълнителен платен отпуск, обезщетения и др.

Тристранните партньори участват още в законодателния и регулаторния процес чрез обсъждания в експертен съвет към министъра на Регионално развитие, когато става дума за законодателни промени, а когато става дума за регулация - с участие в обществени обсъждания при приемане на бизнес планове и цените на водната услуга. Честотата на срещите се определя по преценка на социалните партньори, според необходимостта за обсъждане на въпроси свързани с предмета на социалния диалог.

2.2. Институционална структура на социалния диалог

Днес социалният диалог е институционализиран, както на европейско, така и на национално ниво. А **отношенията свързани със социалния диалог са формални, стратегически и политически**. В идеологическо отношение ценностите върху които се гради социалния диалог съвпадат с ценностите на конституционната демокрация- свобода на субектите, плурализъм, равенство, конкурентно начало, толерантност, прозрачност, ограничена роля на държавата, граждански права и произтичащите от тях отговорности, социален прогрес, но най - вече активно гражданско включване.

Фиг. 6 Структура на социалния диалог в България



2.3. Предмет на социален диалог

Предметът на социалния диалог е законово регламентиран в Кодекса на труда и както беше цитирано по-горе предмета обхваща основно три елемента - трудовите отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище. Израз на неговия предмет са сключените между социалните партньори споразумения и колективни трудови договори, които дават практическо изражение на договорености в хода/ периода на трудовото правоотношение.

В практиката е възприето колективното трудово договаряне на обхваща няколко основни раздела, като например: предмет, обхват, срочност, трудови възнаграждения, обезщетения, работно време и почивки, извънреден труд, видове отпуски, безопасни и здравословни условия на труд, трудова заетост, професионална квалификация и преквалификация, социално-битово и културно обслужване, условия за синдикална дейност, взаимоотношения между страните,

Примери за споразумения във ВиК бранш могат да бъдат дадени - споразумения свързани с организацията на ежегодни спортни мероприятия (спартакиада) определящ видовете спортове, жребия и графика на провеждане на състезанията

1.4. Резултати от Социалния диалог

Колективното трудово договаряне в бранша стартира от 25. 01.1993г. когато е подписан първият браншов КТД и оттогава до сега няма прекъсване в процеса на договаряне вече повече от 30 години.

За България Колективното трудово договаряне на отраслово ниво е ниско застъпено, поради законодателната рамка, която изисква не само постигане на съгласие между представителите на работниците и работодателите, но и валидиране от страна на министъра на труда и социалната политика, който със специален акт да разпростре действието на спогодбите в бранша. Въпреки това, за сектор ВиК се наблюдава устойчивост в усилията за поддържане на актуално действащ отраслов/ браншови колективен трудов договор „Събиране, пречистване и доставяне на води“, „Събиране и отвеждане на отпадъчни води“- Разпрострени КТД | Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (government.bg) Няма реализирано разпространение на Браншовия КТД от страна на Министъра на труда и социалната политика, тъй като искане от страните по договора не е депозирано до него. Във всичките ВиК дружества, където има изградени и функциониращи синдикални секции на федерация „СИВ“-„Подкрепа“ има сключени КТД т.е. към март 2024г. те са 31 на брой.

2.5. Фактори за развитие и възпрепятстване на социалния диалог от 2020

Факторите влияещи върху социалния диалог в бранша са комплексни. От една страна като водещи могат да бъдат изведени активността на синдикалните структури и подхода на работодателите към признаване на ползите от социалното сътрудничество. Честотата на



срещите (заседанията) на Съветите за социално сътрудничество, кръга от дискутирани въпроси и изпълнимостта на договореностите по колективните споразумения в бранша. Външните за системата на социален диалог фактори като пандемия, война, цени на електроенергия също макар и косвено повлияват социалното сътрудничество, т. к. имат отражение както за решенията свързани с управлението на дружествата, така и с решенията свързани с мотивацията на работната сила. Например, пандемията от Ковид 19 и повишаването на цените на електроенергията през лятото на 2021 година се отразиха на ВиК бранша, което доведе до правителствено решение от януари 2022 г. за пълно компенсиране на всички ВиК дружества със 100% за разликата над определената в бизнес плановете им и в съществуващите цени за ВиК услугите на разходи за електрическа енергия. Това решение облекчи социалната тежест върху населението, с което се избегнаха граждански протести и социално напрежение на национално ниво.

