

Подобряване на колективното трудово договаряне в Европейския съюз. Сравнение на различни режими на индустриални отношения – ImproCollBar 101052292



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ И ПРОТЕСТИ:
СРАВНЕНИЕ НА КОЛЕКТИВНОТО
ДОГОВАРЯНЕ В ЕВРОПА

ФИНАЛЕН СРАВНИТЕЛЕН ДОКЛАД



co-funded by EU

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Европейската комисия - Генерална дирекция „Заетост, социални въпроси и приобщаване“, SOCPL-2021-IND-REL

Подобряване на колективното трудово договаряне в Европейския съюз. Сравнение на различни режими на индустриални отношения - ImproCollBar 101052292

СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ И ПРОТЕСТИ:
СРАВНЕНИЕ НА КОЛЕКТИВНОТО
ДОГОВАРЯНЕ В ЕВРОПА

ФИНАЛЕН СРАВНИТЕЛЕН ДОКЛАД

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Европейската комисия - Генерална дирекция „Заетост, социални въпроси и приобщаване“, SOCPL-2021-IND-REL

Цялата отговорност за този документ се носи от автора и Европейската комисия не носи отговорност за използването на съдържащата се в него информация.

АВТОРИ:

Ивайло Динев - ИССИО/КНСБ, България

Росица Макелова - ИССИО/КНСБ, България

Виолета Иванова - ИССИО/КНСБ, България

Екатерина Рибарова - ИССИО/КНСБ, България

Цветомила Иванова - ИССИО/КНСБ, България

Тодор Капитанов - КНСБ, България

Иванина Янкова - КНСБ, България

Ноа Вангеел - HIVA - KU Leuven, Белгия

Каролин Ленартс - HIVA - KU Leuven, Белгия

Сем Вандекерчове - HIVA KU Leuven, Белгия

Кристина Корконцелу - Panteion University of Social and Political Sciences, Гърция

Димитра Кофти - Panteion University of Social and Political Sciences, Гърция

Масимилиано Андрета - University of Pisa, Италия

Паола Императоре - University of Pisa, Италия

Габриела Негойта - CNSLR-FRATIA, Румъния

Чиприан Панзару - CNSLR-FRATIA, Румъния

Яков Колак - OWID, Хърватия

Марко Лучич - OWID, Хърватия

Ромен Ласер - Force Ouvrière (FO), Франция

Кевин П О'Кели - IDEAS Institute, Ирландия

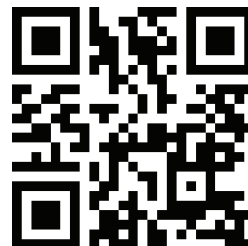
ОБЩА РЕДАКЦИЯ

Ина Атанасова - КНСБ, България

Ивайло Динев - ИССИО/КНСБ, България

Тази публикация можете да намерите на:

<https://improcollbar.eu/>



София, юни 2024 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Резюме	5
Рамка на изследването: теория и методи	9
Резултати	22
Белгия	22
1. Колективното договаряне в Белгия	22
2. Властови ресурси на синдикатите в Белгия	22
3. Протестни действия на синдикатите през последните години	24
4. Резултати от качествения анализ	26
5. Обобщение	28
България	30
1. Колективното договаряне в България	30
2. Властови ресурси на синдикатите в България	30
3. Протестни действия на синдикатите през последните години	33
4. Резултати от качествения анализ	35
5. Обобщение	37
Гърция	39
1. Колективното договаряне в Гърция	39
2. Властови ресурси на синдикатите в Гърция	40
3. Протестни действия на синдикатите през последните години	43
4. Резултати от качествения анализ	46
5. Обобщение	50
Италия	52
1. Колективното договаряне в Италия	52
2. Властови ресурси на синдикатите в Италия	53
3. Протестни действия на синдикатите през последните години	57
4. Резултати и констатации от качествения анализ	61
5. Обобщение	64
Румъния	66
1. Колективното договаряне в Румъния	66
2. Властови ресурси на румънските синдикати	66
3. Протестни действия на синдикатите през последните години	69
4. Резултати от качествения анализ	72
5. Обобщение	74

Хърватия	76
1. Колективното договаряне и синдикатите в Хърватия	76
2. Властови ресурси на синдикатите	77
3. Протестни действия на синдикатите през последните години	80
4. Колективното договаряне през последните години	81
5. Основни проблеми и предизвикателства	82
6. Обобщение	83
Франция	85
1. Индустриалните отношения и синдикатите във Франция	85
2. Колективното договаряне във Франция	86
3. Мобилизации на синдикалните сили във Франция	87
4. Какво следва за синдикалното движение във Франция?	88
Ирландия	89
1. Въведение	89
2. Работната сила в Ирландия	89
3. Социалните партньори в Ирландия	90
4. Колективно договаряне	91
5. Национална минимална работна заплата / Заплата за издръжка	94
6. Заключение	96
Сравнителен анализ	98
1. Предизвикателства и заплахи	98
2. Положителни фактори и възможности	100
3. Успешни механизми и препоръки	102
Библиография	107

Резюме

В историческата епоха на „поликриза“ синдикалното движение е изправено пред нови предизвикателства и заплахи, породени от дълбоките промени в икономиката и международната сигурност. В този нов контекст синдикатите търсят начини да защитават интересите на работниците в новата реалност и да засилят ролята си чрез новаторски организационни и политически стратегии. Проектът ImproCollBar (Подобряване на колективното договаряне в Европейския съюз. Сравнение на различни режими на индустриални отношения) и настоящият Сравнителен доклад представят ситуацията в осем държави-членки на ЕС с различни режими на индустриални отношения. Те показват различни форми на социален диалог и различни механизми за подобряване на колективното договаряне. Въз основа на уникален набор от данни за протестни събития и интервюта с представители на социалните партньори на различни нива, държавни институции и НПО, изследователският екип идентифицира предизвикателства и заплахи, възможности и ресурси и предлага успешни механизми за утвърждаване ролята на синдикатите и за засилване обхвата и покритието на колективното договаряне. Чрез свързване на концепции и инструменти от научната литература в областта индустриалните отношения и изследвания на социалните движения, Финалният доклад предлага цялостен сравнителен преглед на традициите, структурите и стратегиите на синдикалните движения в Европейския Съюз.

1. Обосновка на изследването

Проектът ImproCollBar *Подобряване на колективното договаряне в Европейския съюз. Сравнение на различни режими на индустриални отношения*, инициран от Конфедерацията на независимите синдикати в България, стартира на 1 август 2022 г. с цел да разшири експертния опит в областта на индустриалните отношения в 8 държави членки на ЕС (Белгия, България, Гърция, Италия, Румъния, Хърватия и Франция, и принос на Ирландия за този доклад), чрез сравнително изследване на факторите и механизмите, които подобряват обхвата и покритието на колективното договаряне в различните режими на индустриални отношения, в контекста на Директива 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати в ЕС ¹ и пандемията от Ковид-19.

Анализът и изследването на колективното договаряне на ниво ЕС е извършен в сравнителен план чрез кръстосани анализи на 8 държави-членки на ЕС от различни европейски региони в контекста на Директивата относно адекватни минимални работни заплати, приета на 19 октомври 2022 г. (ДИРЕКТИВА (ЕС) 2022/2041). Освен това проектът имаше за цел да допринесе и насърчи обмена на информация, опит и знания между основните участници в индустриалните отношения (организациите на социалните партньори), за да се развият и укрепят по-добри индустриални отношения в Европа, свързани по-специално с функционирането и ефектите от координирането на колективното договаряне на различни нива и територии..

Проектът обхваща различни изследователски дейности, събиране на широкомащабни данни за индустриални режими и работнически протестни събития, доклади от казуси и сравнителен анализ; провеждане на две европейски събития - **Кръгла маса** и **Заклучителна конференция**. Резултатите са разпространени чрез публикации на всички изследователски и аналитични документи - **5 Национални доклада, Сравнителен доклад и Карта на успешните практики на колективно договаряне** и публикации на уебсайтовете на бенефициентите и асоциираните организации. Основните целеви групи са работници и служители, синдикални и работодателски организации, както и институциите, формиращи политиките в тази област на национално и европейско ниво.

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TX/T/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>

Резултатите от проекта допринасят за преосмисляне на стратегиите на националните синдикати, свързани с подобряване на колективното договаряне като цяло.

Този Сравнителен доклад е част от дейностите по проекта и чрез него са представени много различни национални практики за въвеждане и прилагане на Директивата за адекватни минимални работни заплати във всяка от страните партньори.

В контекста на осигуряването на по-добри условия на труд и живот, включително чрез адекватни минимални заплати, Европейският парламент и Съветът приеха Директива 2022/2041 относно адекватните минимални заплати, която беше изградена въз основа на предложението на Комисията относно рамка за минимални заплати, целяща да се подобри адекватността на минималните заплати и да се увеличи достъпът на работниците до защита на минималната заплата. Директивата има за цел да насърчи колективното договаряне на заплатите и да подобри прилагането и мониторинга на защитата на минималната работна заплата, установена във всяка държава.

В държавите-членки със законоустановени минимални заплати, Директивата има за цел също така да въведе условия за определяне на законоустановени минимални заплати на адекватни нива: ясни и стабилни критерии за определяне на минималната заплата, индикативни референтни стойности, които да ръководят оценката на адекватността, редовни и навременни актуализации на минималните работни заплати и създаване на консултативни органи, които да съветват компетентните органи, ограничавайки до минимум използването на вариации и удръжки на минималната работна заплата, като се гарантира ефективното участие на социалните партньори в законоустановеното определяне и актуализиране на минималната работна заплата.

Директивата също така задължава държавите членки да докладват ежегодно данните, свързани със защитата на минималната работна заплата до Комисията.

В този контекст, колективното договаряне става жизненоважно за прилагането на защита на минималната заплата и адекватни условия на труд и живот. На ниво ЕС, обаче, покритието на колективното договаряне в момента е изправено пред предизвикателства и в дългосрочен план намалява. В допълнение към това обхватът на колективното договаряне варира значително в държавите-членки на ЕС, тъй като страните от Централна и Източна Европа се характеризират с ниско покритие в сравнение със западноевропейските страни, които се характеризират с умерено до по-високо покритие. Независимо от това, пътищата и механизмите, чрез които покритието на колективното договаряне се увеличава в проценти и се разширява в сектори, се различават в различните случаи, провокирани от различните режими на индустриални отношения, историческите традиции и политико-икономическите структури. В този смисъл проектът ImproCollBar има за цел да запълни празнината в експертното и изследователско разбиране и познания за подобряване на колективното договаряне в различни режими на индустриални отношения.

1.2 Въведение в проекта: партньорски организации и методология

Общата цел на ImproCollbar е да разшири експертизата в областта на индустриалните отношения в страните-членки на ЕС чрез сравнително изследване на факторите и механизмите, които подобряват обхвата и покритието на колективното договаряне. Консорциумът по проекта формулира и насочи усилията си към изпълнението на осем конкретни цели:

- Да проучи националния контекст, съществуващите политически и икономически условия, свързани със социалния диалог и индустриалните отношения, предизвикателствата, заплахите и възможностите, пред които са изправени синдикатите при разширяване на тяхната власт и обхвата и покритието на колективните споразумения;
- Да се изследва влиянието на правната и институционална рамка върху социалния

диалог и колективното договаряне, включително оценка на стимулите на държавата за развитие на колективното договаряне;

- Да се оцени капацитета и силата на синдикатите да се намесват в различни сектори и на различни нива чрез разнообразен набор от стратегии и практики, включително преговори с организации на социални партньори и държавни институции, изграждане на коалиции с организации на гражданското общество и социални движения, мобилизиране на индустриални действия като стачки, демонстрации и символични действия;
- Да се направи сравнителен анализ на тенденциите и характеристиките на режимите на индустриални отношения в страните партньори;
- В контекста на Европейската директива за адекватни минимални работни заплати и пандемията от Ковид-19 да се обмени опит, стратегии и практики за подобряване на индустриалните отношения и по-специално на колективното договаряне;
- Да „картографира“ успешни практики на колективно договаряне и социален диалог в страните на партньорите и начина, по който те са постигнати;
- Да организира дискусии и обмен между експерти, политици, представители на работниците и работодателите относно ролята на колективното договаряне;
- Да допринесе за обогатяване на литературата за индустриалните отношения в ЕС и да насърчи положителните резултати от колективното договаряне и ролята и въздействието, които социалният диалог може да играе в процеса на развитие на индустриалните отношения в страните партньори и другите държави-членки на ЕС.

Бенефициенти по проекта:

- Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) - водеща организация
- Католически университет LEUVEN (KU Leuven), Белгия
- Университет Пиза (University of Pisa), Италия
- Университет за социални и политически науки (Panteion University), Гърция
- Национална синдикална конфедерация (CNSLR- FRATIA), Румъния

Асоциирани партньори:

- Конфедерация на християнските профсъюзи, ACV/CSC, Белгия;
- Конфедерация на профсъюзите (Force Ouvrière - FO), Франция,
- Организация за работнически инициативи и демократизация (OWID), Хърватия

Етапи на изследването

Етап 1 - кабинетно проучване: кабинетното проучване включва събирането на данни (исторически преглед на синдикалните традиции във всяка страна, синдикална плътност, обхват на колективните споразумения, политико-икономическата рамка и законодателната рамка за извършване на синдикална дейност - социален диалог, колективно договаряне, право на стачка/протест, право на свободно сдружаване и др.)..

Етап 2 - количествен анализ: Тази част от изследването се състои от събиране, кодиране и анализ на всички национални новинарски статии, свързани със синдикални и работнически протести/стачки, проведени в периода януари 2021 г. - август 2022 г. Данните са събрани от различни източници на национално ниво. Тази част включва и събирането на данни за индустриалните отношения, които вече са включени в кабинетното изследване, като например тенденции по отношение на синдикалната плътност и покритие на колективното договаряне на национално и секторно ниво..

Етап 3 - качествен анализ: включва структурирани интервюта с представители на син-

дикати, работодатели, гражданско общество/НПО, политически партии и държавни администрации и анализ на документи (колективни договори, трудови спорове и писма, петиции и декларации за колективни действия) в държавите на петте организации бенефициенти.

Етап 4 - сравнителен анализ: този етап включва сравнителен анализ на докладите на държавите, включително основните заключения и препоръки, както и картографиране на успешни практики на колективно договаряне и социален диалог в страните- партньори и начина, по който те са постигнати;

Въз основа на тези четири етапа от изследването са разработени и разпространени **пет Национални доклада**, този **Сравнителен доклад** и **Карта на успешните практики на колективно договаряне**. Проведена е една **Европейска кръгла маса** за обсъждане на европейските измерения на изследването и за сравняване на данните и примерите за „добри практики“ и се организирана **Заключителна международна конференция** за представяне и обсъждане на общите резултати от проекта, за разпространение на ключовите констатации, и насърчаване по-широк дебат за това как да се подобри колективното договаряне в Европа.

Рамка на изследването: теория и методи

Ивайло Динев

В историческата ера на „поликриза“, оформена от каскадните ефекти на многото световни кризи, като пандемията Covid-19, стагфлацията, нестабилността на глобалните хранителни и енергийни пазари, изменението на климата и въоръжените конфликти (Lawrence et al., 2024), синдикалното движение е изправено пред нови предизвикателства и заплахи, тъй като настъпиха дълбоки промени в обществото, икономиката и международната сигурност. През последното десетилетие основните социално-икономически тенденции, като икономическа фрагментация, нарастващи неравенства (Костов, 2023), новият феномен на прекаризация, неформализация и дигитализация на труда, заедно с увеличеното присъствие на антисиндикални популистски партии доведоха до отслабване на синдикатите в повечето държави-членки на Европейския съюз, което е причина за достигане на най-ниските нива на синдикализация от 1950 г. насам (Visser, 2019).

Въпреки това, този дискурс за общ упадък на организирания труд е оспорван от редица изследователски трудове (Visser, 2019; Vandaele, 2020; Triff et al., 2023; Voncken & Otjes, 2024), които предполагат, че при променящите се обстоятелства, синдикатите намират начини да останат релевантни на интересите на работниците/служителите и да излязат с иновативни организационни и политически стратегии (Frege et al., 2004; Trif et al., 2023). Проектът ImproCollBar и настоящият Сравнителен доклад представят ситуацията в осем казуса от различни режими на индустриални отношения, за да се оцени какви фактори и механизми допринасят за обхвата и покритието на колективното договаряне. По-конкретно, синдикатите се разглеждат като на динамични колективни участници, способни на стратегически избори в отговор на нови предизвикателства и променящ се контекст. Въпреки това, тези стратегии се филтрират от специфични структурни условия и исторически традиции, които оказват влияние върху начина, по който синдикатите се мобилизират и взаимодействат с други участници, и какви методи и стратегии се прилагат.

Изследването е съсредоточено около три основни въпроса (В):

В1: Какво характеризира режимите на индустриални отношения в страните-партньори?

В2: Какво обуславя покритието и обхвата на колективното договаряне?

В3: Как може да се подобри покритието и обхвата на колективното договаряне?

В този смисъл проектът ImproCollBar и настоящият Сравнителен доклад разглеждат обяснението на обхвата и покритието на колективното договаряне, което е зависимата променлива. Наред със синдикалната плътност, покритието на колективното договаряне е най-широко използваният индикатор за силата на синдикатите в теориите за властовите ресурси (Regalia & Regini, 2018). Обхватът на колективното договаряне е свързан със степента на влияние в дадена страна, което синдикатите имат в рамките на социалния диалог и в по-широкия икономически и политически контекст.

Теоретичната рамка, ръководеща изследването, е изградена върху четири основни концепции: колективно договаряне (КД); структура на политико-икономическите възможности (СПИВ), модел на властови ресурси и релационни механизми.

Колективното договаряне се отнася до „всички преговори, които се водят между работодател, група работодатели или една или повече организации на работодатели, от една страна, и една или повече организации на работниците, от друга“ (Конвенция № 154 на МОТ). Резултат от колективното договаряне е подписаният колективен трудов договор, чиито условия целят подобряване на условията на труд. Обхватът на колективното договаряне се изчислява като брой на служителите/работниците, обхванати от колек-

тивни трудови договори, разделен на общия брой на зетите. В настоящия сравнителен анализ се разглеждат страни с различни вариации на покритие на КД: от по-ниски нива на покритие до по-високи. В това отношение научната рамка на сравнителното изследване е изградена с цел обяснение на покритието на колективното договаряне както в динамиката на отделните случаи, така и в разликите между отделните случаи на тяхното проявление.

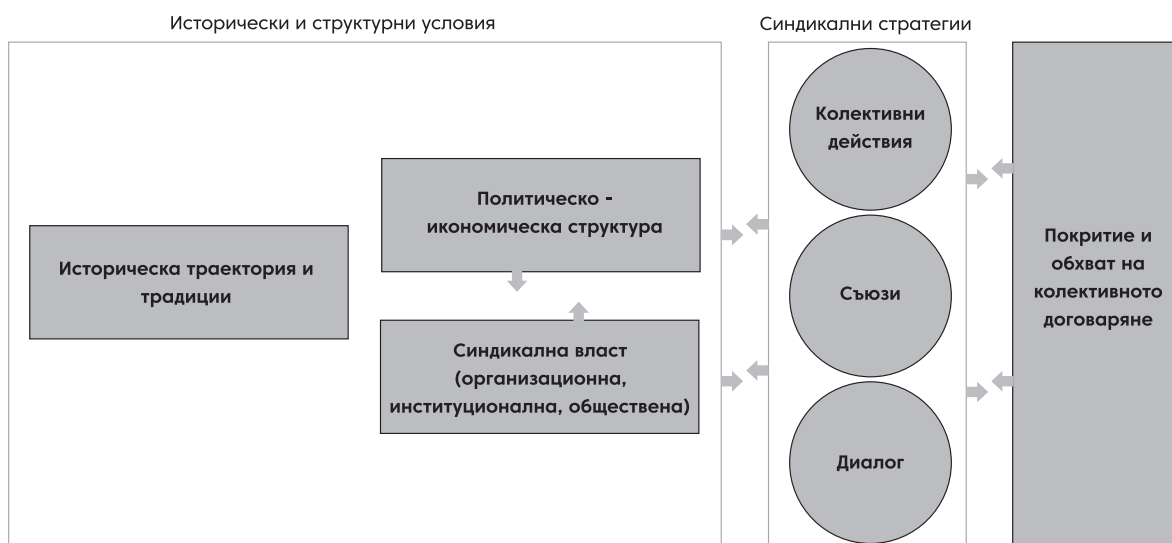
По отношение на структурните и контекстуални фактори, които могат да повлияят на стратегиите на синдикатите за подобряване на колективното договаряне, са разгледани както изследванията на социалните движения (ИСД), така и изследванията на индустриалните отношения (ИО). Някои изследователи на ИО са склонни да се фокусират върху ролята на институциите при оформянето на трудовите движения и поведението на работниците (Taría et al., 2018). В статията си Vaccaro, Hamann, и Turner (2003) показват как мобилизирането на хората и изграждането на коалиции са резултат от слабата институционална позиция на синдикатите в Съединените щати и Обединеното кралство, докато в контекста, в който синдикатите имат по-силна институционална позиция, както в Германия, Италия и Испания, те разчитат основно на подхода на социалното партньорство. Както Taría et al. (2018) отбелязва как други учени в областта на ИО са описали, че решаващите структурни промени, произтичащи от политическата и икономическа среда, водеща до разриви между работодателите и държавата и бързият икономически растеж, са дали възможност на работническите движения да наложат своите искания (пак там).

В други случаи тези две направления в литературата използват сходни аналитични инструменти за обяснение на колективните действия, но дават различни имена на конкретни концепции или теории (Zajak et al., 2018). В изследванията на социалните движения, структурата на политическите възможности, теорията за мобилизиране на ресурсите, икономическите заплахи и механизмите на взаимоотношения са сред ключовите понятия в изследването на социалните и трудовите движения. В проучванията на индустриалните отношения подходът за ресурса на властта е жизненоважен при анализа на капацитета, ресурсите и стратегиите на синдикатите. Следвайки развитието в двете области, Докладът се фокусира върху няколко обяснителни фактора, които очакваме да обосноват покритието и обхвата на колективното договаряне. По този начин, поставяйки колективното договаряне като зависима променлива, приемаме, че конфигурацията от фактори влияе на КД в избраните страни. Подобно на последните течения в научната литература, фокусирана върху синдикализма на социалните движения (Pilati & Perra, 2022; Trongone, 2022; Moody, 1997), свързваме традиционния анализ в трудовите изследвания, подхода на властовите ресурси и надхвърлящи концепции от изследванията на социалните движения: структурата на политико-икономическите възможности (СПИВ) и релационните механизми. Фигура 1 обобщава очакваната комбинация от фактори и процеси.

Като начало, се очаква традиционната системата на индустриалните отношения и историческия път на работническото движение да повлияят върху мястото на синдикатите в индустриалните отношения, връзката с политическите партии и социалните движения и възгледите за синдикатите от обществото като цяло. В някои страни синдикатите исторически са били част от големи политически движения - на социалдемократическия, социалистическия и комунистическия блок, или клонящи към консерваторите и либералите. В други случаи, като тези в постсоциалистическа Източна Европа, синдикатите са силно свързани с миналия режим. Изграждането на съвременната система за социален диалог и индустриалните отношения също се различава в отделните страни по отношение на периодите на тяхното развитие и ролята им.