2.6. Протести и социално напрежение в сектора

Въпреки фрагментираната картина във ВиК бранша и рестриктивната политика която КЕВР налага над ВиК операторите, с което пряко ограничава техните възможности да определят конкурентоспособни работни заплати спрямо частния сектор и други предприятие от публичния сектор, в бранша не се отчитат протестни действие и стачки. До голяма степен това се дължи да системния социален диалог между синдикати и работодатели, който е изигравал съществена роля за осигуряване на баланс и социална справедливост .

2.7. Обучения за повишаване на квалификацията през социалния диалог

Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване“-„Подкрепа разполага със своя обучителна организация, която представлява сдружение с нестопанска цел „Строително квалификационен център“ (СКЦ). Сдружението има за цел да повишава квалификацията и преквалификацията на заети и безработни лица в определен набор от професии, за които е лицензирано от Национална агенция за професионално обучение.

Благодарение на добрият социален диалог между работодателите обединени в Съюз на ВиК операторите в България и ръководството на националния синдикат Ф СИВ-Подкрепа през последната година СКЦ реализира поредица от обучения за придобиване на професионална квалификация „Заварчик“ - челно заваряване на полиетиленови и полипропиленови тръби и начини на свързване на тръбите в фитинги. Обученията са седем дневни и протичат на територията на ВиК дружествата (Ямбол, Варна, Бургас, Пазарджик, Ловеч, Габрово) и това не налага отсъствие на работещите от работното място, с което се улеснява, както работния, така и обучителния процес, защото се ползват машините и инструментите на съответното работно място.

2.8. Бъдещи перспективи

Изпълнението на повишените изисквания за екологичност, свързани с изграждането и експлоатацията на пречиствателни станции за отпадни води (ПСОВ), повишаване на енергийната ефективност с изграждането и въвеждането на съоръжения за енергийно

производство от възобновяеми източници за собствено потребление, подобряването на отчетността чрез въвеждането на водомери с дистанционно отчитане, както и разширяването на осведомеността за потребителите на водната услуга изискват допълнителни професионални знания и умения на работниците и служителите и нови концепции за структура на производството и кариерното развитие на персонала. Това неминуемо ще рефлектира върху интензитета и качеството на социалния диалог и предизвикателството пред социалните партньори за балансиран и справедлив решения, задоволяващи и двете страни.

2.9. Добри и лоши практики от КТД в бранша

Като цяло, колективното трудово договаряне в отрасъл ВиК и резултатите от него са силно зависими от трета страна, не участваща пряко в диалога, но с решаващ глас за прилагането на постигнатите договорености. Този решаващ глас на претендиращата за независимост Комисия за енергийно и водно регулиране /КЕВР/ е съчетан с абсолютна свобода от носене на отговорност за краткосрочния и дългосрочен ефект от решенията, които взема.

Като добри практики, идентифицираме тези клаузи от колективните трудови договори, които надграждат минималните стандарти, регламентирани в нормативен акт или договорени на по-високо равнище на колективно договаряне и чрез които постигаме по-добра защита на правата и интересите на синдикалните членове.

Настоящият БКТД, съдържа редица клаузи, които по същество представляват „добри практики“ относно **заплащането на труда, допълнителните трудови възнаграждения, обезщетенията, основен и допълнителен платен отпуск, социалното сътрудничество, професионалната квалификация и преквалификация, съвместни културни и спортни мероприятия, безопасните и здравословни условия на труд и възможности за синдикална дейност.**

Според специално проведени секторни анализи на Института [Национален институт за помирение и арбитраж \(nira.bg\)](http://nira.bg) за БКТД в бранша се отчита **успешен социален диалог между представителните организации, израз на което е осигуряването на непрекъснатост на действието на БКТД през годините.** Анализите показват, че през договарянето на браншово ниво страните договарят по-високи нива от заложените в националното законодателство минимални трудови стандарти. Постигнатите договорености свидетелстват за обвързването на социалните партньори с проблемите на трудовите и социалните отношения в предприятията и на национално равнище, както и на съществуващото доверие и стабилитет на отношенията между партньорите. Анализите показват много висока степен на съгласуваност на договорените клаузи в колективните трудови договори на равнище предприятие с договореностите на равнище бранш. Няма случаите, в които договореностите на равнище предприятие да са по-ниски от тези, постигнати на браншово ниво.



ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ

ВиК секторът има особено важно стратегическо значение за развитието на икономиката, за предпазването на общественото здраве и за осъществяването на всякакъв вид човешка дейност. Прекъсвания на подаването на питейна вода или други проблеми свързани с достъпа до или качеството до питейна вода пряко засягат благосъстоянието на населението и развитието на регионалната икономика, но също така биха застрашили доставянето на критични за населението услуги като например предпазване от пожари, здравеопазване, осигуряване на топлофикационни услуги и др.

Проблеми или прекъсвания в осъществяването на дейностите по пречистване на отпадъчни води се асоциира с неблагоприятни екологични и икономически ефекти и представлява сериозен риск за общественото здраве и сигурността на населението. В този контекст, често се коментира необходимостта от инвестиции в инфраструктура в сектора и важноста на постигането и съблюдаването на европейските норми, свързани с качеството на питейната вода, развитието на технологиите и осъществяването на контрола при третирането на отпадъчните води и други.

Тези въпроси, обаче, дори при осигурени финансови ресурси, не могат да бъдат решавани без оглед на въпросите, отнасящи се до състоянието на човешките ресурси в сектора, условията на труд и възнаграждение, способността на сектора да привлича и развива специалисти - микробиолози, инженери, икономисти, ИТ специалисти, химици, техници, лаборанти и други служители, като фундаментална и безалтернативна необходимост, за осигуряване на необходимата приемственост и за обезпечаване на бъдещата работа за развитието и оптимизирането на инфраструктурата в сектора, за въвеждане на иновации и повишаване на стандартите за качество и за усъвършенстване на практиките за управление, в интерес на цялото общество.

В заключение можем да обобщим, че посочените в доклада на Фондация за подобряване на условията на живот и труд в ЕС „**Капацитетно изграждане за ефективен социален диалог в Европейския съюз**“ от 2020 година основните предизвикателства към Социалния диалог в държавите членки в пълна степен съответства и за разглежданата национална действителност в контекст на ВиК брашна.

Неминуемо са необходими политики по **подобряване на капацитета на човешките ресурси** свързани с ежегоден ръст на средните работни заплати, с минимум 4-5% над средния ръст на работните заплати в страната през следващите години и повишаване на квалификацията на заетите в бранша, както по отношение на пряко свързаните с дейността умения, така и с развиване на дигиталната компетентност.

Подобряване на капацитета на организационната структура касае формализирането на социалния диалог не само на двустранно ниво между национално представителните синдикати в бранша и Съюза на ВиК операторите, но и спрямо ключовия за сектора социален партньор - държавата - в лицето на ресорните министерства и КЕВР.



Подобряването на регулационната рамка може да бъде постигнато чрез създаване на отделен ВиК регулатор, нов облекчен регулаторен механизъм, който да не възпрепятства нормалната дейност на ВиК дружествата и да не ограничава чрез рестрикции колективното договаряне на работните заплати. Още приемане на нов Закон за ВиК, утвърждаващ публичния характер на собствеността, управлението и експлоатацията на ВиК инфраструктурата, регламентиращ финансирането на сектора по начин, гарантиращ стабилност и просперитет. Не на последно място следва да се предвидят мерки за въвеждане на финансово подпомагане от страна на Държавата на социално уязвимите лица и домакинства от населението при заплащане сметките за водни услуги

Въпреки ясната нормативна рамка и формализираната институционална структура, които са заложили в България преди повече от 30 години, и въпреки ангажиментите на България като страна членка да прилага европейските стандарти и правила в сферата и на индустриалните отношения, като сега актуалната Директива за адекватни минимални работни заплати, например, - за съжаление до днес **липсва внедрен инструмент в дейността на тристранното сътрудничество, който да показва степента на напредък**, постижим в рамките на съветите за сътрудничество, както на национално, така и на регионално и браншово ниво, още по-малко това е приложимо за социалния диалог на ниво предприятие и съвсем немислимо за социалния диалог на ниво област.