Фигура 1 Теоретичен обяснителен модел на КД

Модел на покритието на колективното договаряне



Рамката на проекта разчита на концепцията за режими на индустриални отношения (РИО) за подбор и сравнение на случаи. Режими на индустриални отношения се отнася до „взаимодействието между работодатели, служители и правителство; и институциите и асоциациите, чрез които се опосредстват такива взаимодействия“ (Brown et al., 2018, цитирано в Furåker & Larsson, 2020: 8). Концепцията включва структурни променливи като синдикална плътност, членство на работодателя, властови ресурси на организациите, силов баланс между синдикати, работодателски организации, институции, нива на координация или централизация на договарянето, политическо влияние на социалните партньори и ролята на държавата (Furåker & Larsson 2020). Концепцията за режимите на индустриални отношения позволява систематично да се изследват различните светове на европейското синдикално движение и да се избират конкретни случаи за анализ.

По отношение на концепцията за политическо-икономическа структура на възможностите (ПИСВ)², тя помага да се подчертае значението на специфичните структурни условия за мобилизация и постигане на исканията. Накратко, концепцията предполага, че структурните аспекти (държавна репресия, права на демонстрации и стачки, разделение в елита и т.н.) могат да създадат възможности, предизвикателства или заплахи за социалните движения и синдикатите. В проучване на протестите в Чешката република, Císař и Navrátil (2017) предлагат „модел“ на капитализма като оформяне на мобилизациите на колективни действия, организации, тактики, честота, репертоар, цели и рамки. Според авторите, разновидностите на капитализма произвеждат разновидности на протестни формации (Císař & Navrátil, 2017).

Въпреки че структурните фактори оформят контекста, участниците не са само получатели. Всъщност рамката ПИСВ постулира, че структурната динамика се превръща във възможност или предизвикателство, когато участниците я възприемат като такава. Например, нарастването на работата чрез платформи застрашава присъствието на синдикатите в индустрии, където работата чрез платформи е концентрирана (напр. транспорт), поради нередовни договори и мобилността на работната сила. Платформеният труд, обаче, може да се разглежда и като възможност за прилагане на нови иновативни стратегии. Те могат да включват инициативи за коалиции между неформални работнически колективи и установени синдикати, дигитализация на синдикалните дейности и

² ПИСВ е концептуално нововъведение в науката за социални движения, което се опитва да свърже доминиращия подход - структурата за политически възможности в рамките на изследванията на социалните движения с икономически фактори.

създаване на уеб приложения за членове на синдикатите.

Следването на подхода ПИСВ и развитието му в рамка за сравнително изследване на социалния диалог и синдикатите помага при обяснението на вариациите в колективното договаряне. Това ни позволява да се съсредоточим върху динамиката на специфични структурни характеристики и възприятията на синдикатите за тях, като ефектите от глобализацията и икономическите трансформации, политическото поле и правната рамка за социалния диалог, синдикалните организации и стачките.

За разлика от рамката ПИСВ, моделът на властовите ресурси (Fichter et al., 2018) подчертава значението на наличните ресурси и стратегическите избори, направени от синдикатите при мобилизирането на тези ресурси. Докато ПИСВ предлага динамична гледна точка към възникващите възможности и заплахи, моделът на властовите ресурси се фокусира върху стабилни, дългосрочни фактори, които влияят на силата на синдикатите. Следвайки този подход, анализираме четири вида ресурси, достъпни за синдикатите: структурна власт (в рамките на пазара на труда), асоциативна власт (в рамките на организационния пейзаж), институционална власт (в рамките на институциите за социален диалог) и обществена власт (произтичаща от традиционните връзки с други социални групи).

В този смисъл обединяването на двете научни изследвания в единна научна рамка позволява да разберем специфичните политико-икономически възможности и заплахи, както и наличните ресурси за синдикатите за подобряване на колективното договаряне.

Релационни механизми и синдикални стратегии

Докато историческата традиция и структурните условия оформят контекста, в който работят синдикатите, самите синдикати имат капацитета да адаптират своите стратегии въз основа на възможностите или наличните ресурси. Въз основа на литературата можем да различим три общи стратегии. Първо, диалог с други социални партньори, който се изследва главно в литературата за индустриалните отношения. Второ, изграждане на коалиции и съюзи с други социални партньори или социални групи. То може да се развие в това, което Sabrina Zajak (2017) нарича контрамобилизация на кръстосано движение (КМКД), при което социалните движения и профсъюзите си сътрудничат в съвместна кампания. И накрая, синдикатите могат да използват новаторски стратегии за мобилизиране на своите избиратели и ангажиране на гражданите в колективни действия. Тази тема е от интерес както за социалните движения, така и за традициите в трудовите изследвания, тъй като е свързана с концепцията за синдикализъм на социалното движение (Trongone, 2022). Той се фокусира върху опитите на синдикатите да се съживят и укрепят чрез включване на определени елементи от дейности на социалните движения, които в някои случаи са довели до привличане на нови членове.

Тези три синдикални стратегии са филтрирани от интерпретациите на социалния диалог и колективното договаряне от различните социални партньори. В държави, където политическите партии се възприемат като ненадеждни партньори, синдикатите избягват всякакво сътрудничество с тях. Обратното може да се случи, когато синдикатите традиционно имат силни връзки с политически движения и партии. Друго възможно сътрудничество е между синдикати и социални движения. Последните научни изследвания върху протестните движения и икономическите протести предполагат различни модели в Европа. Подтикната от реформите за строги икономии в началото на XXI век и предизвикана от Голямата рецесия, се разви нова вълна от икономически спорове, която включва както синдикати, така и мобилизации на социални движения под формата на демонстрации и стачки (Della Porta, 2015; Andretta et al., 2016) (за Южна Европа, вижте: Portos, 2016; Carvalho, 2019; Andretta, 2018. За Източна и Централна Европа, вижте Dinev, 2020; Dolenc et al., 2020). Икономическите спорове относно реформите за строги икономии или мобилизациите, насочени към заплати, условия на труд и права на работниците,

често са част от по-широка коалиция между синдикати, социални движения и организации на гражданското общество (Della Porta, 2015). В други страни, по-специално в Източна Европа, масовите протестни мобилизации не са очертали пътя към изграждане на коалиции във всички случаи, тъй като протестните вълни, водени от неформални протестни групи и организации на гражданското общество, са съсредоточени върху политически претенции относно нивата на корупция и моралът на правителствата, докато икономическите въпроси остават изолирани от широката политическа борба

Чрез задълбочен анализ, проектът ImproCollBar изследва степента, в която различните модели на изграждане на коалиции и съюзи със социални движения, политически партии или други социални участници, както и мобилизирането при индустриални действия, са свързани с покритието на колективното договаряне в избраните държави. Проектът също така изследва как синдикатите използват различни стратегии за постигане на целите си в рамките на системата за социален диалог

Подбор на казусите

Въз основа на изследваната литература са подбрани казуси по два уместни системни показателя, избирайки (1) държави от региони с различен исторически и социално-политически контекст, които представят (2) различни режими на индустриални отношения. Избраните държави са идентифицирани като представляващи четири различни типа режими на индустриални отношения, съгласно скорошна типология, изградена от Furåker и Larsson (2020): преходен/фрагментиран режим (България, Хърватия и Румъния); режимът на социално партньорство (Белгия), поляризираният/държавноцентристки режим (Италия, Франция и Гърция), либералният плуралистичен режим (Ирландия). Четирите типа се различават по няколко измерения, включително гъстота на синдикатите, сила на организациите на социалните партньори, стил на договаряне, ролята на държавата и ролята на социалните партньори в обществената политика.

В емпиричните констатации и сравнителния анализ, фокусът е предимно върху основните страни на проекта: Белгия, България, Гърция, Италия и Румъния, където са събрани и анализирани оригинални качествени и количествени данни. Асоциираните партньори - Хърватия, Франция и допълнителният принос от Ирландия използват само метода на кабинетно изследване и предоставят обобщение на темите за колективното договаряне и работническото движение.

Таблица 1 Подбор на казуса и тип на режимите на индустриални отношения РИО

Казуси	Тип РИО
България, Румъния и Хърватия	Транснационални/фрагментирани
Италия, Франция и Гърция	Поляризирани/държавноцентрични
Белгия	Социално партньорство
Ирландия	Либерално-плуралистични

Забележка: адаптирано от Furåker и Larsson (2020).

Методи и данни

Изследователският проект и сравнителният анализ използват научна рамка със смесени методи. Чрез комбинацията от качествени и количествени данни се стремим да развием по-пълно разбиране на механизмите и факторите, които влияят на колективното договаряне. Основното предположение на това изследване е, че интегрирането на различни набори от данни и методи дава допълнителни прозрения извън информацията, предоставена само от количествените или качествените данни (Creswell & Creswell, 2018).

По този начин ние се прави опит за преодоляване ограниченията и пристрастията на изследването с един метод, който се фокусира само върху ролята на структурата. Чрез двата вида данни се наблюдават структурните условия, дългосрочните модели и тенденции, както и мотивите, възприятията и интерпретациите на конкретните участници. Наред с това, се изследва динамиката на макро и средно ниво, като структурния контекст (исторически, политико-икономически), колективни действия и стратегии и индивидуалното значение, което участниците придават на своите действия. Като форма на изследване със смесени методи, се придържахме към дизайн на конвергенция, известен също като триангулация. Това включва едновременно събиране на количествени и качествени данни. Резултатите са представени в различни раздели в рамките на емпиричните констатации, като интеграцията се извършва по време на интерпретацията на данните в дискуссионната част на сравнителния анализ и в Националните доклади (за подробни доклади за държави вижте: Andretta & Imperatore, 2024; Kostov et al ., 2024; Vangeel & Lenaerts, 2024; Korkontzelou & Kofti, 2024; Таблица 2 очертава обосновката зад изследването със смесени методи в различните фази на работата.

Таблица 2 Информация за методите

Фази	Методи	Изследователска цел
Кабинетно проучване	Обобщения и синтез на съществуващи изследвания	Изследване на историческия и структурен контекст
Качествен анализ	Анализ на протестните събития (АПС)	Изследване на колективните трудови действия, основни организации, съюзи, репертоар, искания, резултати
Количествен анализ	Структурирани интервюта	Гледните точки на социалните партньори, механизми стратегии и тактики в колективното договаряне
Практики	Картографиране на успешните практики в колективното договаряне	Механизми за подобряване на колективното договаряне

Кабинетно проучване

Кабинетното проучване се основава на преглед на вторични качествени и количествени данни и литература. То има за цел да предложи въведение в историческия контекст, преглед на социално-икономическите, политическите и правните условия за синдикатите, социалния диалог и колективното договаряне, включително събирането на статистически данни за характеристиките на режимите на индустриални отношения, като синдикатите плътност, обхват, честота и мерки на тристранните и двустранните колективни трудови договори.

Анализ на протестните събития (АПС)

След разработване на контекста на избраните случаи, следва количествената фаза на изследването с оригинален набор от данни за анализ на протестни събития. Този набор от данни илюстрира динамиката на трудовите вълнения в периода след пандемията от COVID-19. Той обхваща различни характеристики, включително участващите организации, естеството на техните претенции, целите на техните действия, използваните репертоари на протести и резултатите от колективните действия. Тези действия могат да

варира от работнически стачки до демонстрации и символични действия. Следвайки традицията на литературата за социалните движения за анализ на протестни събития (Andretta, 2018; Динев, 2020), се дефинират работническите протестни събития като всяко колективно действие на работниците, което изразява недоволство и несъгласие, организирано от всякакъв вид работническа организация или група на работниците, които са институционални синдикални федерации/конфедерации, синдикални организации на ниво компания или неинституционални, официално организирани или неформални работнически колективи.

По отношение на техниките за събиране на данни, информацията се събира от националните прес агенции чрез техните търсачки, като се използват специфични термини. Тези термини включват комбинации като „синдикат/и“ и „протест“ или „синдикален протест“, „работник/и“ и „протест“ или „работнически протест“ и „стачка“. Ако официалният език предпочита „демонстрация“ за описание на протестни събития, този термин се използва вместо „протест“. Освен това, варианти на тези термини (като „работнически протести“ или „протестиращи работници“) се използват като ключови думи, които се намират в заглавието или описанието на новинарските статии. Кодовата книга на набора от данни за протестни събития е организирана в 31 променливи. Основните променливи включват датата на събитието, броя на участниците в протеста, характеристиките на организацията, исканията, целта, реакциите на полицията, формите на действие, кампании или единичен протест и ниво на мобилизация.

Тази част от анализа хвърля светлина върху общата динамика и характеристики на развитието на индустриалните отношения в петте страни-партньори. В допълнение, той помага за разбирането на стратегиите на синдикатите в контекста на множество кризи, избраните тактики, съюзи и методи на колективни действия. Периодът на разглеждания АПС започва през 2021 г., обхваща годините непосредствено след пандемията, и завършва през август 2022 г., няколко месеца след началото на войната в Украйна. В този смисъл наборът от данни запълва празнината в разбирането на режимите на индустриалните отношения и синдикалните мобилизации в този неотдавнашен период на социално-икономически сътресения в здравеопазването и сигурността.

Структурирани интервюта

Наред с колективните действия на синдикатите, е направено качествено проучване на системите за социален диалог и гледните точки на различни социални партньори във всяка страна. Подборът на респондентите обхваща извадка с максимална вариация, методология, описана от Creswell и Poth (2018: 269-273), която включва теоретична извадка от участници въз основа на техните характеристики. По този начин са проведени структурирани интервюта с представители на 71 организации от петте партньорски държави: синдикални конфедерации и синдикални организации с и без колективни трудови договори, организации на работодатели със и без колективни трудови договори и представители на политически партии, социални движения, организации на гражданското общество и държавна администрация.

Ролята на структурираните интервюта е да се фокусират върху субективното разбиране на участниците за колективното договаряне, по-специално върху начина, по който се постига споразумение (чрез социален диалог, изграждане на коалиции и/или колективни действия), как работниците възприемат споразумението, защо организират (или не организират) колективни спорове или действия с искане за по-добри условия на труд и заплати, подобряване на човешките права и правата на работниците.

Картографиране на успешните практики

Наред с предишните данни е направен анализ и конкретни казуси на избрани успешни

практики на колективно договаряне, които са публикувани в отделен доклад: „Карта на успешни практики на колективно договаряне“ (Динев и др., 2024). Тази Карта обхваща няколко елемента, включително времевата рамка, участващите организации (както водещи, така и партньорски организации), обхвата на случая (независимо дали се отнася до ниво компания, ниво сектор/отрасъл или национално ниво), конкретния проблем или проблем, който трябва да бъде решен, описание на постигнатото и преглед на резултатите и тяхното въздействие.

Картата обхваща 26 от най-значимите случаи на колективни споразумения от петте партньорски държави, Франция и Хърватия. Въпреки че Картата се публикува отделно, нейното съдържание предоставя допълнителна информация за сравнителния анализ, който ни позволява да проучим динамиката на колективното договаряне в споменатите страни.

Преглед на литературата

През последните години бяха проведени много изследвания на индустриалните отношения и колективното договаряне на европейско или транснационално ниво. Проучването на Eurofound (2020) *Индустриални отношения: Развитие 2015-2019* предлага сравнителен анализ на системата на индустриалните отношения в ЕС-28, включително тенденциите в Европейския социален диалог и социалния диалог на национално ниво. Специално внимание се обръща на предизвикателствата, произтичащи от икономическата криза и кризите на заетостта, структурните промени и намаляващата организационна плътност. Докладът прави преглед на последните данни от Проучването на европейските компании от 2019 г., по-специално относно социалния диалог и участието на служителите в компаниите. По-скорошен доклад на Eurofound (2022 г.) *„В крак с времето: Нововъзникващи практики и разпоредби в колективното договаряне“* изследва развитието на колективното договаряне в 10 държави-членки на ЕС по време на пандемията. Изследването се основава на интервюта с ключови заинтересовани страни и преговарящи страни на национално ниво и оценява капацитета на системите за колективно договаряне за адаптиране към структурните промени в областта на труда, производството и пазара на труда. В споменатите проучвания на Eurofound е идентифицирана многостранната тенденция към децентрализация на колективното договаряне. В повечето скандинавски, централно и западноевропейски страни децентрализацията се извършва по по-организиран начин. Въпреки това в много страни от Централна и Източна Европа се наблюдава движение към по-децентрализиран и по-малко тристранен или неокорпоративен модел на индустриални отношения. Споменават се необходимите следващи стъпки, като преодоляване на структурни различия, подобряване на връзките между европейско и национално ниво на индустриални отношения, инвестиране в капацитета на социалните партньори да допринасят за управлението на пазара на труда, укрепване на демокрацията на работното място и т.н

През 2019 г. Европейската комисия инициира, заедно с МОТ, проект, озаглавен *„Подобряване на ролята и капацитета на социалните партньори и социалния диалог в новия свят на труда“* (Whitehead & Ghellab, 2020). Този проект представя сравнително изследване на системите за индустриални отношения и социалния диалог на повечето държави-членки на ЕС, както и на страни от Западните Балкани и Турция. Проектът има за цел да анализира и документира как социалните партньори се стремят да се адаптират към новите промени и пред какви предизвикателства са изправени в това отношение. Проектът също така идентифицира добрите практики на социалния диалог, включително колективното договаряне, както и действията на публичните власти, насочени към засилване на ролята на социалния диалог за справяне с новите предизвикателства и възможности в новия свят на труда, като в същото време подкрепя автономията на социалните партньори. Проучването предлага примери за различни инициативи, предприети от социалните партньори за увеличаване на членската маса, особено сред групи,

които традиционно са трудни за организиране. Намалването на синдикалната плътност е особено отчетливо сред младите, нискоквалифицирани служители/работници, тези на краткосрочни договори и мигрантите. Проучването също така илюстрира, че националните системи за индустриални отношения (включително преобладаващото ниво на колективно договаряне, координация и комуникация между нивата, обхвата на споразуменията и съответната роля на държавните/публичните органи за регулиране на пазара на труда) влияят върху степента, до която колективното договаряне урежда условията на труд. Съществуването на механизъм за разпространение обхвата на КТД може да е изиграло роля за поддържането на висока синдикална плътност и високи нива на членство в работодателски структури, както напр. в Белгия. В същото време механизмът за разпространение обхвата на КТД може да намали желанието на социалните партньори да участват в автономен социален диалог на местно ниво и да подписват колективни споразумения.

Докато проектът на Европейската комисия се фокусира през призмата на новия начин на работа и цифровизацията, ImproCollBar има за цел да проучи трансформацията на индустриалните отношения и колективното договаряне през по-широка перспектива с анализ на разнообразен набор от фактори и механизми, включително възможности, предизвикателства и заплахи от институционален, правен, политико-икономически контекст. В този смисъл ImproCollBar допринася за аналитичните познания и експертен опит в индустриалните отношения чрез разширяване на обхвата на изследването и променливите, които могат да окажат влияние върху покритието на колективното договаряне.

В доклада на ОИСР (2019) *Да договорим нашия път нагоре* е предоставен сравнителен анализ на системите на индустриални отношения с акцент върху моделите и процесите на колективно договаряне. Обръща се специално внимание на тенденциите на пазара на труда и тяхното влияние върху индустриалните отношения и колективното договаряне. Докладът предоставя подробен преглед на ключовите участници и функционирането на институциите за колективно договаряне и договореностите за участие на работниците в страните от ОИСР. Той също така анализира ролята на системите за колективно договаряне по отношение на заетостта, качеството на работните места и приобщаването на пазара на труда. По-специално се навлиза в относително неизследвана територия, а именно връзката между колективното договаряне, гласа на работниците и нефинансовия аспект на качеството на работните места, като например качеството на работната среда. И накрая, докладът обсъжда как колективното договаряне може да бъде адаптирано за справяне с възникващи предизвикателства като тези, свързани с дигитализацията, глобализацията и застаряването.

Според доклада на ОИСР (2019) системите за договаряне, характеризиращи се с висока степен на координация на заплатите между договарящите звена, са свързани с по-висока заетост и по-ниска безработица за всички работници в сравнение с напълно децентрализираните системи. Това е така, защото координацията помага на социалните партньори да отчетат влиянието, което бизнес цикъла и макроикономическите ефекти от договарянето на заплащането оказват върху конкурентоспособността. Проучването описва, че намаляващата синдикална плътност е придружена от намаляване на дела на работниците, обхванати от колективен трудов договор, който спада до 32% през 2017 г. от 46% през 1985 г. средно в страните от ОИСР. Спадът е най-силен в страните от Централна и Източна Европа, като рязък спад се наблюдава и в Обединеното кралство, а наскоро и в Гърция. Покритието е сравнително стабилно в повечето континентални европейски страни, с изключение на Германия, където е намаляло значително след обединението през 1990 г. Покритието на колективното договаряне е високо и стабилно само в страни, където споразуменията с множество работодатели (т.е. на секторно или национално ниво) се договарят и когато делът на фирмите, които са членове на работодателски организации е висок, или когато споразуменията се разпростират и върху работниците в компании, които не са членове на работодателски асоциации.

ImproCollBar надгражда доклада на ОИСР и допълнително го обогатява по следните начини. Докладът на ОИСР поставя колективното договаряне по-скоро като независима променлива, за да обясни социалното неравенство и как и работниците и работодателите могат да извлекат полза от променящия се свят на труда. Въпреки че тази научна рамка допринася за разбирането на важността на колективното договаряне, в настоящото изследване се допълва експертният опит конкретно за това как да се подобри колективното договаряне. По този начин поставяме колективното договаряне като зависима променлива, която се стремим да обясним.

От 2016 г. до 2018 г. проектът DECOVA - „*Децентрализация на колективното договаряне през годините на кризата в Европа: настройки, тенденции и перспективи (VS/2016/0155)*“, е осъществен от синдикални изследователски институти, университети, и НПО от Италия, Франция, Белгия, Испания и Германия (вж. Leonard & Pedersini, 2018). Проектът съдържа изследване на колективното договаряне в Европа след Голямата рецесия (2008-2011), фокусирано върху периода 2012-2017. Според резултатите от изследването факторите, които могат да повлияят на хоризонталната координация, включват наличието на междусекторно ниво на договаряне, силата и ролята на водещите организации от двете страни на индустрията; практиката на договаряне на модели; и законови разпоредби, които налагат нормите за заплащане. По подобен начин вертикалната координация може да бъде насърчена чрез прерогативи и приоритети, установени както в колективните договори (както в отворената система за клаузи в Германия), така и в законодателството, което гарантира, че децентрализираните споразумения могат да се подобрят само при условия, установени на по-високи нива, както в случая на Белгия). Обикновено правните разпоредби, влияещи върху степента на хоризонтална координация, помагат за подобряването ѝ чрез прилагане на общи стандарти по отношение на развитието на заплатите или други условия на труд. Напротив, ефектът върху вертикалната координация зависи критично от съдържанието на нормите, които могат да поддържат както организирани, така и неорганизираните системи за договаряне.

Настоящият сравнителен анализ надгражда това проучване на преминаването от централно координирано с множество работодатели договаряне към децентрализирано колективно договаряне в избраните държави-членки на ЕС. Докладът на DECOVA, обаче, разглежда страни от Западна и Южна Европа, докато ситуацията в държавите-членки от Централна и Източна Европа не е изследвана. По този начин събирането на данни в нашия проект, което се основава на избора на държави от различни европейски региони с различни исторически траектории и традиции на индустриалните отношения, има предимства в сравнителния подход. В този смисъл сравнението на повече различни системи в ImproCollBar дава възможност да разберем как се развива колективното договаряне в различни условия.

Друго голямо сравнително проучване на колективното договаряне е докладът на ETUI *Колективното договаряне в Европа - към крайната игра* (Müller et al., 2019). Проучването включва всички държави-членки на ЕС и представя сравнителен анализ на тенденциите в колективното договаряне през последните години. Отделните глави анализират шест измерения на колективното договаряне: обхват на договаряне, ниво на договаряне, дълбочина на договаряне, сигурност на договарянето, обхват на споразуменията и степен на контрол на колективните споразумения. Аргументът, който звучи в цялата публикация, е, че системите за колективно договаряне са под натиск. По-специално, привържениците на неолибералната политическа програма разглеждат колективното договаряне и синдикатите като „твърдата ръка“ на пазара на труда, която ограничава икономическия растеж и пречи на предприемачеството. Чрез заявеното намерение за постигане на по-голяма гъвкавост на пазара на труда, увеличаване на темповете на растеж на производителността и подобряване на конкурентоспособността, неолибералните политици се опитват да ограничат обхвата и покритието на колективното договаряне. Резултатите от политическия натиск за преследване на неолиберална политическа програма

варира в отделните държави-членки и в рамките на тях. В Източна Европа, например, индустриалните системи за договаряне са фрагментирани, въпреки че степента варира в различните държави-членки. Тази тенденция е особено ясно изразена в страните под намесата на Тройката, където обхватът и покритието на договарянето са значително ограничени.

Проектът ImproCollBar се основава и на този анализ на колективното договаряне. В проучването на ETUI обаче авторите изследват темата в много различни времеви рамки: от 2000 г. до 2019 г., и най-вече в годините преди и по време на Голямата рецесия, докато последните критични моменти като пандемията и последвалата криза в Украйна липсват в анализа на това как колективното договаряне се е променило и как то може да бъде подобро. Друга разлика е проучвателната изследователска рамка в докладите на страните и заключителния анализ, където акцентът е поставен главно върху анализа на зависимата променлива (колективно договаряне), докато контекстуалните, системните и релационните фактори, които предизвикват или подобряват колективното договаряне не са изследвани в достатъчна степен.

Принос на изследването

Чрез преглед на най-подходящите проекти, доклади и изследвания на колективното договаряне и индустриални отношения, се идентифицират четири изследователски и практически приноса на този сравнителен доклад.

Първо, на теоретично ниво докладът има за цел да осветли факторите и механизмите, които водят до подобряване на обхвата и покритието на колективното договаряне чрез свързване на научната литература за индустриални отношения с изследванията на социалните движения. Докато проучванията на индустриалните отношения обикновено се фокусират върху институционалната рамка на социалния диалог и колективното договаряне, приемайки за даденост съществуването на синдикатите и системата за колективно договаряне, изследванията на социалните движения могат да допринесат за обяснението на процесите на мобилизация на работниците, капацитета на синдикатите в разширяване на правата на работниците, мобилизиране на работниците и подобряване на колективното договаряне. Синдикатите прилагат разнообразен набор от стратегии, за да постигнат своите искания и тези стратегии, както и резултатите от тях, варира в различните страни. Обикновено нивата на покритие на колективното договаряне се обясняват само със законови и институционални рамки. Докато учените в сферата на индустриалните отношения често изследват до каква степен преговорите на синдикатите с правителствата и организациите на социалните партньори оказват влияние върху покритието на колективното договаряне, тази научна литература пропуска структурни и релационни фактори, които могат да обяснят резултата. Напоследък някои учени в индустриалните отношения се позоваха на теориите за социалните движения, за да обяснят появата и успеха на синдикалните кампании, но както Tapia, Elfström и Roca-Servat (2018) отбелязват в преглед на двете направления на литературата, понастоящем тези две научни литератури за индустриални отношения са все повече разделяни. В този смисъл концепциите и техниките от изследванията на социалните движения могат да запълнят пропуски в разбирането на решаващи фактори и механизми, подобряващи индустриалните отношения и капацитета и силните страни на синдикатите.

Второ, на ниво количествени данни резултатите от това изследване повишават осведомеността за индустриалните отношения и колективното договаряне в контекста на пандемията от COVID-19 и началото на войната в Украйна. Докато някои статистически данни са достъпни на уебсайтовете на MOT, Eurofound и ETUI (т.е. основни социално-икономически характеристики, синдикална плътност, обществено мнение относно света на труда по време на Covid-19), важни характеристики на режимите на индустриални отношения, като например колективни трудови споровете и неформализираните колективни

действия на работниците (стачки, демонстрации, символични действия) нямат данни или трябва да бъдат прецизирани със стабилни техники за измерване, както в случая със синдикална плътност и обхвата и покритието на колективните споразумения. МОТ има база данни³, в която се съдържат данни от стачна активност в световен мащаб, но за България, Хърватия и Румъния липсват данни, докато за Гърция, Италия, Франция и Белгия последните наблюдения са съответно от 1998, 2009 и 2000 г. По същия начин в базата данни за стачна активност на ETUI⁴ няма наблюдения в избраните държави, с изключение на Белгия. Освен това единица за наблюдение е средният брой загубени дни, поради стачни действия, докато по-стабилни данни могат да бъдат генерирани чрез други техники, включително синдикални архиви, новинарски репортажи и архиви на държавни институции относно трудови действия и спорове. В същото време казуси и сравнителни изследвания от научната литература на социалните движения показват средни до високи нива на работнически стачки и работнически спорове преди и по време на Голямата рецесия в България (Динев, 2020), Хърватия (Доленец и др., 2020), Италия (Andretta, 2018) и Гърция (Karyotis & Rüdig, 2018), разчитайки на анализ на новинарски съобщения за протестни събития в споменатите страни.

Подобно на данните за мобилизация на работниците и индустриални действия, наличните данни за синдикална плътност и покритие на колективното договаряне дават предупредителни сигнали. Например, ILOSTAT показва тенденциите на тези показатели само до 2016 г., докато данните за следващия период, който е времевата рамка на този проект, все още липсват. Вторият момент е качеството на предоставените данни. ILOSTAT описва, че стачните действия и загубените дни, причинени от стачни действия, са взети главно от административни записи от държавни институции, но тези формализирани стачни дейности може да са подвеждащи за тенденциите, свързани с недоволство и моделите на жалби, подавани от работниците. Освен това официалните числа на колективните действия изключват по-задълбочен, качествен и описателен анализ на исканията, предявени от работниците, техните цели, репертоар от стачни действия, реакции на работодателите и държавата и т.н. Този вид информация може да се наблюдава чрез други набори от данни, методи и техники, както е споменато по-горе, анализ на протестните събития (АПС).

Трето, на ниво качествени данни, в допълнение към прецизиране и актуализиране на статистическите данни за индустриалните отношения, това изследване допринася за литературата за индустриалните отношения с изследване на колективното договаряне чрез качествен анализ със специфичен фокус върху тълкуването и информацията, предоставена от участниците в системата за социален диалог относно механизмите и факторите, подобряващи колективното договаряне. Чрез интервюта с различни участници в процеса на колективно договаряне, и анализ на конкретни случаи на успешни практики на колективно договаряне, този проект допълва разбирането за индустриалните отношения в страните-партньори от гледна точка на макро и средно ниво. Докато повечето изследвания на индустриалните отношения обикновено разглеждат социалния диалог чрез интерпретацията на синдикатите и работодателите, в настоящото изследване са проведени интервюта и с други участници, които са важни за разбирането на широката система на социален диалог, като държавни администрации, социални движения и граждански обществени организации и политически партии. По този начин приемаме системата за социален диалог и индустриални отношения като част от една по-сложна и динамична система от множество участници и интервенции.

Четвърто, по отношение на европейското и транснационалното измерение на изследователския доклад, чрез сравняване на най-различни системни рамки, констатациите могат да се използват за разбиране на други случаи от Европейския съюз. Докладът

3 Виж ILOSTAT, "Indicators and data tools", <https://ilostat.ilo.org/data/>

4 Виж ETUI, "Strike Map", <https://www.etui.org/strikes-map>

предоставя изследване и анализ на общите тенденции в индустриалните отношения и колективното договаряне, които са важни за много от държавите-членки на ЕС (напр. намаляване на членството в синдикатите и синдикална плътност; дерегулация; децентрализация, транснационално разширяване на индустриалните отношения и др.) и техните специфични модели в избраните държави-членки, които са обхванати от дейностите по проекта

Резултати

Последващите резюмета на Националните доклади обобщават основните резултати от изследването в осем държави. Те включват основните бенефициенти (Белгия, България, Гърция, Италия и Румъния), допълнителни доклади от асоциираните партньори (Франция и Хърватия) и принос от Ирландия.

Белгия

Ноа Вангеел, Каролин Ленартс и Сем Вандекерчове

1. Колективното договаряне в Белгия

В сравнение с другите държави-членки на ЕС, в Белгия социалният диалог остава стабилен, с високи нива на синдикална плътност от около 50 % (OECD & AIAS, 2021 г.). Тази сила се дължи на няколко фактора, включително добре развита институционална рамка, която подкрепя членството в синдикати. Ключови елементи като представителни структури само за синдикатите, квази-Гентска система (Vandaele, 2023a), сравнително ниски синдикални членски вноски и обширни услуги, предоставяни от синдикатите, допринасят за поддържането на високи нива на членство.

Механизмът за разширяване обхвата на колективните трудови договори (КТД) и широко му използване повиши покритието на колективното договаряне до 96%, цифра, която остава стабилна повече от четири десетилетия (OECD & AIAS, 2021 г.). Чрез разширяване на КТД, покритие на всички компании в рамките на даден сектор или целия частен сектор, се насърчават равни условия. Това гарантира, че всички работодатели се придържат към едни и същи стандарти и задължения, посочени в споразуменията, като по този начин се насърчава справедливостта и последователността на целия пазар на труда. Голямото покритие на колективното договаряне в Белгия може да се отдаде преди всичко на Националния съвет по труда (НСТ), който е подписал над 170 КТД, повечето от които обхващат всички служители в частния сектор. Освен това приблизително 75% от служителите са обхванати от Съвместни комитети, което допълнително допринася за широкото покритие на колективните споразумения. Трябва да се отбележи, че значителна част от служителите, които не са обхванати от Съвместни комисии, са държавни служители, които работят в рамките на отделна система за колективно договаряне (RSZ, 2023 г.).

2. Властови ресурси на синдикатите в Белгия

По-долу е даден преглед на белгийските синдикати през призмата на теорията за властовите ресурси

2.1. Структурна власт

Структурната власт може да бъде разграничена в два вида: сила за договаряне на работното място и сила за договаряне на пазара (Schmalz et al., 2018).

В Белгия наличието на централни стачни фондове за синдикатите и използването на обезщетения при стачки (Vandaele, 2023a), заедно с активното ангажиране на синдикатите в стачките и последващата висока честота на стачки в Белгия, означава, че силата на преговори на работното място е висока в държавата. Това се подкрепя допълнително от високия процент спонтанни стачки, наблюдавани в Белгия.

Обратно, на пазара на труда, служителите и търсещите работа понастоящем притежават относително висока степен на преговаряща сила. Това се дължи основно на структурния недостиг на пазара на труда, характеризиращ се с високи нива на свободни работни места, ниво на безработица от 5,6% и ниво на неактивност от 22,4% (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023 г.). Особено във Фландрия компаниите са изправени пред предизвикателства при набирането на служители след кризата с COVID-19. VBO, най-голямата работодателска организация в Белгия, подчертава, че работодателите са изправени пред недостиг на персонал на всички нива, като особено остър недостиг се наблюдава в техническите и инженерните професии, както и в позициите, ориентирани към обслужване на клиенти (Coenegrachts, 2023 г.). Тези трудности при наемането на персонал могат да се дължат на няколко фактора, включително застаряващата работна сила, търсенето на специфични набори от умения и високите условия на труд и заетост, като физически натоварващи задачи, нощни смени и смени през уикендите, както и преобладаването на договори на непълно работно време и временни договори. Тези фактори колективно допринасят определени възможности за работа да се възприемат като непривлекателни от потенциалните кандидати (VDAB, 2024 г.).

2.2. Организационна власт

Синдикатите в Белгия имат добре установени структури, организирани в национални конфедерации, които координират дейностите между своите федерации членки и осигуряват подкрепа за колективното договаряне и представителство. Те имат общо членство над 3 милиона членове и синдикална плътност от приблизително 50%. Тъй като тази значителна членска маса е в рамките на трите конфедерации, организационната власт е много концентрирана.

Нещо повече, в белгийските синдикати работят отдадени на каузата синдикални служители, които допринасят за повишаване на организационния капацитет и ефективността в застъпничеството на интересите на работниците. Например в ACV/CSC работят около 3000 служители, а в ACLVB/CGSLB около 600. Освен това ACV/CSC разчита на приблизително 60 000 доброволци, които служат като основна точка за контакт на синдиката с работниците/служителите, търсещи помощ или насоки по проблеми, свързани с работното място. Следователно синдикатите в Белгия са големи организации и поради големия си мащаб разполагат с достатъчно ресурси за осъществяване на своите дейности. Ясна илюстрация на тези организационни ресурси и адаптивност се вижда в инициативи като United Freelancers и Interim United, и двете ръководени от ACV/CSC. Тези инициативи имат за цел да отговорят на специфичните нужди и предизвикателства, пред които са изправени работниците на нововъзникващи работни позиции, съответно работещите на свободна практика и временните работници.

2.3. Институционална власт

Институционалната власт на белгийските синдикати е значителна, благодарение на силната традиция на социално партньорство, корпоративни договорености и институционализирането на социалния диалог. Институционалната многостепенна система за социален диалог и колективно договаряне е много добре развита в Белгия. Белгийските синдикати имат широки права за колективно договаряне, което им позволява да преговарят за заплати, условия на труд и други въпроси, свързани със заетостта, от името на своите членове. Колективните споразумения, постигнати чрез договаряне, обхващат широк спектър от сектори и са правно обвързващи (т.е. те са официална част от колективното трудово право), като предоставят на синдикатите механизъм за осигуряване и налагане на правата на работниците. Структурата и нейните КТД има надграждащ характер, което означава, че КТД от по-ниско ниво може само да подобри условията на труд на служителите. Всички органи на всички нива се състоят от равен брой представи-

тели на работодателите и работниците. Най-важното ниво е секторното ниво, където съществуват около 170 съвместни комисии за договаряне в рамките на конкретни сектори.

2.4. Обществена власт

Синдикатите в Белгия активно се ангажират в подкрепа на разнообразен набор от дейности и организации в гражданското общество. Те участват в различни събития, включително демонстрации за правата на жените (ABVV, 2024a), протести за прекратяване на огъня в Палестина (ABVV, 2024b; Michiels & Belga, 2023), кампании срещу крайната десница (8meicoalitie.be; Redactie De Morgen, 2023), дейности, свързани с опазване на околната среда (Huyghebaert & Belga, 2023), срещу по-строги правила за протести (Houtman, 2021) и застъпничество срещу съкращенията в обществения транспорт (Arnhoudt, 2024; Belga, 2015). И трите синдиката са членове на De Klimaatcoalitie, организация, фокусирана върху набирането на социална и политическа подкрепа за мерки за смекчаване на климатичната криза (<https://klimaatcoalitie.be/nl/home/>), и трите подкрепят гражданското движение Hart boven Hard, което се застъпва за приобщаващо и устойчиво общество (<https://hartbovenhard.be/>). Докато ACV/CSC и ABVV/FGTB демонстрират широка подкрепа за организации на гражданското общество, участието на ACLVB/CGSLB е сравнително по-малко поради по-малкия им размер и по-малко ресурси. Освен това има идеологическо измерение на това несъответствие, като либералният съюз дава приоритет на въпросите, свързани с работното място.

Като член на Beweging.net и Mouvement Ouvrier Chrétien, ACV/CSC поддържа тесни и структурни връзки с различни организации в рамките на християнския стълб на белгийското общество, включително женски движения. ABVV/FGTB, от друга страна, има силни връзки със социалистическата общност и фламандската социалистическа партия Vooruit чрез Socialistische Gemeenschappelijke Actie, консултативния комитет на фламандския социалистически стълб. По подобен начин във Валония ABVV/FGTB се свързва с l'Action Commune, която обхваща социалистическата общност и валонската социалистическа партия PS. За разлика от тях ACLVB/CGSLB няма структурни връзки с политическите си партньори (Open VLD във Фландрия и MR във Валония), но си сътрудничи тясно с либералната общност.

Белгийските синдикати поддържат тесни връзки с гражданското общество и подкрепят голямо разнообразие от дейности извън техните „основни“ функции на работното място. Историческите връзки с политическите партии обаче са под натиск, отчасти защото така наречените традиционни партии губят своята електорална основа (De Vadder, 2020; Luypaert, 2019; Vermeersch, 2012). Beweging.net вече не работи съвместно с фламандската християнска партия CD&V (Van Esch & Belga, 2021), има натиск върху връзките между PS и ABVV/FGTB (Di Prima, 2023) и Vooruit, фламандската социалистическа партия отстрани ABVV/FGTB.

3. Протестни действия на синдикатите през последните ГОДИНИ

3.1. Тенденции в протестните събития

След отминаването на кризата с COVID-19, когато мащабните събирания бяха невъзможни поради правителствените ограничения, белгийските синдикати подновиха своите колективни действия. През 2022 г. в крайна сметка броя на стачните дни на хиляда служители в сравнение с 2021 г. беше почти двойно увеличен, което допълнително илюстрира завръщането на колективните действия (Vandaele, 2023b). Анализиранията събития следват подобна тенденция, с по-малко събития в началото на 2021 г. поради пандемията, последвани от скок през септември 2021 г. и пикове през декември 2021 г., март 2022 г.

и юни 2022 г. Почти всички събития включват синдикати, което показва тяхната дълбока интеграция с работническите движения в Белгия. Синдикатите организираха национални дни на действие, през март 2021 г. и юни 2022 г., които привлякоха значително участие и бяха съсредоточени около теми като нарастващите цени и Закона за заплатите.

3.2. Водещи организации, целеви теми, форми на действия, коалиции

Тясната връзка между синдикатите и действията на работниците в Белгия е много ясна от данните, като синдикатите и техните конфедерации са преобладаващите участници в протестни събития. Стачките са най-честата форма на протестни действия, често обявени предварително и подлежащи на специфични процедури в зависимост от участващия съвместен комитет. Въпреки това спонтанните стачки все още са на трето място сред най-използваните форми на действие, което подчертава тяхното значение. Демонстрациите са на второ място, което показва широкото им използване в кампании на национално ниво.

Разпространението на стачките като основна форма на действие може отчасти да се дължи на стратегията за търсене, използваща термина „стачка“ и взаимосвързаността на синдикатите с по-широкото работническо движение. Освен това повечето анализирани протестни събития са конфликти на работното място, където стачките изглеждат най-очевидният метод за действие.

Протестните събития се организират предимно за решаване на проблеми, свързани с условията и правата на труд, които съставляват 83,1% от анализираните събития. В рамките на тази категория изискванията често се фокусират върху условията на труд, на товарването, заплащането, безработицата и планираните уволнения. Това подчертава значението на проблемите, свързани с работното място, за стимулиране на протестната активност в Белгия.

Данните разкриват и забележимата липса на участие на други организации на гражданското общество по време на акциите на работниците. Въпреки че синдикатите често си сътрудничат с различни организации, както е показано в параграф 2.4, има очевидна липса на видимост или активност от страна на тези други участници на гражданското общество по време на протестите на работниците.

3.3. Основни протестни кампании

Основната кампания на синдикатите, стартирала през 2017 г. и анализирана в рамките на периода януари 2021 г. - юли 2022 г., е свързана основно с по-строгия Закон за заплатите от 2017 г., въведен от правителството на Мишел. Това законодателство, което определя задължителна горна граница за потенциални увеличения на заплатите, договорени между социалните партньори, е спорен въпрос. Докато организациите на работодателите твърдят, че е необходимо да се преодолеят историческите разлики в заплатите със съседните страни, синдикатите яростно се противопоставят, като твърдят, че законът нарушава свободата на социалните партньори да преговарят. Колективните действия срещу Закона за заплатите се простират отвъд обикновеното противопоставяне на самия закон, като последователно обхващат по-широки проблеми като нарастващите разходи за живот, нарастващите цени на енергията и различни фактори, допринасящи за намаляване на покупателната способност. Следователно тази продължаваща кампания срещу Закона за заплатите трябва да се разбира не само като предизвикателство към законодателството, но и като отговор на по-широките икономически проблеми на нарастващите цени в инфлационния контекст в края на 2021 г., началото на 2022 г.

По време на пандемията мащабните действия бяха временно прекратени, но протестите се възобновиха с облекчаване на ограниченията. Първият значим протест срещу Закона за заплатите се състоя в Брюксел на 6 декември 2021 г., като ACV/CSC и ABVV/FGTB

организираха манифестация, на която присъстваха 6000 протестиращи. Последваха подобни действия, включително местна мобилизация в Лиеж в края на март и подготвителни събития през април и юни за национален ден на действие през юни 2022 г. с около 70 000 участници, включително представители на партии с политическо мнозинство. Въпреки продължаващата мобилизация обаче, законът остава непроменен, като всяка реформа е малко вероятна преди следващия изборен цикъл. Въпреки това протестите и други форми на действие срещу Закона за заплатите продължават, което показва, че проблемът продължава да съществува в обществения дискурс и работническите движения.

Друга кампания на високо ниво във времевите рамки на проекта ImproCollBar е кампанията на синдикатите на френскоговорящите учители. Пет синдиката стартират кампания в началото на 2022 г., настоявайки за по-голямо уважение към техния труд, справяне с административните тежести и подобряване на условията на труд. Въпреки че рискуват здравето си по време на пандемията от COVID-19, те се чувстват непризнати от правителството, което води до голяма стачка в Брюксел на 10 февруари 2022 г., в която участваха над 5000 учители. Стачката подчерта проблеми като недостиг на учители, твърде висок брой ученици в класовете и липса на инвестиции в сектора. По-нататъшни събирания в Монс и Лиеж подчертаха тези опасения, насочени към правителството на френскоговорящата общност. В отговор се сформира работна група за диалог със синдикатите, което временно облекчи напрежението, но финансовите ограничения попречиха на незабавните промени в политиката. Освен това темпото на образователната реформа на правителството беше забавено, за да се даде възможност за повече сътрудничество между правителството и синдикатите.

3.4. Успешни колективни действия

Докато основната кампания на синдикатите относно Закона за заплатите се оказа неуспешна засега, действията на ниво компания често водят до разрешаване на социалния конфликт (например: blg, 2021; Huysentruyt, 2021; Radio 2 & Belga, 2022; Schabregs & Belga, 2021; Smitz, 2021).

4. Резултати от качествения анализ

4.1. Основни проблеми и предизвикателства пред колективното договаряне

В рамките на структурата и културата на белгийския социален диалог съществуват някои предизвикателства, които са свързани и с двете му части.