Липсата на информационна обезпеченост и обективно проверими показатели (ОПП) и стандарти за качество на организационната ефективност, поставят въпроса за адекватността на политиките и решенията вземани в рамките на всички нива на социален диалог. Ето защо новото знание придобито от съвместните усилия на социалните партньори има принос относно по-добрата информационна обезпеченост на процеса по регулация не само на трудовите отношения в рамките на социалния диалог в бранша, но и на цялостната регулация във ВиК сектора, т. к. задава обективна база за дебат и съпоставимост на потенциалните управленски решения със стратегическите цели, както в сферата на политиката по водата, така и в сферата на трудовата политика - обща цел на които е да подобряват социалния статус на гражданите.

***Наредби**

Наредба № 1 от 10 октомври 2007 г. за проучване, ползване и опазване на подземните води

Наредба № 1 от 11.04.2011 г. за мониторинг на водите

Наредба №2 от 13.09.2007 г. за опазване на водите от замърсяване с нитрати от земеделски източници

Наредба № 2 от 8.06.2011 г. за издаване на разрешителни за заустване на отпадъчни води във водни обекти и определяне на индивидуалните емисионни ограничения на точкови източници на замърсяване



Promotion and Strengthening the Social Dialogue in Water Services through Innovative Approaches



Наредба № 3 от 16.10.2000 г. за условията и реда за проучване, проектиране, утвърждаване и експлоатация на санитарно-охранителните зони около водоизточниците и съоръженията за питейно-битово водоснабдяване и около водоизточниците на минерални води, използвани за лечебни, профилактични, питейни и хигиенни нужди

Наредба № 5 от 30.05.2008 г. за управление качеството на водите за къпане

Наредба № 7 от 14.11.2000 г. за условията и реда за заустване на производствени отпадъчни води в канализационните системи на населените места

Наредба № 9 от 16.03.2001 г. за качеството на водата, предназначена за питейно-битови цели

Наредба № 12 от 18.06.2002 г. за качествените изисквания към повърхностни води, предназначени за питейно-битово водоснабдяване

Наредба Н-4 за характеризиране на повърхностните води

Наредба за реда и начина за оползотворяване на утайки от пречистването на отпадъчни води чрез употребата им в земеделието

Наредба № 18 от 27.05.2009 г. за качеството на водите за напояване на земеделските култури

Наредба за ползването на повърхностните води

Наредба за регулиране на качеството на водоснабдителните и канализационни услуги,

Наредба за условията и реда за осъществяване на техническата и безопасна експлоатация на язовирните стени и на съоръженията към тях и за осъществяване на контрол за техническото им състояние



Използвана литература:

1. Франсоа Деберг, "Веолия": Усилията ни са насочени към водна и енергийна ефективност (capital.bg)
2. [Svo_2023_01_073-085_13_BG.pdf](http://podkrepa-svo.org) (podkrepa-svo.org)
3. Развитие на синдикализма в историческа перспектива. Преглед на правния, политическия и социалния контекст на функциониране на съвременните синдикални организации - Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) (knsb-bg.org)
4. [collective-bargaining-database-Bulgaria.pdf](http://oecd.org) (oecd.org)
5. The EU Directive on Adequate Minimum Wages, 06.pdf
6. Национален план за възстановяване и устойчивост на Република България (gov.bg)
7. Final report of expert group on Directive on adequate minimum wages - 29 Nov 2023 (1).pdf
8. Брой на заетите лица | Национален статистически институт (nsi.bg)
9. Национално ниво | Национален статистически институт (nsi.bg)
10. Най-новите ESG регулации в ЕС - ESG News
11. Анализ на основните комуникационни проблеми-силни и слаби страни на съществуващите регионални практики на социален диалог.pdf (europa.eu)
12. Секторен анализ по Проект „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран по ОП РЧР
13. НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ВОДНИЯ СЕКТОР В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ | МОСВ (government.bg)
14. Third amendment agreement to the Concession agreement.pdf
15. [employment-strategy-2021-2030-2022.pdf](http://government.bg) (government.bg)
16. Годишен доклад и сравнителен анализ на състоянието на ВиК сектора в Република България за 2022г.
17. Секторен анализ на отрасъл водоснабдяване и канализация в Република България - Предизвикателства пред договарянето на работните заплати в системата на ВиК
18. [Country reports - Digital Decade report 2023 | Shaping Europe's digital future](http://europa.eu) (europa.eu)