Най-видима и известна е структурата на социалния диалог. Многостепенната система на диалог, различните начини за (ограничаване) на участие, как са защитени синдикалните делегати и т.н. Съвместните комитети са със значителни разлики в размера и членството. Някои комитети са много малки, представляващи изчезващи отрасли, докато други обхващат широк кръг от работници от различни сектори. Това разнообразие поставя два основни проблема: първо, малките комитети може да не служат ефективно по предназначение и това повдига въпроса да ги оставим да „отмрат“ или по-скоро да бъдат разпуснати или слети. Второ, по-големите комитети, наречени „допълващи се“, включват работници от различни сектори, което затруднява разглеждането на специфични за сектора въпроси по време на преговорите. Това води до преговори, които често отразяват по-широки национални дискусии. Подчертава се необходимостта от модернизирани на структурата на комисиите, особено като се има предвид, че разрастващите се сектори като ИКТ и бизнес консултациите попадат в рамките на толкова големи и нефокусирани комитети.

Културата на колективното договаряне в Белгия е много по-трудна за описание. Тук всич-

ки интервюирани в рамките на проучването споменават нарастващата поляризация като ключово предизвикателство, за което им е по-трудно да постигнат споразумение с „другата“ страна. Както синдикатите, така и организациите на работодателите виждат културна промяна между по-възрастните преговарящи в съвместните комитети и по-младите, по-нови, които често са по-войнствени. Освен това работодателските организации виждат като причина за тази промяна изборния успех на радикалната лява партия PVDA/PTB. В културата на колективното договаряне се крие и неокорпоративната връзка между социалните партньори и правителството/политиката. Изборният успех на политически партии, които категорично се противопоставят на тази идея (NVA) или имат смесени мнения относно профсъюзите (Vlaams Belang), може да постави социалните партньори под още по-голям натиск. И все пак, дори след правителството на Мишел, институции като системата от Гент все още съществуват и ако социалните партньори успеят да постигнат споразумение, политиките ще се вслушват в техните искания.

4.2. Мотиви на социалните партньори за участие в колективното договаряне

Както синдикатите, така и работодателските организации участват активно в колективното договаряне, като го признават за решаващо средство за смекчаване на социалните вълнения и конфликти. Организациите на работодателите особено ценят клаузите за социален мир, вградени в КТД, и се стремят към равни условия в своя сектор. В допълнение, значителната синдикална плътност, наблюдавана в определени сектори, служи като мотивиращ фактор за участие в преговори на секторно ниво, както отбелязва един от респондентите. Освен това, издаденото от правителството законодателство често включва изрични искания за по-нататъшно развитие в рамките на различни органи за социален диалог.

4.3. Възгледи на други участници относно колективното договаряне

Както е обяснено в анализа на обществената власт, синдикатите в Белгия активно подкрепят различни дейности и организации на гражданското общество, като участват в събития като маршове за правата на жените, протести за прекратяване на огъня в Палестина, шествия срещу крайната десница, кампании, свързани с климатичните промени и застъпничество срещу по-строги протести правила и съкращения в обществения транспорт. И трите големи синдиката са членове на различни организации на гражданското общество като De Klimaatcoalitie и Hart boven Hard. Следователно социалните движения гледат положително на синдикатите, въпреки че синдикатите по-често подкрепят действията на гражданското общество, отколкото обратното.

Освен това синдикатите поддържат тесни връзки с различни организации в рамките на съответните им идеологически стълбове. Политическите партии от техния собствен „цвят“ могат да се считат за предпочитани синдикатите и социалния диалог, въпреки че степента им е различна.

Отношенията между синдикатите и политическите партии са изправени пред предизвикателства през последните години, с промени в традиционните партийни връзки и натиск върху установените връзки между синдикатите и политическите субекти. Въпреки тези предизвикателства, белгийските синдикати продължават активно да се ангажират с гражданското общество, отразявайки развиващата се обществена динамика и променящите се политически пейзажи.

4.4. Как се постигат колективни споразумения

Въпреки че Белгия е страна с много активни стачни действия, всички интервюирани синдикалисти все още са категорични, че по-голямата част от времето си прекарват в преговори и постигане на споразумения, а не в реални колективни действия. И двете

твърдения могат да бъдат съгласувани в забележителния брой КТД, които се подават всяка година във Федералната публична служба по заетостта, труда и социалния диалог. Въпреки че повечето от тези КТД всъщност надраждат вече съществуващи КТД, все пак всяка година се подписват повече от 15 000 КТД, от които между 11 000 и 14 000 са на ниво компания (Van Gyes, 2022).

При сключването на колективен трудов договор както синдикатите, така и работодателските организации се придържат към система на поетапна демокрация. Представителите на всеки избирателен район играят централна роля при определянето на отправната точка преди започване на преговорите в рамките на съвместния комитет. Трите синдиката обединяват исканията си в единен набор, както и различните работодателски организации, ако има повече от една в конкретната обща комисия. По време на преговорите преговарящите предоставят редовни актуализации на съответните избиратели, позволявайки корекции, ако е необходимо. Преди финализирането на КТД синдикатите и работодателските организации провеждат гласуване на предложения текст. Едва след това гласуване, КТД се официализира.

На ниво компания се водят преговори между делегати на синдикатите и представители на работодателите. Всяко постигнато споразумение трябва да бъде одобрено от синдикален представител, преди да получи статут на КТД.

5. Обобщение

5.1. Негативни и позитивни фактори при колективното договаряне

Успешното колективно договаряне разчита на силни социални партньори от двете страни на масата на преговори и белгийската система насърчава това ефективно, което води до висока синдикална и работодателска плътност. Членският внос е сравнително нисък в сравнение с други европейски държави, а частичното възстановяване допълнително намалява разходите за много работници, което прави членството в синдикати достъпно. Частичната Гентска система също така увеличава членството в синдикатите чрез предоставяне на обезщетения и услуги извън обезщетенията за безработица, включително, но не само правни съвети, представителство, възможности за обучение и кариерно ориентиране. Колективното договаряне на работното място е задължително чрез законодателството. След като един от трите синдиката поиска от работодателя да направи това, той трябва да разреши формирането на синдикална делегация. Съветът по труда и комисията по превенция и защита при работа са задължителни на работното място, когато работодателят има най-малко 100 или съответно 50 служители. Рестриктивното участие в колективното договаряне на работното място прави жълтите синдикати невъзможни и допълнително циментира ролята на трите представителни синдиката в колективното договаряне.

Организациите на работодателите в Белгия също са добре развити, като включват секторни федерации и национални конфедерации. Те преговарят със синдикатите в националния трудов съвет и съвместните комитети и предоставят на своите членове услуги като лобиране, разпространение на информация, обучение, работа в мрежа и административна подкрепа. Новите браншови работодателски организации могат да се присъединят към националните конфедерации, като се възползват от тяхната подкрепа за развитие на собствените им дейности и представляване на техните интереси на национално ниво.

Силната членска маса както на организациите на работодателите, така и на синдикатите им позволява да участват в колективното договаряне от позиции на властимащи организации. Секторното договаряне се насърчава от законодателната рамка в Белгия. КТД следват йерархична структура, позволяваща на множество КТД да се прилагат към един

и същи работник, а КТД от по-ниско ниво могат само да подобрят позицията на работни-ка спрямо КТД от по-високо ниво. Държавата организира съвместни комитети на сектор-ни нива, обединяващи социалните партньори и улесняващи колективното договаряне, като премахва всички потенциални пречки. Освен това механизмът за разширяване на обхвата осигурява равнопоставеност чрез прилагане на споразумения, постигнати в съвместни комитети, към всички работодатели в сектора, като по този начин укрепва позицията на работодателските организации, тъй като отделните компании не могат да се присъединяват самостоятелно към съвместните комитети.

5.2. Успешни механизми за подобряване на колективното договаряне

Укрепването на колективното договаряне в Белгия е свързано най-вече с подобряване на диалога и отношенията между участващите страни. Постигането на междупрофесио-нални споразумения става все по-трудно. Синдикатите са толкова войнствено настро-ени срещу Закона за заплатите, колкото и преди седем години след въвеждането му от правителството на Мишел. В отговор работодателските организации поставиха под въ-прос механизмите за индексирание на заплатите. Отвореността на сегашното правител-ство към социалните партньори се увеличи в сравнение с предишното, но новите избори през 2024 г. може да доведат отново до по-икономическо дясно правителство.

Въпреки че както Националният съвет по труда, така и Съвместните комитети все още преговарят и все още достигат до споразумения, със сигурност в рамките на Групата на 10, най-видимият орган за преговори, и двете страни са разочаровани от настоящата обстановка. Това беше ясно формулирано от бившия му президент Барт Де Смет в него-вото прощално интервю:

Хората понякога говорят за белгийския компромис, но дори и той все още се осъществява трудно. Вече не си позволяваме време, дискретност и спокойствие, за да постигнем споразумение. (Haesk & Dheedene, 2023 г., параграф 9)

В настоящия напрегнат контекст на междупрофесионалните отношения е важно да се отбележи, че той не отразява точно желанието на социалните партньори да преговарят и да намират споразумения. Това мнение се повтаря от респондентите и социалните партньори в медиите, като се подчертава, че те предпочитат да постигат споразуме-ния самостоятелно. Те изразяват загриженост, че ако не бъдат постигнати споразуме-ния, правителството ще се намеси, което потенциално ще доведе до резултати, които са по-малко благоприятни за всички участващи страни. Това желание беше ясно предста-вено от новия президент на Г-10 Рене Брандерс в първото му интервю в новата му роля:

Синдикатите и работодателите се нуждаят един от друг. В крайна сметка една икономика не може да съществува без компании и компаниите не могат да съ-ществуват без хората, които работят в тях. Нашите различия трябва да бъдат преодолими. [...] Вече познавам някои на масата за преговори добре, а други малко по-малко. Тези, с които вече говорих, намирам за изключително интели-гентни. Но всички са под стрес. Трябва да успеем да го овладеем, за да оставим емоцията от деня малко назад и да погледнем в по-дългосрочен план. Ще е не-обходим диалог в спокойствие, както и доверие и поверителност. (Haesk, 2023)

Намирането на изход от контекста на поляризацията не е лесна задача и докато поли-тиците и академиците по света активно търсят такъв, няма едно-единствено решение. Въпреки това, самото съществуване на желание за преодоляване на различията и съби-ране отново е положителна отправна точка. Тази готовност за диалог и сътрудничество полага основата за потенциален напредък към разрешаване на поляризацията и на-сърчаване на по-голямо разбирателство и колективно договаряне.

БЪЛГАРИЯ

Виолета Иванова, Екатерина Рибарова, Иванина Янкова, Росица Макелова, Цветомила Иванова

1. Колективното договаряне в България

След рухването на социалистическия режим в България в края на 1989 г. започва процес на трансформация на индустриалните отношения. Синдикатите започват да преговарят не само с работодатели в държавни предприятия, а и да възстановяват стари структури или да образуват нови в частния сектор, особено след стартиралата приватизация. Така в началото на 90-те синдикатите полагат усилия да възстановят колективните преговори на различни нива и в предприятия и сектори с различна форма на собственост. В периода 1990-1998 г. обхватът на колективното договаряне е в диапазона 60-70% от наетите, предвид наличието на секторни колективни договори за повечето икономически дейности. След 2000 г. се забелязва намаляване на броя на обхванатите с колективен трудов договор (КТД) работници и предприятия. Това е основен проблем, който се засилва, заедно с ерозията на секторните/браншовите колективни преговори. Тези процеси са изключително видими в индустрията (в химическата и фармацевтичната няма секторни преговори от 2004 г., а по-късно и в повечето браншове на хранителната промишленост, където също липсват преговори през последните 10 г.).

Синдикалната плътност в редица сектори, където има отраслови/браншови КТД, е ниска и в редица предприятия няма синдикати, които да изискват спазването на секторните договорености (напр. в строителство, селско стопанство, хартиена промишленост, търговия, туризъм). След кризата през 2008- 2009 г. броят на обхванатите спада до под 30% от наетите. От тогава тази тенденция се запазва и по последни данни на НСИ с колективен трудов договор са обхванати около 28% от наетите лица. През 2020- 2021 г. има регистрирани 23 секторни КТД (отраслови и браншови). Броят на КТД действащите КТД в предприятията е 1522 за 2021 г. и 1424 за 2022 г. (данни на НИПА).

Поради ограничения брой сключени браншови колективни трудови договори и неизползването на механизма за разпространение, колективното договаряне на заплатите има критично ниски нива на покритие- 23.6% на браншово и 15.6% на фирмено равнище. Надежда за подем на договарянето и постигане на по- високо покритие на наетите с КТД идва с приетата Директива относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз.

2. Властови ресурси на синдикатите в България

2.1. Структурна власт

Двете основни синдикални конфедерации се стараят да бъдат равно отдалечени от всички политически партии и движения и да си партнират с тях при необходимост от представителство на работническите интереси. И двете конфедерации имат забрани в уставите си лица на ръководни позиции в синдикални структури да заемат постове в ръководства на политически партии или движения, както и да бъдат депутати, министри, кметове и др.

През изминалия период от повече от 33 години синдикатите са участвали или поне давали идеи и предложения по широк спектър от социални и икономически политики, пряко свързани с интересите на работниците. Като цяло синдикатите се стараят да прокарат своите политики през парламента, изпълнителната и местната власт, като за целта се

включват в различни формати на събрания с представители на държавата. На регионално и общинско равнище синдикатите използват също формите на социален диалог с представители на местната власт, както и възможността да излъчват общински съветници-независими или като участници в гражданските квоти на партийни листи, за да влияят върху политиките на органите на местно самоуправление.

2.2. Организационна власт

В началото на 90-те години на XX век синдикалната плътност все още е доста висока (над 80% от наетите работници и служители), след което започва да намалява и се стабилизира на ниво от 15% след 2020 г. Благодарение на прилаганите политики за привличане и задържане на членове, се преустановява намаляването на членската маса. От гл.т. на концентрацията на синдикалното членство, то по данни на КНСБ, може да се заключи, че то доминира в публичния сектор за сметка на индустрията и услугите.

Мотивиращо за синдикалното членство са основно постиженията на синдикатите в законодателството чрез инициране за приемане на закони, поправки и допълнения към тях, насочени в защита правата и интересите на работещите.

Осъществяваните всяка година протестни действия, информационни кампании, форуми и събрания на колективи на всички нива са също ефикасен инструмент за мотивиране за членство в синдиката. Освен, че полагат усилия да запазят членската си маса, синдикатите се борят непрекъснато за привличане на нови членове и за популяризиране на своята дейност сред широки групи от населението чрез кампании в различни направления (напр. в сферата на образованието, по информиране и консултиране, по безопасни условия на труд). Други примери за повишаване мотивацията за синдикално членство са например финансово подпомагане на синдикалните членове (през взаимоспомагателни каси); организиране на благотворителни кампании и работнически спартакиади. Синдикатите предоставят още правни консултации за членовете на синдиката; консултации и обучения за подобряване условията на труд; открити приемни за граждани и др.

2.3. Институционална власт

За да бъдат признати синдикалните организации е необходимо да се покрият определени критерии установени в закона (чл.34, т.1- 4 КТ). В Конституцията на България е регламентирано правото на сдружаване на работниците и служителите, респ. на работодателите. Те могат да се обединяват в организации, за да изразяват, отстояват и защитават общите си интереси. Конституционното право на сдружаване се урежда основно в Кодекса на труда (КТ). В няколко отделни глави на КТ се уреждат специфичните права и роля на тези сдружения. Правата на синдикалните организации са закрепени в КТ като най-важните са: 1) Участие в подготовка на вътрешните актове на предприятието (чл.37 КТ); 2) Участие в обсъждане на трудови и осигурителни въпроси (чл.42 КТ); 3) представителство пред съда (чл.45). Освен посочените общи права, синдикалните организации имат права при участие при воденето на колективни преговори и сключване на КТД.

Тристранното сътрудничество е признато и закрепено в правната рамка на България. Кодексът на труда (чл. 3) изисква държавата да осъществява 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. Съответно, за да е ефективен процесът, то могат да се сключват споразумения между представителните организации на работниците и служителите и работодателите за приемане на нормативни актове по разглежданите от партньорите теми.

Националният съвет за тристранно сътрудничество (НСТС) е орган за осъществяване на консултации и сътрудничество на национално равнище по въпросите на трудовите и

непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и по въпросите на жизненото равнище. Синдикатите са представени в различни работни групи и комисии към НСТС и към отделните министерства.

Тристранното сътрудничество е уредено и в редица специални закони- Кодекс за социално осигуряване, Закон за насърчване на заетостта, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закон за здравното осигуряване и др. Органите на тристранното сътрудничество са: Национален съвет за тристранно сътрудничество, отрасли, браншови, областни и общински съвети за тристранно сътрудничество. Допълващ социалния диалог, чрез диалог с гражданското общество, е приетият Закон за икономически и социален съвет.

Уреждането на колективни трудови спорове се регламентира в Закона за уреждане на колективни трудови спорове (КТС). Според средствата, които се използват за разрешаване, те биват два вида- способи за доброволно уреждане на КТС (чрез непосредствени преговори между страните, посредничеството, доброволен трудов арбитраж) и способи за уреждане чрез сила и натиск (стачка или различни форми на протест). Стачката е право на работниците, уредено в чл.50 от Конституцията. Стачните действия са инструмент на синдикатите за защита правата и интересите на работниците. Приоритетно значение за КНСБ има утвърждаването и гарантирането на конституционното право на стачка (чл.50 от Конституцията). В тази връзка в програмата на КНСБ за мандата на управление от 2022 до 2027 г. е заложено да се полагат целеви действия за отмяна на действащия Закон за уреждане на колективните трудови спорове и приемане на нов (съобразен с чл.50 от Конституция и международните стандарти) Закон за упражняване на конституционното право на стачка. Освен целевите национални действия, то синдикалното движение в България разчита на международна подкрепа за защита правото на стачкуване, но и солидарно подкрепя усилията на други синдикати за прилагане на това право. На местно и секторно ниво периодично се заявява готовност за стачни действия, поради неизпълнение на договорености в КТД или прилагане на нормативни актове.

Дейността на българското синдикално движение се пренася и на международно ниво, като освен членството в синдикалните структури като Европейската конфедерация на профсъюзите и Международната конфедерация на профсъюзите, синдикатите участват успешно и в Европейския икономически и социален комитет от 2007 г. Представители на синдикати участват в управителни или надзорни органи на няколко агенции на Европейския съюз, но и в Управителния съвет на Международната организация на труда.

2.4. Обществена власт

Двете синдикални конфедерации в България са равно отдалечени от политическите партии и движения в страната. В уставите им е записана забрана за това лица на ръководни позиции в синдикални структури да заемат постове в ръководства на политически партии или движения, както и да бъдат депутати, министри, кметове и др. политически фигури. Синдикатите прокарат политиките и идеите си относно социални и икономически въпроси, които касаят интересите на работещите, през парламента, изпълнителната и местната власт, като за целта се включват в различни формати на събрания с представители на държавата. Друг аспект на политико-икономическия контекст са взаимоотношенията на синдикатите с работодателските организации. Синдикатите участват активно в двустранните срещи, форуми и проекти на национално представителните работодателски организации, но и на секторните такива.

В годините синдикатите в България изграждат множество връзки с различни организации на гражданското общество (в т.ч. научни организации и НПО) във връзка със своите политики за моделиране на трудовата среда. Голяма част от партниращите със синдикатите организации имат свои представители в Икономическия и социален съвет (ИСС) на България. Безспорно ИСС е институционализирана платформа, в рамките на която

синдикатите могат да комуникират активно с българското гражданско общество и да инициират потенциални нови партньорства.

През годините се наблюдават и взаимодействия на синдикатите с граждански инициативи и текущи мобилизации, които се изразяват по-скоро под формата на диалог, но не и в активно включване в организираните от тях действия. КНСБ, донякъде и КТ „Подкрепа“, рядко се включват в социални движения и протести, и то само когато те изразяват и защитават трудови и социални права и интереси, без процесът да се политизира и да се търси смяна на властта.

3. Протестни действия на синдикатите през последните години

3.1. Тенденции в протестните събития

Разглежданият период 2021- 2022 г. се отличава с парламентарна и политическа нестабилност, засилваща се инфлация, слаб ръст в доходите и оттук загуба на покупателната способност на заплатите. Този контекст провокира синдикатите към встъпване в протестна активност навсякъде в страната. Повишаването на доходите е ключово искане на проведените протести.

Синдикалните организации са отговорни за над 2/3 от осъществените трудови протести. Останалата 1/3 от протестите са най-често спонтанни и локални акции, отколкото планирани действия на браншови организации и сдружения.

Синдикалните протести, анализирани през 2021- 2022 г., се насочват основно към проблеми в конкретен отрасъл/ бранш. Съответно най-често се произвеждат искания за секторни регулации и в много по-малка степен се проблематизират теми от общонационално естество. Основният адресат на протестните мобилизации са националните институции (различни министерства и подчинените им агенции) и в много по-малка степен местните власти (областно/общинско ниво). Преобладаващата част от протестите са концентрирани през 2022 г. (общо 80% от отчетените синдикални протести). Причините за това са както липсата на решения по протестните искания през 2021 г., така и влошаващата се икономическа и политическа среда в страната.

Синдикалните протести протичат основно при мобилизиране на голям брой участници (диапазон 100- 1000 човека) и в много по-малка степен ескалират до мащабни многохилядни протести.

3.2. Водещи организации, цели, теми, форми на действия, коалиции

Синдикалните протести се организират изключително от национално представителните организации на работниците и служителите (КНСБ и КТ „Подкрепа“) и членуващите в тях федерации/синдикати/ съюзи (или 90% от синдикалните протести се провеждат от тях). Непредставителните синдикални конфедерации и техните членове отчитат много по-слаба протестна активност.

От гл.т. на водещите организации, то най-често (или в 90% от случаите) синдикалният протест се оглавява от съответната браншова/отраслова структура. Значително по-слабо (или 10% от синдикалните протести) е присъствието на протестната карта на националните конфедерации.

В секторен разрез най-многобройни са протестите на строителите (27% от всички синдикални протести), на служителите в системата на МВР и Министерството на правосъдието (съответно 25%) и на здравните работници (12%). В останалите браншове/отрасли се отчита по-слаба протестна активност, която не надхвърля 3-4 протестни случая за

наблюдавания в рамките на настоящия проект двугодишен период.

По-често (при 56% от случаите) синдикалните протести са част от кампания, т.е. продължителни са в своето действие и обхват. Като формат на събитието синдикатите се насочват основно към използването на следните две форми: символични действия (при 17% от синдикалните протести) и демонстрации и шествия на публични места (съответно при 71% от случаите). Съответно протестите преминават изключително по мирен начин, без насилие както от страна на протестиращите, така и от страна на полицията.

Интересно е да се отбележи, че няма отчетено присъствие на синдикатите като участници в чужди протестни събития; т.е. синдикатите изключително организират свои протести и/или встъпват в протестна дейност с конкретен партньор, отколкото да подкрепят чужди такива.

3.3. Основни протестни кампании

Основните протестни кампании на синдикатите, които протичат с участие на стотици и хиляди членове са: а) продължителната национална кампания от лятото на 2021 г. (13.08.) до лятото на 2022 (27.07.) на работниците на „Автомостриали- Черно море“; б) протестът от май 2022 г. на служителите в градския транспорт в София, протекъл успоредно с превозвачи от транспортния и таксиметровия бранш; в) протестът на различни браншови синдикати в системата на МВР от началото на 2022 г.

Протестните действия на служителите на „Автомостриали-Черно море“ АД започват на 13 август 2021 г., поради неизплатени средства от държавата към дружеството за ремонта на АМ „Тракия“. Протестът се организира съвместно от Федерацията на независимите строителни синдикати към КНСБ, Синдикат „Пътно дело“ към КНСБ и Синдикалната организация в „Автомостриали- Черно море“. След няколко месечен натиск се изплаща малка част от дължимите средства (9 млн. лв.). През периода декември 2021- април 2022 г. преминават нови протестни вълни из страната, благодарение на които се превеждат нови трансше към дружеството. Служители отново излизат на протест през юли 2022 г. с искане за изплащане на оставащите 14 млн. лв. Протестът се включва към този на други фирми от пътно-строителния бранш, претендиращи също за неизплатени от държавата средства. В резултат от системните и последователни протестни действия Парламентът приема решение, което гарантира поэтапното изплащане на дължимите средства.

Протестът на служителите в градския транспорт в София от май 2022 г. преминава успоредно с този на превозвачи и таксиметрови шофьори. Протестът все пак ясно се разграничава от другите, като не се допускат сливания на тълпите. В медийното пространство също се държи дистанция, за да се открийт синдикалните искания спрямо тези на протестиращите браншови работодателски организации. В протеста се включват членове на Съюза на транспортните синдикати в България към КНСБ и Федерацията на транспортните работници към КТ „Подкрепа“. Синдикалните искания са за актуализация на държавния бюджет в разходната му част за транспорт. В резултат от мащабната съвместна протестна акция Парламентът приема след законодателни промени, гарантиращи част от изискваните средства.

Браншовите синдикатите в системата на МВР организират серия от протести, започваща от началото на 2022 г. Причина за недоволството е липсата на политика за увеличение на възнагражденията в контекста на непрекъснато растящата инфлация. Провеждат се протести на Национален синдикат на пожарникарите и спасителите „Огнеборец“ (19.02.2022 г.) и на Синдикалната федерация на служителите в МВР (20.02.2022 г.). Исканията са за повишаване на възнагражденията и приемане на нова визия за функциониране на МВР с оглед на повишаващите се отговорности на служителите (вкл. по овладяване на мигрантската вълна по границата). След двата протеста министър-председателят на България поема отговорност за извършване на цялостни реформи в Ми-

нистерството на вътрешните работи, които да гарантират целевото разпределение на ресурсите към ефективните звена и оттук и увеличение на заплатите. Процесът на реформиране обаче се проточва във времето и липсата на решения провокира нови протести през 2022 г. и 2023 г. Все пак, след две години последователни протести, се постигна увеличение на възнагражденията на служителите в Министерство на вътрешните работи (МВР).

3.4. Успешни колективни действия на синдикатите

Колективните действия на синдикатите водят до подобряване на условията на труд в редица сектори на страната. Анализираните три протестни мобилизации постигат успех в своите искания, като стъпват на всички позволени през закона методи на въздействие към държавните институции и без да провокират насилие и безредици. Ключово средство за натиск и постигане на исканията е протестът в различните му разновидности (най-често под формата на маршове, блокади и символични действия). Провеждането на дълги във времето кампании, които обхващат не само столицата, но и редица други градове и пътни връзки, оказват необходимия натиск към властта за приемане на исканията. В същото време протестните кампании на национално представителните синдикати и техните членове са добре представени в медийното пространство с оглед генериране на обществена подкрепа и солидарност към отделни браншове и отрасли. Нещо повече, името на синдикатите става разпознаваемо като защитник на правата и интересите на трудещите се. Тази линия на синдикално утвърждаване като доверен закрилник на наетите, се подкрепя и от позицията на политическа неутралност. Именно чрез дистанциране от партиите синдикатите представят „труда“ като ценност и свой основен приоритет, който не е обвързан с никоя политическа доктрина.

4. Резултати от качествения анализ

4.1. Основни проблеми и предизвикателства пред колективното договаряне

КТД е важен инструмент за регламентиране на тези параметри, които са от значение не само за работодателя, но и за труда.

За представителите на синдикатите основните проблеми и предизвикателства в процеса на колективно договаряне на ниво отрасъл/бранш се свеждат до ограниченото прилагане на секторните колективни трудови договори (КТД), вкл. в много фирми, където има синдикална организация. За последните години само един от браншовите КТД е устойчиво разпространен – в пивоварната промишленост. Ограниченият обхват на секторното договаряне се влияе и от невъзможността за синхронизиране на различните работодателски интереси, както и от несъответстващ секторен обхват на част от синдикалните структури на тези на работодателите. В процеса на колективно договаряне на ниво предприятие, синдикатите разпознават като проблемни области надграждането на секторни КТД (вкл. по отношение на заплащане), трудностите по обезпечаване на информация за преговорите.

Основни причини за липсата на колективен договор според синдикатите е липсата на капацитет и/или опит на работодателските организации за водене на преговори или категоричен отказ, както и нежелание на работодателите да членуват в браншова работодателска структура. Социалният диалог се осъществява на браншово ниво чрез общи рамкови позиции, двустранни споразумения и меморандуми по въпроси на съвместни действия по определени теми.

Широк е спектърът от проблеми и предизвикателства пред договарянето от гл.т. на

браншовите организации. В голяма степен липсата на КТД се обуславя от отсъствието на закон за браншовите организации, на критерии за представителност на организациите и на възможности за директно разпространение на секторен КТД. Работодателите като цяло изразяват готовност за диалог и сключване на колективни трудови договори, но за някои сектори съществуващите процесуални препятствия и различия по съдържанието на проекто договорите са непреодолими (в т.ч. сериозни разминавания с вижданията на синдикалния преговарящ екип за работните заплати и регламентирането на отделни параметри на социалното партньорство).

4.2. Мотиви на социалните партньори да участват в КД

Представителите на браншово ниво целят постигане на солидарност, съпричастност, равенство и толерантност при влизане в преговори за КТД. Представителите на фирмено ниво пък мотивират участието си с желанието за сигурност и предвидимост в индустриалните отношения и за двете страни, както и с желанието за подобряване на отделни параметри от значение за трудещите се. Колективното договаряне е и инструмент за запазване на синдикалното членство, дори това е основен мотив за членство.

Наблюдава се взаимодействие между синдикати на различни нива и изследваните работодателски структури. Целта на връзките е осъществяване на социалния диалог, като не се регистрират предпочитания към определен/и синдикат/и, напротив споделя се за еднакъв контакт с различните структури към КНСБ и към КТ „Подкрепа“.

4.3. Възгледи за КД от други участници

През изминалия период от повече от 33 години национално представителните синдикати са участвали във формирането на широк спектър от социални и икономически политики, както са пряко свързани с интересите на работниците. Въпреки това основните синдикални конфедерации се стараят да бъдат равно отдалечени от всички политически партии, движения и др. и да си партнират с тях при необходимост от представителство на работническите интереси.

Оценката на представителите на държавни институции, партии и НПО относно процесът на социалния диалог и колективното трудово договаряне в България е, че този процес по-скоро се развива в правилна посока, макар да има все още много направления, в които се налагат спешни подобрения. Приема се за нормално, че в публичния сектор има по-силно изразен социален диалог и съответно колективните трудови договори са по-често срещани, докато работниците в частния сектор по-рядко имат възможност да се ползват от такъв тип защита. От друга страна, към държавните служители се проявява рестриктивна практика към момента, защото нямат право на КТД.

Като предизвикателствата по отношение на колективното трудово договаряне са посочени предстоящите изменения в нормативната уредба във връзка с транспонирането на Директивата за адекватни минимални работни заплати. Друго предизвикателство е неефективното разпространение на секторни КТД.

4.4. Как се постигат колективни договори

Известен недостатък в нормативната уредба е премахването на възможността за водене на преговори с група работодатели, което ограничава регионалните и общински преговори за бизнес секторите, специално за малките и микро предприятия. Освен това държавните служители не участват в колективни преговори и се налага синдикатите да преговарят за подписването на споразумения за тях. Концепцията, която е заложена и нормативната рамка е преговорите на по-високо-отраслово, браншово, евентуално общинско равнище да залагат норми, които да се приемат като минимални на равнище

предприятие. Тази концепция за съжаление на практика се пропуква през последните 10-15 години, особено в големи предприятия и подразделения на многонационални компании, където браншовите стандарти в някои случаи значително се надхвърлят, но в други изобщо се игнорират. Също така ерозията на секторните /браншови колективни преговори е видима в индустрията- например химическа и фармацевтична индустрия (там няма секторни преговори от 2004 г.), по-късно и в повечето браншове на хранителна индустрия (там също липсват през последните 5-10 г.). В същото време в редица сектори има отраслови или браншови КТД, но като цяло синдикалната плътност в тях е ниска и практически в редица предприятия няма синдикати, които да изискват спазване на секторните договори (напр. в строителство, селско стопанство, хартиена промишленост, търговия, туризъм).

5. Обобщение

5.1. Отрицателните и положителните фактори за колективното договаряне

Обхватът на КТД през годините се променя, като до 2000 г. покритието е 60-70%, докато след кризата 2008-2009 г. покритието на КТД се стабилизира и задържа 30%, което доказва успешните усилия на синдикатите да задържат съществуващите си членове, но и да създават нови синдикални организации. Правото на сдружаване е регламентирано в законодателството на страната, което създава основата за развитието на социалния диалог. Все пак правната рамка е изчерпала първоначалния си стимулиращ ефект, поради което в годините синдикатите търсят нови нормативни решения за функциониране на диалога. В тази връзка Директивата за адекватни минимални работни заплати, в частта, третираща колективното договаряне, се очаква да даде нов тласък на договарянето и да разшири обхвата на лицата, покрити с колективен договор. Ето защо синдикатите готвят пакет от законодателни изменения за защита правото на сдружаване и договаряне, който отразява много от публично оповестяваните синдикални искания през годините, но и въвежда нови такива.

Двете основни синдикални конфедерации се еманципират от влияния на политически партии и заемат позиции, защитаващи интересите на работниците, независимо коя партия е на власт и коя в опозиция. Все пак синдикатите не се дистанцират от политическия живот в страната и поддържат равноправни отношения с всички основни политически сили. През годините синдикатите градят връзки и с различни организации на гражданското общество по теми, защитаващи правата на трудещите се българи.

5.2. Успешни механизми за подобряване на колективното договаряне

Един от успешните механизми за постигане на колективните искания на синдикатите е организирането на широкомащабни протестни мобилизации. Протестите са изключително в рамките на допустимите от закона действия, а в основата на тяхната организация стоят квалифицирани синдикални експерти и преговорни екипи. Синдикалният протестен репертоар борави изключително с проблемите и исканията на трудещите се. Този репертоар се материализира под формата на лозунги сред протестиращите членове, но и като официални декларации/ петиции до властта. Чрез продължителни във времето и медийно отразявани акции, се постига търсения натиск за приемане на исканията.

Друг механизъм за подобряване на договарянето е прилагането на целеви политики за ръст на синдикалното членство и натрупване на критична маса в конкретните сектори. По този начин се постига възможност както за силно влияние върху преговорния процес с представителя на работодателя, така и за упражняване на по- широк натиск през участие в законодателни изменения. Двата национални представителни синдика-

та са инициатори за приемането на закони, поправки и допълнения към тях, които са насочени към защита правата и интересите на наемния труд. По тяхна инициатива са промените в Кодекса на труда по отношение определяне на механизма на размера на МРЗ (отразени в Кодекса на труда, чл.244). Също така под натиска на синдикатите, на 28 юли 2023 г. Народното събрание одобри промени в Наказателния кодекс, с които се криминализират деянията, насочени срещу правото на сдружаване на работниците и служителите.

На следващо място, организирането на общи национални синдикални действия също повлиява за успешния ход на договарянето. КНСБ и КТ "Подкрепа" провеждат в годините редица съгласувани протестни действия, информационни кампании, форуми и събрания на колективи на всички нива, включително и национални протестни митинги.

Друг важен елемент за подобряване на договарянето е провеждането на национални кампании по информирание и консултиране за трудовите права. Благодарение на организирани срещи из цялата страна (вкл. такива с несиндикализирани членове) се подпомага развитието на гражданското самосъзнание и адаптация на трудовия пазар.

Не на последно място, стачните действия са важен инструмент за защита правата и интересите на работниците. Приоритетно значение за синдикатите има утвърждаването и гарантирането на конституционното право на стачка (чл.50 от Конституцията). В тази връзка синдикатите продължава борбата на синдикатите за отмяна на действащия Закон за уреждане на колективните трудови спорове и приемане на нов.

1. Колективното договаряне в Гърция

През последното десетилетие обхватът на колективното трудово договаряне в Гърция се понижи значително. Преди 90-те години на миналия век системата за колективно договаряне има цялостен централизиран характер, като такава се провежда на национално и професионално равнище, с много висок обхват (Zisimopoulos 2019:91). Първият опит за частична децентрализация е направен през 90-те години на XX век, когато гръцкият капитал се стреми към влизане на Гърция в ЕС и икономиката на Гърция започна да преминава през процес на неолиберализация (Zisimopoulos 2019, 92). Законът 1876/1990 (Закон за свободното колективно договаряне) постави основите на колективното договаряне както на ниво сектор, така и на ниво предприятие.

Политиката на меморандуми от 2010-2018 г., наложена от ЕС и МВФ, води до структурни промени в системата на колективно договаряне в посока на по-нататъшна децентрализация. Този процес води до намаляване броя на КТД, сключвани на отраслово и професионално равнище през периода 2011-2017 г., и едновременно с това до многократно увеличаване на броя на КТД, сключвани на равнище предприятие от синдикатите в предприятието или от «сдруженията на лица» (ενώσεις προσώπων) в предприятието; от 2011 г. до 2019 г. броят на индивидуалните трудови договори нараства (Zisimopoulos 2019, 97-98), което отразява тенденцията към по-нататъшна индивидуализация на условията на труд, тъй като преговорите, водени на ниво предприятие укрепват, а колективните преговори на отраслово равнище намаляват. Това допринася за по-всеобхватно намаляване на заплатите и влошаване на условията на труд (Katsampouras and Koukiadaki 2019, 279).

Реформата на системата за колективно договаряне по време на периода на Меморандумите протича успоредно с цялостното отстъпление на синдикалното движение и намаляването на доверието на работниците в основните конфедерации (Bithymitris 2021, Bithymitris and Kotsonopoulos 2018, 116). Тези фактори, заедно с чувствителното нарастване на равнището на безработица поради политиките на строги икономии и цялостното увеличаване на недеклаираните и/или гъвкавите форми на заетост, водят до последващо намаляване на процента на работниците и служителите, обхванати от валидни колективни трудови договори (Kapsalis 2021), достигайки най-ниската си точка от почти 15 % през 2014 г. (INE-GSEE 2023).

След официалното изтичане на меморандумите, през 2018 г. правителството на SYRIZA и ANEL направи опит да възстанови предкризисната рамка за колективно договаряне. По данни на МОТ през 2018 г. нивото на обхват на колективното трудово договаряне се е покачило до 25,8 %. Въпреки това разширяването на обхвата на КТД до голяма степен зависи от работодателите, като те играят доминираща роля в преговорния процес (Zisimopoulos 2019, 100). Въпреки частичните усилия на правителството, негативните условия за колективно регулиране на условията на труд не постигат адекватна промяна (Kapsalis 2021). През 2019 г. правителството на Нова демокрация въвежда допълнителни законодателни промени в системата за колективно договаряне, като частично възстановява рамката на меморандумите (Zisimopoulos 2019, 100-101). Според скоросен доклад на института INE-GSEE (2023 г.) през 2022 г. е имало 38 валидни отраслови и професионални КТД. Тези споразумения са обхващали приблизително 735 000 работници и служители, или 29% от работната сила. Въпреки това само 5 от тези КТД са били обявени за законово обвързващи и задължителни за всички служители в сектора/професията. Всички останали са валидни само за членовете на подписалите ги организации на работниците

и служителите и на работодателите; дори и този показател не може да бъде напълно проверен, тъй като обичайната практика на много предприятия е да се въздържат от присъединяване към организации на работодателите, за да избегнат прилагането на условията на КТД (INE-GSEE 2023, 124).

Като цяло, меморандумите и програмите след тях по отношение на индустриалните отношения в Гърция изглежда са допринесли за отстъплението на процеса на колективно договаряне, особено на секторно и професионално равнище. При липсата на силни преговори на браншово и професионално равнище голям брой работници са обхванати единствено от разпоредбите, касаещи минималната работна заплата, която се определя с решение на министъра на труда.

2. Властови ресурси на синдикатите в Гърция

2.1. Структурна власт

От края на 80-те години на миналия век неолиберализацията и интеграцията в ЕС доведоха до разрастване на нови производствени сектори, особено в третичния икономически сектор на услугите. Тази промяна ограничи структурната мощ на официалните профсъюзи, тъй като през предходните десетилетия много от тях имаха значително влияние в индустриалния сектор и в публичните и държавните предприятия (Vogiatzoglou 2018a, 122; Bithymitris and Kotsonopoulos 2018, 110-111). Синдикализацията в частния сектор, където гъвкавите и несигурни условия на труд постепенно стават все по-разпространени, остава ниска, което води до съществена разлика в синдикалната плътност между публичния и частния сектор, която съществува и до днес (Vogiatzoglou 2018a, 121-123).

Въведената през 2011 г. политика на меморандуми сигнализира за дерегулация на пазара на труда, което доведе до разпространението на практики на масови уволнения, несигурни и гъвкави схеми на труд и до повишаване на равнището на безработица (Kouzis 2016). Тази структурна трансформация, наред с промените в системата за колективно договаряне, засегна дългосрочния капацитет на синдикатите да организират и мобилизират работниците. През този период много работодателски организации също престанаха да съществуват или се въздържаха от участие в колективното договаряне.

Освен това пандемията от Covid-19 оказва силно неблагоприятно влияние върху трудовите взаимоотношения и впоследствие ограничи възможностите за действие на гръцките синдикати. Политиката на затваряне (т. нар. локдаун) засегна малките предприятия, като увеличи безработицата и доведе до свиване на икономиката с около 9 % през 2020 г. (Liargkovas et al. 2022, 15). За разлика от други европейски държави, в Гърция спирането на действието на трудовите договори по време на локдауна не беше договорено чрез социален диалог, а наложено едностранно от правителството, което позволи на предприятията да прилагат тези мерки без предварително известяване на работниците. Това остави възможност за неправомерни действия от страна на работодателите във връзка със защитата на договорените трудови права, като например принуждаване към опасна, недеklarирана, гъвкава/ротационна работа, дори в случаите на полагане на дистанционен труд (Kapsalis 2021).

2.2. Организационна власт

Гръцкият синдикален пейзаж се характеризира с йерархична структура с голяма степен на вътрешна диференциация. Официалната синдикална плътност е намаляла значително след финансовата криза. От около 37,60 % през 1992 г. тя спада до 23,54 % през 2008 г., а след това до 21,52 % през 2013 г. (Katsoridas 2021, 266). Според неотдавнашно проучване на Института по труда към GSEE, цитирано от Katsoridas (2021, 268-269), синдикалната плътност в публичния сектор, който ADEDY покрива, е много по-висока,

отколкото в частния сектор и в ДЕКО (по-широк обществен сектор, служители на ВиК, електроснабдяване и пощи), които са обхванати от GSEE. Що се отнася до икономическите и професионалните подсектори, които са обхванати от GSEE, плътността в ДЕКО е по-висока, отколкото в секторите търговия, логистика и доставка на храни. Исторически погледнато, свиването на индустриалния сектор и развитието на обществения и полу-обществения сектор се отразява на характеристиките на синдикалното движение по отношение на показателя плътност по сектори (Bithymitris and Kotsonopoulos 2018, 108). Този факт е свързан както със силното обвързване на синдикатите от публичния сектор с правителството на ПАСОК през 80-те години на XX век, така и с диахронно по-благоприятните условия на заетост в обществения сектор, отколкото в частния; синдикализацията в сектора на частните услуги остава особено ниска, както вече беше споменато (Vogiatzoglou 2018a).

В проучването на Кацоридас от 2021 г. за 2016 г. броят на синдикалните членове се оценява на 599 161, а синдикалната плътност въз основа на изчислението на реалния размер на работническата класа в Гърция, включително тези, които работят в недеклаирани, нетипични, несигурни или временни форми на труд, е 20,3 % (Katsoridas 2021, 281). Следователно само 1/5 от работниците са били организирани в синдикати (ibid., 283), а в периода 2010-2016 г., по време на пика на меморандумните политики, синдикалните конфедерации на GSEE-ADEDY са загубили около 185 000 членове (ibid., 277). През последните години големият спад в членството в синдикатите е свързан с намаляването на широкомащабните, междусекторни протестни действия и стачки, особено след 2013 г. По-специално GSEE не е стартирала никакви кампании за синдикализиране през последните години (Kretsos 2011, цитирано във Vogiatzoglou 2018a, 125). Организацията на по-ниско ниво е силно фрагментирана. През последните десетилетия са създадени множество синдикати на базово/низово ниво или работнически колективи в различни сектори, които не участват активно в основните конфедерации; поради това тяхната плътност все още не може да бъде пълноценно оценена.

2.3. Институционална власт

Закон 1876/1990 е бил в основата на правната рамка за функционирането на синдикатите и колективното договаряне в Гърция преди политиките на Меморандумите. Съобразен с европейските стандарти, той е приет единодушно от политическите партии и установява многостепенна система за договаряне с четири вида колективни трудови договори за частния сектор: Национален общ трудов договор, национални секторни или професионални КТД, местни секторни/професионални КТД и КТД на ниво предприятие (ETUI 2017). През този период са положени и значителни усилия за създаване на тристранна система на социален диалог. Гръцкият икономически и социален комитет (ОКЕ) е създаден през 1994 г., а през 2001 г. е признат за конституционно легитимен. След 90-те години на XX век институционалният капацитет, който синдикатите придобиват благодарение на новата нормативна уредба, породила силна взаимовръзка между първокласните синдикални лидери и дясноцентристките политически партии, която често се използваше като стратегия за колективно договаряне (Kretsos and Vogiatzoglou 2015, 224)

Промените, въведени след началото на дълговата криза, целящи намаляване на разходите за труд и подобряване на конкурентоспособността на предприятията, силно дестабилизираха системата за колективно договаряне и последиците от тях продължават и до днес. Основните законодателни реформи, въведени с меморандумите, включват премахване на принципа на предимство на секторните КТД пред КТД на предприятията, премахване на КТД в публичния сектор, които противоречат на финансовата политика на правителството, спиране на принципа на разширяване на обхвата на професионалните и секторните КТД до 2015 г. и засилване на колективното договаряне на ниво

предприятие (Zisimopoulos 2019, 96-97). Освен това през 2012 г. с акт на Министерския съвет беше определено номинално намаление на минималната работна заплата с 22 % по силата на национално споразумение (32 % за лицата под 25 години). По силата на Закон 4093/2012 г. Националното общо КТД беше реструктурирано така, че да може да определя само неплатежните условия на заетост за организациите, принадлежащи към подписалите го работодателски организации. До днес минималната работна заплата не се договаря между социалните партньори, а се определя с решение на министъра на труда. Арбитражът също беше неутрализиран.

Правителството на SYRIZA-ANEL върна някои от разпоредбите на колективното договаряне отпреди политиката на Меморандумите, като например принципа на предимство, правото на удължаване на срока на действие на КТД и премахване на възнаграждение по-малко от законоустановената от МРЗ за работещи под 25 години. Независимо от това, въпреки законодателните опити за възстановяване на колективното трудово договаряне до предкризисните му нива, промените в политиките на меморандумите в крайна сметка обезцениха ролята на секторните и професионалните КТД (Zisimopoulos 2019, 100).

Неотдавна Закон 4635/2019, въведен от правителството на Нова демокрация, се опита да въведе отново някои от условията на Меморандумите по отношение на колективното договаряне, като например ограничаване на принципа на предимство и правото на удължаване на срока на действие на секторните КТД (ibid.). Неотдавнашните законодателни инициативи доведоха и до изменения на правото на стачка. В Закон 4635/2019 г. правото на колективни действия/стачка е частично възпрепятствано чрез въвеждането на електронно гласуване по време на общите събрания на синдикатите (ibid.). По силата на Закон 4703/2020, приложен от същото правителство, спонтанните протести са забранени и полицейските сили имат законова възможност да се намесват на всяка цена в случай на унищожаване на имущество, а за лицата, които не се подчиняват, са предвидени сериозни съдебни последици (Katsoridas et al. 2023, 9). Не на последно място, Законът 4808/2021 г. следва неолиберална логика, подобно на предходните закони; наред с другото, той дава законова възможност за увеличаване на извънредния труд чрез сключване на индивидуални споразумения за удължаване на работното време между работодателя и работника, като се заобикаля синдикалната организация или условията на КТД, и допълнително предоставя възможност за локаут в случай на стачка.

2.4. Обществена власт

В исторически план бюрократизацията и клиентелистките практики, характеризиращи се предимно с връзките, които синдикалните фракции във висшите йерархии са създали с централни политически партии като ПАСОК и държавни предприятия, за да поддържат привилегировани политически връзки за сметка на подкрепата за мобилизациите на хората на труда и синдикалистите на най-ниско ниво, са бич за демократичната същност на основните синдикати (Bithymitris 2021). Учените наричат това явление «правителствен синдикализъм» (Vogiatzoglou 2018a, 125). Въпреки нарастването на мобилизацията и стачките по време на първия период на строги икономии (2010-2012 г.) конфедерациите и техните ръководства не реагираха адекватно на негативната трансформация на трудовите отношения в Гърция по дълготрайно устойчив начин и не обновиха успешно репертоара си от действия при новите условия; вместо това, поради по-скоро консервативната политическа хегемония и съкращаването на държавното финансиране, те се ограничиха до институционализиран модел на социално партньорство, насочен към осигуряване на социален мир, последван от консенсусна стратегия към правителството и капитала (Bithymitris и Kotsonopoulos 2018: 114-118, Vogiatzoglou 2018b, 5-6). Това допринесе за задълбочаване на делегитимацията на синдикатите и загубата на доверието на работниците в тях, за което свидетелства голямата загуба на членска маса (Katsoridas 2021).

Възникването на синдикализъм от базисно ниво е знак за възходяща реакция както на трансформациите на гръцкия пазар на труда, така и на недостатъците на официалния синдикализъм по отношение на представителния капацитет. Низовото работническо движение в Гърция, в тясно сътрудничество с SMOs, прие различни форми, като много от тях се мултиплицираха значително по време на цикъла на протестите срещу икономите и мерките на строги ограничения: те включваха низови (на най-ниско ниво) или първични профсъюзи, неформални работнически колективи, колективи на безработни, работнически клубове, професии на работното място (напр. фабриката VIOME) и кооперативи за социална солидарност (Vogiatzoglou 2018b). Тези инициативи на базисно ниво бяха насочени не само към участие в борбите на работното място (напр. заплати, КТД), но и към задоволяване на ежедневните материални и социални потребности на работниците, свързани с репродукция, потребление и свободното време (ibid.). Що се отнася до протестните действия, по време на целия цикъл от строги икономии, Координацията на основните профсъюзи призоваваше за отделни стачни протести от силите на Конфедерацията на улицата - традиция, която съществува и до днес. До 2020 г. низовите/неосновните синдикати също така изграждаха коалиции с организации на социални движения и други колективи в различни случаи, като например чрез създаване на инициативи за солидарност с бежанците, пристигнали в Гърция след 2016 г. (напр. Координацията за бежанците/мигрантите, ΣΥΠΡΟΜΕ) и участие в Координациите на колективите (Συντονισμοί Συλλογικότητων) в различни градове, които изиграха важна роля в движението срещу търговете на домакинствата.

Въпреки това, както отбелязват учените (Kretsos и Vogiatzoglou 2015), инициативите на най-ниско ниво, макар и да са от решаващо значение за подмладяването на синдикализма като цяло както като концепция, така и като културна/политическа практика, имат ограничена институционална и организационна сила за участие в колективното договаряне на ниво сектор и за постигане на конкретни материални ползи (като например сключване на КТД). Освен това, като се има предвид, че синдикатите на най-ниско равнище разчитат до голяма степен на работата в мрежа както на работното място, така и на улицата/в квартала за постигане на популярност и набиране на членове, пандемията от COVID-19 силно накърни тяхната функционалност поради преобладаващата работа от разстояние.

3. Протестни действия на синдикатите през последните години

3.1. Тенденции на протестните събития, водещи организации, теми, цели, форми на действия, коалиции

Като цяло през 2021 г. се наблюдават значителни работнически борби в различни сектори, в които преди това липсва мобилизация, като се регистрираха общо 126 протестни събития. Социално-икономическите последици от пандемията от Covid-19 разкриха много структурни проблеми от епохата след Меморандумите, които пряко засегнаха колективните условия на труд. Освен това по-нататъшната системна динамика, като например въвеждането на трудовия закон 4808/2021 г. от правителството на Нова демокрация, който доведе до удължаване на законно установеното работно време, заобикаляйки секторните или професионалните КТД за регулиране на извънредния труд, образователните реформи, въведени от правителството (закон за «университетската полиция», закон за външното оценяване на учителите), Руско-украинската война и инфлацията, оказаха силно влияние върху колективните действия.

През февруари 2021 г. протестната активност нарасна, главно поради мобилизацията на здравния сектор по отношение на мерките, свързани с Covid-19. Протестите бяха про-

ведени главно от двете основни национални федерации OENGE (Федерация на болничните лекари) и POEDIN (Федерация на болничните служители). Тази тенденция се запазва през цялата 2021 г., като през 2022 г. също се провеждат по-малки, но все пак значителни протести. Първите месеци на 2021 г. са белязани и от мобилизацията на синдикатите в сферата на образованието, заедно със студентите и учениците от университетите/средните училища, срещу образователните реформи. През март 2021 г. за първи път се провеждат протестни действия, организирани от синдикатите и SMOs в сектора на изкуствата (Съюз на гръцките актьори, Профсъюз на танцьорите и други), с искане за колективни трудови договори и свързани с Covid мерки за защита на трудовите права. Май и юни 2021 г. са белязани от националните общи 24-часови стачки, организирани от конфедерациите GSEE-ADEDY (подкрепени и от различни синдикати и федерации) срещу гласуването на законопроекта за труда 4808/2021 г. През летните месеци юли и август протестните действия стават по-спорадични, като се забелязва тенденция към намаляване на броя им.

През септември, октомври и ноември 2021 г. протестната активност отново достига своя връх. Шофьорите-доставчици, заедно с профсъюза SETEPE и профсъюз SVEOD, се мобилизираха срещу гъвкавите условия на труд в края на септември, след масовите съкращения в компанията за доставка на платформата E-food. Освен това от октомври насам представителите на образователния сектор започнаха на няколко пъти да се мобилизират срещу реформите в образованието и неадекватните мерки за здраве и безопасност в училищата по време на Covid-19. В края на октомври товарните работници в докове II и III на пристанище Пирея, собственост на COSCO, организирани в синдиката ENEDEP, започнаха упоритата борба срещу компанията след смъртен случай на дежурен работник, като настояха за мерки за здраве и безопасност на труда.

Мобилизацията през първата половина на 2022 г. (общо 64 протестни прояви) е значително по-висока през първите месеци на годината. През януари и февруари синдикатите в образованието и здравеопазването продължиха борбата си и организираха демонстрации в различни градове с искане за мерки за здраве и безопасност на труда по време на Covid-19 и непрекъснато наемане на персонал в здравеопазването и образованието. От февруари нататък в Атина и Солун бяха организирани множество протестни демонстрации от синдикатите и организациите на гражданското общество срещу руската инвазия в Украйна, често с антивоенна/антиимпериалистическа/антинатовска пропаганда.

Последвалата инфлация и повишаването на издръжката на живота бяха друг основен фактор, който накара синдикатите да проведат различни демонстрации; националната обща стачка на 06.04.2022 г., обявена от основните конфедерации GSEE-ADEDY, имаше за водещо искане в програмата си прилагането на мерки срещу повишаването на цените и издръжката на живота. През май 2021 г. Конфедерациите и различни местни участници проведоха национална обща 24-часова стачка, съпътствана от демонстрации в различни градове. Подобно на тенденцията от 2021 г., през лятото протестните прояви намаляха, с изключение на събитията, организирани от синдиката на служителите в обществения транспорт OASTH в Солун от май до юли, с искане за сключване на колективен трудов договор с клаузи за добавки към заплатите.

Като цяло секторите на здравеопазването, образованието и морското дело/корабоплаването бяха сред най-мобилизираните през разглеждания период. Забележителни са също така проявите в хранително-вкусовия и туристическия сектор, както и борбата на шофьорите на доставки - сектор, който досега не е бил мобилизиран, и на транспортните работници. Най-разпространената форма на протестни действия беше демонстрацията, която включваше различни подформи, като протест пред правителствена сграда или митинг/шествие. Стачките (обикновено 24-часови, с изключение на две 48-часови и някои частични прекъсвания на работа) обикновено бяха придружени от демонстра-

ция. Що се отнася до исканията, голяма част от тях бяха от системно естество; те бяха свързани с икономическата рамка след Меморандумите/Covid-19, с трайните последици от политиките на строги икономии, като например бюджетни съкращения, продължаващите процеси на приватизация, намаляване на заплатите и обезщетенията. Исканията, свързани с условията на труд и правата, увеличаването на заплатите, възстановяването на обезщетенията според вида на професията, сключването или възстановяването на секторните КТД, също бяха на водещи позиции в дневния ред на синдикатите. Тези искания бяха преплетени и с възражения срещу трудовия закон 4808/2021. Освен това промените, въведени в правото на организиране на стачка чрез същия закон, насърчиха разработването на програма с искания, свързани с демокрацията на работното място. И накрая, през 2022 г. новопоявилите се проблеми, свързани с повишаването на издръжката на живота поради инфлацията, Руско-украинската война и ангажирането на гръцката държава във войната, както и постоянните проблеми, свързани с насилието по полов признак, също предизвикаха редица прояви на мобилизация.

3.2. Основни кампании

Въпреки че практиката за организиране на кампании не е широко възприета от гръцките синдикати, няколко протестни събития през 2021 и 2022 г., посветени на сходни теми или организирани от едни и същи групи, могат да бъдат разглеждани като част от неформални кампании. От януари до април 2021 г. се провеждат 5 протестни събития, организирани от различни синдикати в сектора на образованието (основните федерации OLME и местните синдикати на ELME/асоциациите на учителите), срещу бюджетните съкращения в общественото образование, неадекватността на мерките, свързани с Covid-19 и образователните реформи, включително законопроекта за създаване на университетски полицейски корпус и промяната на системата за прием във висшето образование. Тези демонстрации бяха подкрепени от различни участници по различни поводи, като например организации на студенти от университетите, ученици от средните училища и асоциации на родители.

Националните общи 24-часови стачки, организирани на 04.05.2021 г. и 06.05.2021 г. (честване на Деня на труда), както и 24-часовите стачки на 10.06.2021 г. и 16.06.2021 г., бяха обявени от основните конфедерации (GSEE, ADEDY) срещу гласуването на законопроекта за труда 4808/2021 г. и към тях се присъединиха няколко синдиката в различни сектори, както основни, така и комунистически (PAME) и такива от най-ниско ниво. В големите градски центрове на Атина и Солун бяха организирани масови демонстрации с основен лозунг «Долу ръцете от 8-часовия работен ден!» и те бяха активно подкрепени от различни политически партии от левия спектър (от SYRIZA до Комунистическата партия и други радикални леви организации). Конфедерация GSEE също така внесе петиция до правителството с искане за оттегляне на законопроекта. В крайна сметка обаче законопроектът беше приет; искането за отмяна на закона се превърна в резонираща тема в по-късните протестни събития през останалата част на 2021 и 2022 г.

На 22.09.2021 г. браншовата Федерация на служителите в хранително-вкусовата и туристическата промишленост обяви национално частично спиране на работа срещу не сигурните и опасни условия на труд в ресторантьорския сектор, и особено срещу тези, с които се сблъскват най-уязвимите и изложени на риск работници - шофьорите на доставки. Акцията беше подкрепена от местни участници; в Атина синдикатът на шофьорите на разносвачи SVEOD се присъедини към спирането на работата и заедно с колектива на шофьорите в компанията E-food Platform организира демонстрация с мотоциклети по улиците на Атина. Основният Синдикат на служителите в хранително-вкусовата и туристическата промишленост (SETEPE) подкрепи инициативата; представители на SVEOD и SETEPE се срещнаха с работодателите на платформата E-food. Като акт на солидарност с трудовата борба, водена от шофьорите на E-food, браншовата федерация (POEET)

също обяви браншова обща 24-часова стачка на 24.09. Протестите в крайна сметка се оказаха успешни, тъй като компанията се съгласи да изпълни исканията на работниците и превърна договорите на около 2000 работници на свободна практика в постоянни. Беше създаден синдикат на служителите на E-food.

Не на последно място, мобилизацията на докерите в пристанище Пирея в края на октомври 2021 г. е събитие от съществено значение. След смъртоносния инцидент с техен колега по време на дежурство на 25.10.2021 г., синдикатът на товарните работници в Докове II и III, собственост на COSCO (ENEDEP), призова за 7 последователни 24-часови стачки, до 31.10.2021 г. Синдикалистите поискаха прилагане на мерки за здравословни и безопасни условия на труд, като например 6-членни работни екипи вместо 4-членни, премахване на гъвкавите/непостоянните трудови договори, включване на целия сектор в режима на нездравословните и опасни производства и започване на преговори за колективен трудов договор в пристанище Пирея. Работодателите подадоха няколко жалби до съда в Пирея и до правителството, за да обявят стачните действия за незаконни. Големите сътресения, причинени от спирането на движението на товари в целия район на пристанище Пирея, дадоха широк отзвук на протестите в медиите. Различни профсъюзи в морската и корабоплавателната индустрия, като например профсъюзите на инженерите и готвачите (STEFENSON), подкрепиха стачката в знак на солидарност със синдикатите на ENEDEP. В крайна сметка през юни 2022 г. работодателите се съгласиха да подпишат КТД с участието на всички синдикати в Докове II и III на пристанище Пирея, включително ENEDEP.

3.3. Оценка на въздействието на колективните действия на синдикатите

Данните за протестните събития показват, че синдикатите са играли важна роля в организирането на протестни действия през 2021 и 2022 г. Въпреки географските ограничения в протестната дейност и понякога проявяваната инертност на конфедерациите при организирането на продължителна мобилизация, имаше няколко трайни практики и коалиции, осъществени от определени сили на труда на секторно или професионално равнище. В много случаи съпадението на три ключови фактора - социално-икономическите трудности вследствие Covid-19, прилагането на неолиберални политики и наличието на синдикални сили, готови да участват в войнствени и деструктивни действия - беше от решаващо значение за мобилизацията в различни сектори, като най-изявени бяха тези на здравните работници и служителите в образованието.

В секторите с несигурни условия на труд съществуването на структура на местно ниво - синдикат или неформален работнически колектив - се оказва, че допринася значително за организирането на трудовата борба отдолу нагоре, както показва случаят с шофьорите на електронни доставки на храни. Колективът на шофьорите на електронни доставки храни успешно си сътрудничи както с местния профсъюз SVEOD, така и с основния профсъюз в сектора SETEPE. И накрая, междусекторната и междуотрасловата солидарност се оказа от решаващо значение не само за обединяването на силите в по-голям мащаб, но и за постигането на легитимност в контекста на водената борба. Солидарността, проявена от синдикатите от по-широкия сектор на корабоплаването, както и от други сектори, към стачките на синдиката ENEDEP в доковете на пристанище Пирея, собственост на COSCO, изключително добре илюстрира тази тенденция.

4. Резултати от качествения анализ

Настоящият период след меморандумите се описва от почти всички респонденти като началото на ера, през която преговорите отново започват да се провеждат в различни сектори, преодолявайки тенденцията на спад от последното десетилетие. Въпреки това има голямо разминаване по отношение на общите условия на колективно договаряне,

като няколко проблема бяха изведени на първо място от различните участници в процесите.

4.4. Основни проблеми и предизвикателства при колективното договаряне

Повечето от нашите респонденти от профсъюзите, въпреки че често имат различни подходи към синдикализма, подчертаха отрицателните ефекти от регулаторната рамка на меморандумите върху колективното договаряне. Един от най-важните аспекти на този въпрос е дерегулацията на системата за преговори за Националния общ колективен трудов договор от 2012 г. насам. Възстановяването на правната рамка за свободно колективно договаряне и по-специално универсалността на правнообвързващите условия на КТД за всички работници и работодатели без изключение, също се определя от няколко профсъюза, както главни, така и базисни, включително Конфедерацията GSEE, като необходима стъпка за обръщане на настоящата институционална динамика, лишаваша синдикатите от техния капацитет за водене на преговори.

Дори и да има частично възстановяване на някои нормативни разпоредби по отношение на колективното договаряне след официалното прекратяване на меморандумите, мнозинството синдикалисти също подчертават, че наскоро въведените трудови закони 4635/2019 и 4808/2021 изглежда поставят допълнителни предизвикателства за синдикатите и техния капацитет при водене на преговори посредством привилегироване на интересите на работодателите и следва да бъдат отменени. Това, което допълнително предизвика безпокойство, бяха измененията, въведени в правото на синдикално членство със закони 4808/2021 и 5053/2023, които бяха изтълкувани като нарочно дирижирана атака срещу установените трудови права и синдикалните функции, тъй като изглежда, че създават няколко пречки пред организирането на стачни действия, неутрализират тяхната ефикасност и санкционират някои форми на колективни действия.

Освен проблемите, свързани със законодателната рамка, нашите респонденти отбелязаха и няколко други предизвикателства по отношение на сключването и прилагането на КТД, които касаят по-обширни трансформации на пазара на труда. Тези трансформации, водени предимно от реструктурирането на гръцката икономика през последните години, създават разделения, които възпрепятстват както покритието на колективното договаряне, така и формулирането на колективните трудови искания. Това е доста разпространено в секторите на телекомуникациите и тъй наречените кол центрове, поради практиките на аутсорсинг и използването на дъщерни дружества. Също така, по-широките процеси на приватизация, включващи глобалните капиталови потоци, имат ефект върху фундаменталното реструктуриране на трудовите отношения, което често води до практики на дъмпинг на заплатите в контекста на казуализацията на труда; такъв е случаят с новоприватизираното пристанище Пирея, където наличието както на постоянни, така и на временни работници затруднява унифицираното прилагане на условията на КТД.

4.5. Мотиви на партньорите за участие в колективното договаряне

Всички профсъюзи се съгласиха с необходимостта от възстановяване на системата за свободно колективно договаряне, като я виждат като фундаментална за обръщане на сегашната властова динамика между работници и работодатели и за защита на правата на работниците. Работодателските организации, с които разговаряхме, също са съгласни (в различна степен) с концепцията за сключване на колективен трудов договор, тъй като той осигурява трудовото спокойствие и гарантира правата и задълженията както на работниците, така и на работодателите. Въпреки това, както посочи респондентът от GSEVEE (Гръцката конфедерация на професионалистите, занаятчиите и търговците), за малките и средни предприятия, които представляват до 90% от всички гръцки предпри-

ятия, участието в колективно договаряне и преговори за сключване на КТД не е широко разпространена практика, поради натрупаните финансови проблеми по време на кризата в периода на действие на меморандумите и Covid-19, както и поради незадължителното членство в работодателски организации.

Като допълнителна пречка пред успешното колективно договаряне работодателите повдигат и въпроса за представителността на синдикалните организации. OEFE (Федерация на работодателите в частното образование), например, проявява загриженост относно легитимността на преговорите, водени от страна на различни профсъюзи, обърнали се към нея, по отношение на техния капацитет за представителност за защита правата на служителите в сектора. Този отговор предполага, че плурализмът, който характеризира сегашния синдикален пейзаж и често води до съвместното съществуване на базисни малки и основни синдикати с различна политическа насоченост в един и същи сектор, изглежда се възприема от работодателите като дезориентиращ фактор за влизане в преговори.

Въпросите за представителността и легитимността също се артикулират от синдикалистите, макар и от различна гледна точка. За синдикалистите притесненията относно легитимността са свързани с инфилтрирането на интересите на работодателите в профсъюзното движение и фрагментирането на единството на работниците. Един основен аспект на това явление е съществуването на „жълти“, приятелски настроени към работодателите синдикати. Тези синдикати се контролират изцяло и единствено от работодателя и подкопават независимото сдружаване и организиране на работниците и служителите, като поставят под съмнение представителността на вече съществуващите синдикати. В пристанище Пирея синдикатът на докерите ENEDEP имаше противоречиви интереси с друг синдикат в пристанището, който според синдикалистите на ENEDEP поддържаше благоприятна за работодателя позиция и възпрепятстваше процеса на колективно договаряне, като подписа КТД с минимални искания.

Друг проблем, свързан с легитимността, преговорната сила и преговорния капацитет на синдикатите, е сблъсъкът на стратегическите политически визии в работническото движение. Налице е единодушна констатация от страна на всички синдикалисти, че борбата за колективни споразумения в един сектор е важна, защото поставя основата за по-нататъшно артикулиране на колективни искания в други сектори. Но това, което също има значение, са средствата за борба и съдържанието на споразуменията, които имат по-широко значение за колективното организиране на работниците и служителите. Профсъюзите от първо ниво, които интервюирахме, като SETIP (Профсъюз в информационната и телекомуникационната индустрия) и SERETE (Профсъюз на изследователите и служителите във висшето образование), които принадлежат съответно към комунистическата и радикално лявата традиция, имат критични възгледи относно основната Конфедерация GSEE за това, че е преминала през процес на бюрократизация през последните десетилетия. Тази критика подчертава обвързаността на ръководството на GSEE с партиите на централното правителство през предходните години, което доведе до съгласието и подкрепата на Конфедерацията за постигането на националните цели за производителност, заложи от правителствата, и до последващата загуба на способността ѝ да издигне на по-високо ниво на борбата на работниците.

4.6. Становища на други участници за колективното договаряне

В отговор на гореспоменатата критика респондент от радикалната лява политическа организация NAR (New Left Current - Ново ляво течение) коментира неотдавнашната тенденция за сключване на КТД в различни сектори. Те изтъкнаха връзката на тази тенденция с преговорите за отстъпки в рамките на основните синдикати, т.е. сключването на определени споразумения от официалните синдикати, които могат да включват няколко компромиса за работниците по отношение на съдържанието и исканията (например по

отношение на заплатите, обезщетенията и т.н.). Според тях, въпреки че тези споразумения са важни, те изглежда свалят летвата за пълния застъпнически потенциал на синдикалното движение, като проправят пътя за институционална интеграция на работническата страна.

Това мнение се споделя и от SMO Attack against unemployment and precarity, чиято цел от създаването ѝ през 2014 г. е да организира безработните и работниците с несигурни условия на труд в различни сектори, където основните синдикати може да са неактивни или да не съществуват. Техните членове се застъпват за по-войнствен и боен подход към колективното договаряне, заедно с визия за подмладяване и радикализиране на синдикализма като цяло. Тяхната основна цел е да представляват цялата тази разнообразна несигурна работна сила, която работи по различни трудови схеми (случайна/наемна работа, работа без документи, неплатен стаж, работа на парче) и до голяма степен остава несиндикализирана в основните синдикати.

Накрая, представителят на Министерството на труда изглежда заема по-скоро неутрална позиция по отношение на нередностите в колективното договаряне и последните трудови закони. Според тях, въпреки общата тенденция за подобряване на колективното договаряне, броят на сключените секторни и професионални КТД действително не е достигнал нивото от периода преди Меморандумите. Въпреки това въздействието на последните законодателни промени, въведени в колективното трудово право, все още не е напълно оценено на официално равнище. Тяхната оценка е, че някои разпоредби, включени в закон 4635/2019 г., като например създаването на държавен регистър за всички работодателски организации и синдикати и задължителното вписване в него, потенциално ще позволят по-добро проследяване на процесите на колективно договаряне (като се има предвид, че все още не съществува официален държавен механизъм за проследяване на обхвата на колективното договаряне и синдикалната плътност). Те също така подчертаха, че допълнителни бъдещи мерки с цел укрепване на капацитета на преговарящите партньори, като например обучение, достъп до данни и участие в тристранните комитети за социален диалог, биха могли да подпомогнат преговорите.

4.7. Как се постигат колективните трудови договори

Според нашите респонденти основните механизми за колективно договаряне са предимно социалният диалог и на второ място - колективните спорове под формата на протестни действия (мобилизация и стачки). В случаите, в които е подписан КТД, именно синдикалната страна е инициатор на преговорния процес, като се е опитала да установи контакт с организацията на работодателите. Повечето синдикати, които нямат официално споразумение, се сблъскват с трудности при започването на процеса поради неотзивчивостта на другия партньор. Преговорите, когато такива са се състояли, обикновено са били продължителни, тъй като са включвали много етапи. Прибягването до арбитражни служби е използвано в случаите, когато преговорите стигат до задънена улица, но този процес често се характеризира с трудности поради неотдашните законодателни изменения в арбитражната процедура. Когато се оказва, че средствата на социалния диалог не са достатъчни, синдикатите прибягват до по-конфликтен подход, ориентиран към мобилизация, протести и стачки. КТД на профсъюза на товарните работници ENEDEP в пристанище Пирея е пример за успешно договаряне, постигнато чрез продължителни протестни действия.

Самият акт на организиране на индустриални действия обаче е предизвикателство за много профсъюзи. Освен новата законодателна рамка, която затруднява този процес (т.е. измененията, въведени по отношение на правото на стачка), убеждаването на синдикалните членове да участват активно в колективния спор и да подкрепят мобилизацията никак не е лесно. Това може да се дължи на различни фактори: пропагандираните от работодателите анти-синдикални настроения, които водят до широко разпространен

страх у работниците, особено на работните места в многонационалните корпорации, несигурните условия на труд на работниците в професии, характеризиращи се с гъвкавост и казуализация (например в артистичните професии), и разпространението на индивидуалните споразумения, които се възприемат от някои работници като единствения начин за договаряне на увеличение на заплатите и обезщетенията. Освен това, както подчерта респондентът от Федерацията на банковите служители ОТОЕ, работодателите могат да използват външни подизпълнители, които работят от разстояние, за да възстановят цифровите системи по време на стачни действия - по този начин физическата стачка става частично неефективна, тъй като банковите услуги все още работят «цифрово». Вследствие на това въпросите, свързани с процесите на цифровизация на труда, включително правото на прекъсване на връзката/изключване, започнаха да оказват влияние върху дневния ред на все повече синдикати.

5. Обобщение

5.1. Отрицателни и положителни фактори за колективното договаряне

През последните десетилетия процесите на колективно договаряне в Гърция претърпяха значителни промени. Политиките на Меморандуми, въведени през 2011 г., доведоха до голяма степен на дерегулация на институционално ниво. Преминаването към договаряне в предприятията, утвърждаването на индивидуалните трудови договори и намаляването на секторното договаряне показват тенденция към по-нататъшна индивидуализация на условията на труд. Неолибералното дерегулиране на пазара на труда по време на кризата и неговият широк социален ефект за задълбочаване на неравенствата са добре документирани (Poulimenakos et al. 2021). Намаляването на възнагражденията, влошаването на условията на труд и рестриктивната законодателна рамка бяха решаващи фактори, които намалиха силата на лостовете на синдикатите при колективното договаряне през годините, както съобщават редица синдикалисти. Общият размер на обхвата на договарянето е спаднал от около 90% през 90-те години на миналия век до почти 25%, както показват последните данни от 2018 г. (INE-GSEE 2023). Нещо повече, при секторните преговори се наблюдава значителен спад. Освен това консервативната позиция на конфедерациите спрямо прилаганите политики, наред с процесите на бюрократизация, допринесоха за намаляване на доверието на работниците в официалните синдикати и за намаляване на синдикалната плътност през годините. Инициативите на местно ниво се справиха с тази ситуация, като се опитаха да подмладят синдикализма като цяло, но срещнаха трудности при постигането на по-голям обхват на действие, който да донесе конкретни материални и институционални ползи за работниците.

Въз основа на резултатите от нашето изследване изглежда, че в днешно време силните последици от строгите икономии не са напълно преодолени от синдикалните организации и техните партньори в областта на договарянето. Въпреки че гръцката икономика след Меморандумите и пандемията показва известен растеж, този растеж често се случва, *inter alia*, за сметка на организирания труд. По същество той разкрива един по-дълбок процес на неолиберализация, който фундаментално трансформира пазара на труда в съзвездие от гъвкави и случайни конфигурации. Освен това, според нашите синдикални респонденти, неотдавнашните законопроекти в областта на труда допълнително са променили регулирането на работното време и системата за колективно договаряне, като са ограничили преговорната сила на профсъюзите и обхвата на колективните им действия (правото на стачка и на сдружаване). Вътрешната фрагментация и сблъсъкът на стратегически визии в рамките на работническото движение изглежда допълнително усложняват формулирането на единни отговори и практики, като пораждат опасения за легитимността и представителността както сред синдикатите, така и сред работодателите. От страна на работодателите институционалните стимули и практическите ползи

за участие в процесите на колективно договаряне остават слаби. В резултат на това партньорите в областта са изправени пред нови предизвикателства, свързани с колективното регулиране на условията на труд.

5.2. Успешни механизми за подобряване на колективното договаряне

Данни показват, че въпреки тази мрачна картина, през последните две години се наблюдава забележително възраждане на трудовите борби в различни сектори и на различни работни места, а синдикатите се превръщат във важни участници в мобилизацията. През 2021 и 2022 г. синдикатите от публичния сектор развиха богат репертоар от протестни действия срещу бюджетните съкращения в общественото здравеопазване и образование и съпътстващите ги реформи. Що се отнася до частния сектор, където мобилизацията и организацията исторически е по-трудна, се проведеха значими кампании, много от които бяха пряко свързани с исканията за КТД. Тенденцията за частично подобряване на колективното договаряне в сравнение с последното десетилетие се признава от всички различни участници, с които разговаряхме. Това доказва, че въпреки припокриващите се, многоизмерни «кризи» от последните десет години и цялостния негативен баланс на силите, няколко синдиката са показали устойчивост и дори са се опитали да обновят своите практики.

В този контекст си струва да се подчертае наборът от успешни механизми, разработени от някои синдикати, които изглежда допринасят за подобряването на колективното договаряне в конкретни сектори/отрасли. Случаят с докерите от ENEDEP показва, че синдикалното ръководство, което дава приоритет на класовите интереси и използва войнствен репертоар от протестни действия (стачки), е от решаващо значение за оказване на натиск върху работодателите при преговорите, особено в секторите с голяма икономическа рентабилност. В случая с шофьорите на стоки за доставка, комбинацията от практики, като възприемането на нов репертоар (мото стачка) от служителите на компанията, коалицията между гражданския профсъюз SVEOD и секторния профсъюз SETEPE, и накрая, подкрепата на обществото чрез бойкота на цифровото приложение на компанията, принуди платформата да отмени решението си относно режима на служителите на свободна практика и доведе до създаването на профсъюз на предприятието, първият гръцки профсъюз в сектор на платформената икономика, който наскоро започна преговори за КТД в предприятието.

Освен това предишното участие в социални движения и колективи на местно равнище се оказва мобилиращ фактор за много работници в несигурни сектори, като например в областта на изкуството и академичните среди, много от които допринесоха за съживяването на съществуващите профсъюзи (например профсъюза на актьорите SEI) и за създаването на нови (например профсъюза на изследователите SERETE). В резултат на това, тези профсъюзи изглежда имат по-широка връзка с обществото и включват по-обща искания в дневния си ред (например, искания срещу дискриминацията по пол, антивоенни искания и т.н.). И накрая, демократичната култура и културата на участие в профсъюзите, изразяваща се в колективно вземане на решения в общите събрания, е от съществено значение за легитимността и ангажираността на членовете. Това, което е особено интересно тук, е, че подобни практики могат да доведат до неофициални усилия за договаряне, когато институционалната сила на профсъюза е недостатъчна, което, макар и ограничено, може да гарантира минимална защита на условията на труд за работниците.

Италия

Масимилиано Андрета и Паола Императоре (със съдействието на Енрико Калоси)

1. Колективното договаряне в Италия

Италианската законодателна рамка се основава на Националния колективен трудов договор (НКТД) като първоизточник за установяване на правилата, регулиращи отношенията между синдикатите и организациите на работодателите. Тези споразумения обикновено обхващат както нормативните, така и икономическите аспекти на заетостта. Освен това те често включват разпоредби за регулиране на отношенията между подписващите организации и работодателските асоциации, както и тези на ниво предприятие.

Основните цели на тези колективни трудови договори са две: първо, да се определят правилата за трудовата заетост в определени сектори, и второ, да се управляват отношенията между подписалите ги страни. Колективните трудови договори могат да се сключват на различни нива, включително междуконфедеративно, национално по категории, териториално или на ниво предприятие.

Въпреки че не съществуват изрични механизми за разширяване на обхвата, конституционният мандат за осигуряване на «справедливо заплащане» служи като фактически еквивалент, тъй като съдебният прецедент често се основава на колективните трудови договори като еталон за определяне на параметрите на «справедливото заплащане».

С изключение на публичния сектор, не съществува правно изискване, което да определя нивото на представителство или процеса на валидиране на договорите от страна на работниците. В публичния сектор законодателни укази определят провеждането на колективните преговори и критериите за представителност.

Историята на колективното договаряне в Италия може да бъде проследена до периода след Втората световна война, когато през 1943г. е приет италианският Кодекс на труда, който установи рамката на трудовите отношения и предвиди договарянето на колективни споразумения между работодатели и работници. През 50-те и 60-те години на миналия век, при нарастващата мобилизация на работната сила, италианският пазар на труда преживява значителен растеж и разширяване, а колективното договаряне става все по-важен инструмент за определяне на условията на труд и неговото заплащане. През този период бяха постигнати много секторни колективни споразумения, обхващащи широк спектър от индустрии и сектори (Pedersini 2018).

През 90-те и след 2000-та година колективното договаряне в Италия претърпя значителни реформи, целящи да направят процеса по-гъвкав и по-добре отговарящ на нуждите на пазара на труда. Реформите включват промени в правната рамка, уреждаща колективното договаряне, както и въвеждането на нови форми на водене на преговори и разрешаване на спорове (вижте историческия преглед по-горе).

Ръководените от Берлускони дясноцентристки правителства от 2001 г. и 2008 г. върнаха правителствения контрол върху икономическите въпроси, което доведе до съкращения на пазара на труда и системата за социални помощи. Икономическата криза от 2008 г. и последвалите политики на строги икономии намалиха преговорната мощ на синдикатите, като ги принуди да разчитат на протестна мобилизация. Тази тенденция беше по-слабо разпространена при лявоцентристките правителства. Въпреки че се наблюдава незначителна промяна към сътрудничество по време на пандемията от Covid-19, участието на профсъюзите в Националния план за възстановяване беше ограничено и понастоящем се призовава за по-голямо внимание при вземането на бъдещи решения.

В наши дни колективните трудови договори продължават да регулират всички аспекти на взаимоотношенията между работодатели и работници. Тези споразумения могат да бъдат на местно, регионално и национално ниво („contratto collettivo nazionale del lavoro“/CCNL (НКТД)).

В сектора на частната заетост, въпреки че няма конкретно законодателство, междуконфедерално споразумение, подписано през 2011 г. между Confindustria и синдикалните конфедерации, установи критерии за измерване на представителността на синдикалните организации. Това споразумение изисква само организации, представляващи най-малко 5% от работниците в определена категория, да бъдат допуснати до масите за преговори. Представителността на отделните организации се определя въз основа на процентите на членството в тях и изборните резултати.

Независимо от настъпилите през последните десетилетия промени, колективното договаряне се очертава като стабилен елемент в италианските индустриални отношения, като обхватът на колективно договаряне остава относително стабилен във времето, а именно около 80 процента (Pedersini. 2019, вижте таблица 3). Въпреки това, този показател прикрива значителни промени в ключовите характеристики на италианското колективно договаряне, обобщени в пет елемента: 1) участници, допустими за колективно договаряне; 2) значение на нивата на договаряне; 3) принципът за благоприятност/възможностите за отклонение/девиация; 4) обхват на колективното договаряне; и 5) механизми за разширение (Pedersini 2019, 339).

В същото време колективното договаряне придобива новата си форма и вследствие увеличаването броя на автономните синдикати както на ниво индустрия, така и на ниво предприятие: според Леонарди и Педерсини (2024, 645), през 2021 г. „националният регистър на споразуменията на ниво индустрия, поддържан от CNEL записва 985 текста, в сравнение със само 350 през 2008 г.“. Както твърдят Леонарди и колеги, „националната система за колективно договаряне се описва като „неясна и неопределена“. Въз основа на колективни споразумения, задължителни само за подписалите ги страни, ефектите са несигурни и с ограничено въздействие. Разширяването *erga omnes* не е автоматично, оценката на представителността на синдикатите е все още неоперативна, а договарянето на ниво предприятие и нивата на производителност остават недоразвити (Европейска комисия 2016) (Leonardi et al. 2018).

И накрая, независимо от доброто покритие, Италия представлява един от най-лошите примери на динамика на заплатите в Европа (Devicienti et al. 2019).

2. Властови ресурси на синдикатите в Италия

2.1. Структурна власт

Настоящото състояние на италианското работническо движение и синдикатите отразява една по-широка тенденция, която се наблюдава при профсъюзите в световен мащаб (Bryson et al. 2011; Visser 2019; Gumbrell-McCormick and Hyman 2013; Bernaciak et al. 2014), а също и на европейско равнище (Vaccaro и Howell 2017). Нарастващата глобализация на икономиката, особено преминаването към неолиберален модел, оказва огромно въздействие върху функционирането на профсъюзите като цяло. Финансиализацията на икономиката, децентрализацията и глобализацията на производствените системи, либерализацията на пазарите на труда и отслабването на държавата и правителството допринесоха за упадъка на синдикатите.

Намаляването на синдикалната членска маса и капацитета за водене на преговори (Leonardi and Pedersini 2018), както и редуцираната роля в процесите на вземане на решения, са пряк резултат от настъпилите в икономическия и политически пейзаж про-

мени. Преди, разликите в разновидностите на капитализма (Hall and Soskice 2001), социалните системи (Esping-Andersen 1990), представителството на интереси (Frege и Kelly 2004) и партийните системи (Golden 1986) диференцираха въздействието на глобалния натиск, но през последните години се наблюдава тенденция към конвергенция в посока към сходен неолиберален модел (вж. Lehndorff, Dribbusch and Schulten 2018).

2.2. Организационна власт

Въпреки горепосочените предизвикателства италианската синдикална система изглежда по-устойчива, отколкото в други страни. Това може да се дължи на фактори като например историята на силен синдикализъм в Италия, уникалните характеристики на италианския пазар на труда или продължаващото влияние на профсъюзите в италианското общество и политика (Leonardi and Pedersini 2023).

В сравнение с други европейски държави, Италия се откроява със сравнително висок процент на синдикално членство (Visser 2019, 59-61) и въпреки флуктуациите и намаляването на капацитета за колективно договаряне, броят на членовете и синдикалната плътност остават стабилни през последните две десетилетия (Таблица 3). Трите основни конфедерации в Италия, CGIL, CISL и UIL, наброяват приблизително 12 милиона членове, включително пенсионери (Leonardi and Pedersini 2018, 2023). Освен това свръхплюралистичната структура на италианските профсъюзи означава, че „официалните данни“ обхващат само основните конфедерации и не отчитат други конфедерации и независими профсъюзи.

Таблица 3 Тенденции на ключовите характеристики на италианския основен синдикален пейзаж

	1980	2000	2010	2019
Общо синдикално членство (включително пенсионери)	7.189.000	5.194.500	5.920.900	6.488.400
Жени (дял)	35.0%	38.3%	n.a.	45.0%
Плътност	35.6%	34.8%	35.1%	32.5%
Брой конфедерации	5	7	?	8
Брой федерации	82	52	?	47
Брой независими конфедерации	2	4	?	5
Обхват на колективното договаряне (ниво индустрия)	80%	80%	80%	80%
СВР (децентрализирани договори и споразумения)		30%	30%	30%
Дни без работа поради стачки на 1,000 работника	1.135	58	68	n.s.

Нарастващият брой независими федерации (Таблица 3) предполага, че броят на синдикалните членове в Италия е подценен и с включването на членове от други синдикати, синдикалната плътност в Италия може да достигне близо 40% от всички служители (Леонарди и Педерсини 2023 г. , 2019). Съществуват обаче съществени опасения по отношение на дела на пенсионерите, разпределението на активните членове между икономическите сектори, като публичният сектор бележи по-висок процент от частния сектор - плътността в първия е над 50% (Bordogna и Pedersini 2019) - а също и по отношение на представителството на така наречените нетипични работници, състоящи се предимно от жени, имигранти и младежи. Икономическата криза не само доведе до загуба на работни места и намалени заплати, затруднявайки синдикатите да привличат и задържат членове, но ръста на нестандартните форми на заетост, като временна работа и работа на непълно работно време, превърна това предизвикателство в още по-съществено такова за синдикатите в стремежа им да организират и представляват работниците (Regalia 2012). Все пак, въпреки трудностите, синдикатите изглежда са установили значително присъствие в някои от най-трудните за организиране области: нестандартните форми на труд и малките предприятия.

2.3. Институционална власт

Три са основните политически традиции (либералната, християндемократическата и марксистката култура), които вдъхновяват принципите на Републиканската конституция (LaPalombara 1957). Основният закон на Италия започва с позоваване на труда (член 1). Той гласи, че «Италия е демократична република, основана на труда». Прецизният избор на понятието „работа/труд“ веднага показва до каква степен работата, но също и работниците и работническите асоциации в широк смисъл, играят основна роля при създаването на италианската република. Освен това и член 4 касае труда, като гласи, че „Републиката признава правото на труд за всички граждани и насърчава условията, които превръщат това право в ефективно такова“.

По-специално член 39 разписва основната рамка, касаеща синдикатите. Той разпорежда, че „организирането на синдикати е свободно“. В него също така се посочва, че само синдикати с вътрешна демократична организация могат да бъдат регистрирани. Впоследствие „регистрираните“ (и официално признати) синдикати имат възможност да подписват колективни трудови договори, които обвързват всички работници, към които е адресирано споразумението. Реалността обаче е, че никой профсъюз не е търсил официално признание от страна на държавата. Нито дори трите големи (CGIL, CISL и UIL) някога изобщо са изразявали каквото и да било намерение да направят това. Следователно реалната им способност да подписват колективни договори произтича от нивото на членската им маса, а не от някакво официално признание от страна на държавата. И накрая, Конституцията отваря възможността за сътрудничество между работниците и ръководството на компаниите (член 46) и приписва конституционна стойност на стачката, която се урежда от конкретни закони (член 40). При преглед на нормативната уредба е видно, че трудовото законодателство е претърпяло дълбоки промени през последните 70 години. До средата на 80-те години действащото законодателство (общ закон 230/1962 и общ закон 300/1970, по-известен като „Устав на работниците“) ясно разглежда нормалния трудов договор като безсрочен такъв. Срочните трудови договори са разрешени само въз основа на специални условия, като например за сезонна работа, за заместване на болни служители или служители в отпуск по майчинство, както и за извънредна и „случайна“ работа. Тази ситуация постепенно се промени към по-широка либерализация на различните видове срочни договори и към намаляване на сигурността на постоянните работни места. Тази промяна е резултат от няколко законодателни интервенции.

Първата от тях е Закон 56/1987, десет години по-късно последван от така наречения „Pacchetto Treu“, одобрен от лявоцентристкото правителство на Романо Проди. През 2003 г. управлението на Берлускони одобри Закон 30/2003, известен също като „Legge

Biagi“. Други важни промени, довели до по-голяма либерализация на пазара на труда бяха въведени през 2012 г. чрез така наречената „Riforma Fornero“, а също и през 2014-2016 г. чрез сложната реформа, наречена „Закон за заетостта“, одобрена от правителството на Матео Ренци.

2.4. Обществена власт

В исторически план раждането на трите основни профсъюза е следствие от позиционирането на различните антифашистки италиански партии в контекста на Студената война. Първо, през 1948 г., християндемократическите синдикалисти изоставят CGIL, доминиран тогава от социалисти и комунисти, и основават CISL. По-късно, през 1950 г., западните леви синдикалисти (т.е. републиканци и социалдемократи) създават UIL. Тоест, още в началото на 50-те години политическата връзка между левите CGIL и комунистите (PCI) и социалистите (PSI), между центристката CISL и християндемократите (DC) и между реформистката UIL и републиканците (PRI) и Социалдемократите (PSDI) възниква в достатъчно ясни очертания. Тези връзки продължават почти изцяло до края на така наречената Първа република в началото на 90-те години. В същото време, от 90-те години насам, се създават много по-малки съюзи, като Cobas, USB, RDB, CUB, SlaiCobas, с очевидна крайно лява, антикапиталистическа, анархистка и комунистическа ориентация, често в близки отношения с леви партии, като Rifondazione Comunista, Potere al Popolo, Sinistra Italiana, новата PCI и др.

Като цяло деветдесетте години представляват повратна точка, тъй като основните политически партии се разпадат поради съдебни процеси за корупция (Baccaro et al. 2003) и сценарият на партийната система се променя, наред с наблюдаваното общо отслабване на тристранната структура на договаряне.

Ръководените от Берлускони десноцентристки правителства от 2001 г. и 2008 г. отново въведоха правителствения едностранчив подход по икономическите въпроси, включително орязване в системата за социални помощи и либерализация на пазара на труда (Colombo and Regalia 2016). Икономическата криза от 2008 г. и последвалите политики на строги икономии допълнително намалиха преговорната сила на синдикатите, които прибегнаха до протестна мобилизация като функционална алтернатива на случващото се (Morlino and Raniolo 2017). Това се случва по-рядко при правителства, подкрепяни от лявоцентристите (Andretta 2018). Всъщност, левите партии изглеждат по-склонни да водят диалог по въпроси, свързани със заетостта, а тези от радикалната левица присъстват повече на улиците, за да протестираат на демонстрациите в защита на правото на достоен труд.

Най-солидният съюз, обаче, е този между синдикатите и организациите на гражданското общество или социалните движения. Тези взаимоотношения са преминали през различни фази, белязани от значими моменти на сътрудничество (както по време на движението No Global) и важни преломни събития. В тях преобладава смесица от конфликти и конкурентно сътрудничество, докато стабилното сътрудничество е типично между идеологически по-близки организации (като например CGIL и Arci).

Установихме, че пояснителните променливи, внасящи най-голяма яснота относно тези модели на взаимодействие са:

а. Полетата за действие. Въпросът може да повлияе на желанието на различните организации за взаимодействие (например CGIL може да бъде по-ангажирана в движение „не на войната“, отколкото в мобилизацията на екологите).

б. Структурите за политически възможности: взаимодействието между организациите е силно повлияно от политическия контекст и по-специално от отношенията в рамките на конфедералните синдикати и правителството.

в. Организационно ниво: наличието на поле за протестна изява за синдикатите с висок Организационна власт може да генерира ресурси, но може също така да обезсърчи повечето неформални участници с по-малко ресурси

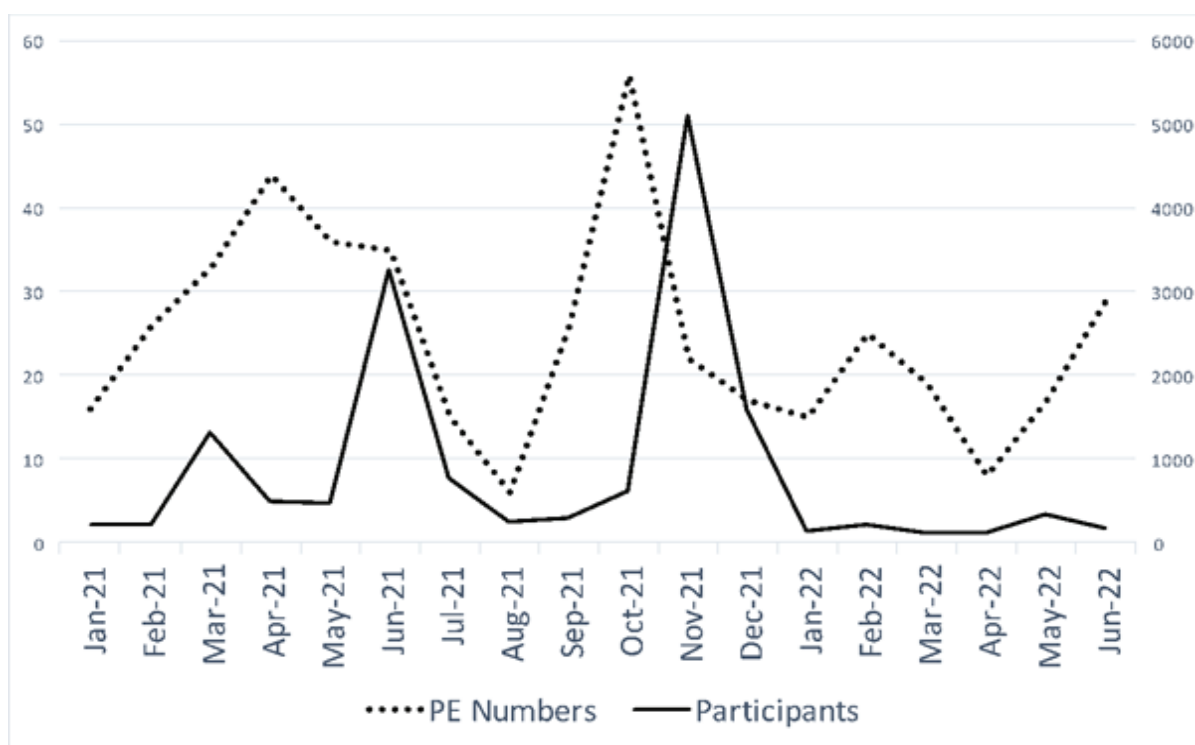
г. Политическата субкултура на профсъюзите и социалните движения или организациите на гражданското общество: идеологическите корени и политическата идентичност ни помагат да разберем взаимодействията и стратегиите между синдикатите и SMO.

3. Протестни действия на синдикатите през последните ГОДИНИ

3.1. Тенденции в проведените протестни мероприятия

Според данни, извлечени от новинарски репортажи, обхващащи периода от 1 януари 2021 г. до 1 юли 2022 г., италианските синдикати и работници са организирали 445 протестни събития. Анализирайки графика на провеждане на тези протести (виж Фигура 2), наблюдаваме два пика на активност: първият между март и юни 2021 г., а вторият между септември и ноември същата година. След тези периоди се очертава забележим спад в мобилизацията на работниците.

Фигура 2 Протестни прояви, проведени от италианските работници и синдикати по месеци



Първоначалният пик е ясно свързан със „замразяването на прекратяването на трудовите правоотношения“, въведено от италианското правителство, за да защити заетостта на работниците по време на пика на пандемичната криза (вижте също Della Porta 2022).

Вторият пик се разви в месеците, когато правителството на Марио Драги, подкрепено от огромно парламентарно мнозинство, подготвяше закона за бюджета, който синдикатите критикуваха като твърде предпазлив и неадекватен за справяне с конкретните икономически проблеми, пред които бяха изправени семействата на работниците, вече сериозно засегнати от пандемична криза и края на забраната за съкращения. По време на тази мобилизация бяха отправени искания за мерки за подпомагане на доходите,

подходяща данъчна политика, инвестиции в труда и индустриална политика, подкрепа за пенсионерите и действия за ограничаване на релокацията, което причиняваше масови съкращения в цялата страна (документ 1). Независимо от метода на социален диалог, следван от Драги, откакто той встъпва в длъжност (ANSA, 10 февруари 2021 г.), отношенията започнаха да се влошават с края на забраната за съкращения, изразеното намерение за прекратяване на доходите на гражданите и мерките, очертани в първия закон за бюджета на правителството (ANSA, 27 ноември 2021 г.).

3.2. Водещи организации, цел, тема, форми на действие, коалиции

Синдикатите са иницирали приблизително 60% от всички протестни акции на работниците, действали са като съинициатори в около 7 и са били само участници в около 4. Въпреки това, в над 27% от случаите работниците са се мобилизирали без тяхната подкрепа.

Повечето от протестите са организирани от трите основни конфедерални профсъюзни организации, като CGIL оглавява списъка. Левите базови синдикати присъстват в около 18% от проведените протести, аполитични независими синдикати в около 10%, а десните синдикати само в 3%. Трябва да се отбележи, че 16% от протестите са реализирани от неформални работнически организации и 8% от други организации на гражданското общество, докато политическите партии присъстват само в 1% (таблица 4).

Таблица 4 Организационен състав на работническата мобилизация

CGIL	182	40,9
CISL	153	34,4
UIL	157	35,3
леви базови синдикални организации	78	17,5
десни синдикати	14	3,1
аполитични синдикати	43	9,7
работнически неформални организации	70	15,7
политически партии	6	1,2
CSOs - SMOs	35	7,9

Работниците са по-активни в частния сектор (69%), отколкото в публичния сектор. В частния сектор приблизително 25% от протестите са водени от транспортните работници, следвани от металурзи и други индустриални работници с около 20%. В публичния сектор най-активни са заетите в местната, регионалната и националната социална система, като те взимат участие в 12% от протестите.

Що се отнася до формите на действие, заслужава да се отбележи, че стачките не са най-разпространените, като далеч по-разпространени са шествия, митинги и други демонстративни протести. Прояви, които са радикални, но ненасилствени, се съобщават в приблизително 10% от проведените протестни действия, докато случаите на насилие са много редки. И накрая, полицията се намесва активно в 16 протестни прояви, което възлиза на около 4% (Таблица 5).

Таблица 5 Форми на протест: честота и намеса на полицията

стачка	152	34,2
митинг	203	45,6
друга демонстрация	267	60
мирен	40	9
насилствен	5	0,1
полицейска намеса	16	3,6

Не е учудващо, че икономическите въпроси заемат челните места сред причините за мобилизация на работниците, като в над 90% от протестните събития се декларират именно такива твърдения: 27% от тях се занимават със системни проблеми като икономическо статукво, бюджетни съкращения, бедност и неравенство, докато повече от 80% от протестите са съсредоточени върху условията на труд, правата, безработицата, заплатите и особено съкращенията. Понякога тези икономически претенции са свързани с по-широки опасения относно функционирането на държавните институции и качеството на италианската демокрация (около 5%) или културни въпроси като околната среда и гражданските права (приблизително 14%).

3.3. Основни протестни кампании

Мобилизирането на работниците от GKN в Campi Bisenzio, Флоренция, се откроява като ясна илюстрация на капацитета на неформалните работнически организации да създават трайни кампании. Трябва да се отбележи, че това беше единствената значима кампания, започната по време на първоначалния пик на трудови спорове, документиран в рамките на това проучване. Тази кампания беше пряко свързана с решението на правителството на Драги да прекрати „замразяването на прекратяването на трудовите правоотношения“, което влезе в сила на 1 юли 2021 г.

Имейлът от 9 юли 2021 г., в който се анонсират съкращенията, пристига в контекст, в който италианските работници са свикнали да поверяват разрешаването на спорове на профсъюзи и институции, без положителни резултати по отношение на сигурността на работните места, и където екологичните искания често се възприемат като противоречия на социалните искания.

Скоро след гореспоменатия имейл от 9 юли 2021 г. работниците от GKN, организирани под вече съществуващата група, известна като Collettivo di Fabbrica - по същество независима синдикална организация в завода - свикват постоянно събрание във фабриката, открито за всички лица, които са готови да подкрепят тяхната мобилизация.

В тази начална фаза укрепването на връзката между фабриката и заобикалящата територия се оказва от фундаментално значение. Хиляди хора във и около Флоренция се обединяват, за да защитят фабриката чрез демонстрации и чрез активно участие в ежедневните дейности на свиканото събрание (Il Manifesto 2021). Тази фаза завършва с частична победа, когато съдът на Флоренция отменя колективното съкращение на работниците въз основа на правна жалба, внесена от FIOM/CGIL, най-значимият синдикат на металурзите в Италия (GKN 2022, 54; Il Sole 24 Ore 2021a).

Няколко месеца по-късно, под мотото „Сближете се и разбунтувайте“, мобилизацията се разпространи из цялата страна, с цел не само да защити правата на работниците от GKN, но и да се застъпи за едно социално справедливо и климатично устойчиво общество.

В тази нова фаза Collettivo di Fabbrica се стреми да подобри връзките с други групи в

състояние на трудови спорове и различни сектори на социални движения, включително студенти, безработни, жени и екологични групи (GKN 2022, 54). Заедно те подкрепят мобилизацията и провеждат кампания за екологична реиндустриализация на фабриката.

След приблизително три години мобилизация и успешни съдебни обжалвания, включително последното срещу нов кръг от съкращения, обявени на 1 януари 2024 г., работниците успяха да останат във фабриката с цел рестартиране на производството (Il Sole 24 Ore 2023). Усилията за набиране на средства за стартиране на промишлено преустройство са в последния си етап, като планът и необходимите патенти вече са подготвени. Последната стъпка включва преговори с регионалното правителство за улесняване на преобразуването чрез предоставяне на оставащия капитал, необходим за стартиране на производството.

3.4. Успех на синдикалните колективни действия

Докладът за италианските мобилизации на хората на труда от 1 януари 2021 г. до 1 юли 2022 г. показва важен модел на работнически протести, съвпадащи с правителствените политики по заетостта по време на пандемията. Ключовите констатации разкриват, че основните профсъюзи (MTU) са и основни подбудители на протестните събития, като се фокусират главно върху стачки и протестни шествия/демонстрации, засягащи условията на труд и проблемите на заетостта, и са предимно насочени към отделни компании. Левите профсъюзни организации, макар и по-малко разпространени, демонстрират по-конфронтационни тактики и се занимават с по-широк кръг от проблеми, включително системни икономически проблеми и такива, свързани с екология и граждански права. Неформалните работнически организации поемат по различен път, предпочитайки демонстрациите и радикалните тактики, с акцент върху икономическата система и културните претенции, въпреки че е по-малко вероятно да се насочат директно към компаниите.

Мобилизирането на работниците от GKN в Campi Bisenzio е отличен пример за това как неформалните работнически организации могат да водят постоянни кампании, демонстрирайки потенциала за интегриране на проблемите на екологичната устойчивост с трудовите права. Този случай подчертава отказа на работниците да приемат загубата на работа под прикритието на екологичен преход и подчертава тяхното проактивно развитие на устойчив индустриален модел.

Изводите, направени от тези данни, предполагат, че профсъюзите и работническите организации се адаптират към съвременните предизвикателства, като диверсифицират своите тактики и разширяват дневния си ред, за да включват по-широки социални въпроси. Последниците за синдикализацията и организирането и защитата на правата и интересите на работниците са многостранни:

1. Синдикатите са принудени да се сближават все по-тясно със социалните движения, включително групите за защита на околната среда и защитниците на гражданските права, за да подобрят въздействието и обхвата на своето застъпничество.
2. Налице е ясна необходимост синдикатите да обмислят последниците от екологичния преход за трудовите права и да участват активно в оформянето на устойчиви индустриални политики.
3. Успехът на работниците от GKN в спирането на съкращенията и разработването на „зелен“ проект подчертава ефективността на комбинирането на традиционните трудови протести с по-широка обществена ангажираност и иновативни подходи към индустриалното преобразуване.

Докато традиционните форми на трудова мобилизация остават основни, включването на социални и екологични проблеми в дневния ред на синдикатите може да се окаже

от особена важност за справяне със сложната и постоянно еволюираща картина на правата и интересите на работниците в съвременната икономика. Този подход може да предефинира ролята на синдикатите и работническите организации в лансирането и защитата не само на интересите на техните членове, но и на по-широкото обществено благо.

4. Резултати и констатации от качествения анализ

4.1. Основни проблеми и предизвикателства пред колективното трудово договаряне

Въпреки че Италия е страната с най-високо ниво на колективно договаряне в Европа, според респондентите няколко са проблемите, които засягат състоянието на италианския индустриален режим и условията на труд.

От анализа на интервютата се набелязват няколко ключови проблема:

1. Представителство и представителност: Налице е сериозен дебат относно това кои организации се считат за легитимни за участие в колективно договаряне. Големите синдикални и работодателски организации се застъпват за държавна намеса за определяне на ясни критерии за участие, докато низовите профсъюзи се противопоставят на подобни ограничения. Синдикалните конфедерации като CGIL и UIL критикуват фрагментирането на колективното договаряне и наличието на така наречените „пиратски синдикати“, които според тях могат да доведат до нестандартни договори и да подкопаят правата на работниците. Синдикалните организации на най-ниско ниво, обаче твърдят, че тази критика е стратегически ход за изключване на онези синдикати, които са популярни сред работниците и имат по-конфронтационен подход.

2. Минимална заплата: липсата на законово утвърдена минимална заплата в Италия се превърна в спорен въпрос, като повечето синдикати се застъпват за наличието на такава. USB, по-специално, проведе кампания за минимална заплата от 10 евро/час, докато CGIL и UIL подкрепиха ставка от 9 евро/час, макар и с по-малко ентузиазъм. Организацията на работодателите и UGL са против законоустановената минимална работна заплата, като твърдят, че колективните договори вече надхвърлят този праг и че подобряването на условията за работниците трябва да се съсредоточи върху разширяването на обхвата на колективното договаряне, вместо да налага минимална работна заплата.

3. Други предизвикателства в колективното договаряне: докладът подчертава и други опасения като дъмпинг на заплатите, дълги срокове за подновяване на договорите, различното естество на труда в цялата страна и необходимостта от разширяване на колективното договаряне до нови и несигурни сектори на заетост. Набляга се и на необходимостта от иновации и развитие на човешките ресурси на италианския пазар на труда за подобряване на производителността и конкурентоспособността.

4.2. Мотиви на социалните партньори за участие в колективното договаряне

Всички социални партньори смятат колективното договаряне за необходим - както и за най-добрия - инструмент за регулиране на условията на труд, до такава степен, че дори изключените профсъюзи се опитват да бъдат признати на масата за преговори с цел подписване на КТД (CCNL). Във всеки случай, според мнението на различните социални партньори, моделите и участниците, които трябва да бъдат включени в колективния договор, са различни.

В италианския режим на индустриални отношения синдикалните и работодателските

организации са в основата на процеса на колективно договаряне, а другите участници рядко влизат в преговори. Консолидирането на двустранен модел на договаряне е целта на организациите на работодателите (Int. Federmeccanica, Int. Ebret), които считат този тип преговори за положителен както за предприятията, така и за работниците. Същите институционални ключови участници в областта на заетостта признават централното място на този модел, в който държавата изглежда играе маргинална роля, но също така споменават потенциалните рискове:

Договарянето е продукт на конфронтация между две отделни страни. Всеки със собствените си възможности за убеждаване и собствените си оръжия за водене на преговори, които да използва срещу другия. Следователно, резултатите от това договаряне могат да бъдат предмет на компромис, при който страните трябва взаимно да се откажат от нещо. Но тъй като в тази област няма публичен регулатор, който да гарантира определени аспекти на договарянето, то остава инструмент изцяло в ръцете на частни организации. (Министерство на труда)

От друга страна, профсъюзите биха имали в даден случай публична намеса в областта на колективното договаряне, що се отнася до налагането на минимална работна заплата, както видяхме по-горе.

Това, което става недвусмислено ясно, е, че развитието на индустриалните отношения и колективното договаряне е дълбоко свързано с властовите отношения. Докато в миналото организациите на работодателите бяха принудени да преговарят посредством мощта на работническото движение, днес същите тези организации имат стратегическа позиция в това договаряне и искат да получат своите резултати, като се възползват от тази привилегирана позиция:

Независимо дали става въпрос за глобализация, фактът, че конфликтът между капитала и труда вече не играе централна роля, фактът, че контекстът се е променил радикално, или дали сега пазарът е този, който играе водеща роля, ние сме навлезли в напълно различна фаза, където балансът на силите драстично се променя и следователно договарянето също отслабва. [...] Въз основа на това разсъждение Конфиндустрия избра да поддържа тази връзка с контрагентите жива, защото е по-динамична, по-непосредствена, по-близо до моите проблеми и за да избегне попадане в „ситуацията на джунглата“, която никой не може да контролира или, още по-лошо, в ситуация, в която всъщност съм в пълна зависимост от това, което законодателят решава (Confindustria).

Като цяло, докато всички социални актьори споделят важността на нормализирането на труда чрез колективно договаряне, целите и модалностите, които всеки актьор си поставя, зависят от идентичността, визиите и стратегиите. Нещо повече, властовите отношения между страните изглеждат най-важната променлива при определяне на резултата от колективното договаряне.

4.3. Възгледи относно колективното договаряне от страна на другите участници

Сред другите участници, включени в нашето изследване, има абсолютно убеждение относно важността на инструмента за колективно договаряне и въпросът за представителството се подчертава като проблем.

Фактът, че все още няма закон за синдикалното представителство в тази страна, е проблем, защото има синдикати, които заедно представляват почти 10 милиона мъже и жени работници, които се броят колкото тези, които представляват 50 000, когато всичко върви добре (ARCI).

Също така за Partito Democratico (PD) методът за подбор за определяне на участниците, отговарящи на условията за участие в колективното договаряне, е от голямо значение.

Това повдига основния въпрос кой трябва да бъде упълномощен да представлява работниците. PD признава стратегическото значение на колективните и национални преговори:

Методът на колективните трудови договори определено е полезен за страната ни. [...] бяха сключени важни колективни договори, например по отношение на защитата на работниците по време на периода на COVID. Тези споразумения, понякога включващи правителството като трета страна, позволиха поддържането на дейностите по сигурен начин дори преди да бъдат установени по-структурирани протоколи (Partito Democratico).

Но „ние се сблъскваме с едновременната липса на референтна рамка с оглед на разпоредбите и по отношение на по-обща споразумения по отношение на темата за представителството (Partito Democratico).

В конкретна кампания като тази за минималната работна заплата, част от тези участници обединиха усилията си, настоявайки за въвеждане на мярка, която да подобри колективното договаряне.

4.4. Как се постига сключването на КТД

Профсъюзите използват предимно две стратегии за постигане на колективни договори: социален диалог и протест. Основното разцепление тук е представено от типа профсъюз, неговата политическа култура и стратегическата му позиция в индустриалния режим. Всъщност, споменатият по-горе въпрос за представителството оказва влияние върху моделите на взаимодействие между синдикатите и организациите на работодателите: докато синдикалните конфедерации имат привилегировано пространство за изграждане на маси за преговори; обикновените синдикати на ниско ниво са изключени от тези маси за преговори и, като следствие, те се връщат към протеста, за да наложат силово преговори, насочени към отваряне към колективното договаряне от второ ниво.

Като цяло CGIL, UIL и UGL ни насочват към доста положителните резултати от социалния диалог с работодателските организации по отношение на различни сектори и специфична конюнктура, като тази на пандемията.

Във фазата на пандемията тристранните отношения бяха ползотворни и доведоха до замразяване на съкращенията, до важно и активно участие в изготвянето на тристранни протоколи относно организацията на труда и производството, възприемането на интелигентна работа, безопасни условия на труд и др. (CGIL).

Във всеки случай социалният диалог не винаги се оказва достатъчен, а ролята на конфликта и в частност на стачката се признава като такава от централно значение от самите организации.

Трябва да върнем индустриалния конфликт обратно в арената на конфронтация, която, според волунтаристката динамика на най-тристранния социален диалог, не е доказала през последните години, че е в състояние да гарантира навременно подновяване на договорите и заплатите в съответствие с европейските такива (CGIL).

От друга страна, както беше споменато по-горе, синдикатите на ниско ниво - също като се има предвид тяхната маргинализирана позиция в индустриалните отношения - привилегирова най-радикалния репертоар за действие. Като се има предвид присъщият асиметричен характер на индустриални отношения, конфликтът се счита за основен за възстановяване на баланса на съществуващите властови отношения между организациите на работодателите и работниците. В този смисъл масовите стачки, пикетите, блокадите на стоки са форми на борба, не само признати за необходими, но доста често срещани в репертоара на обикновените синдикати, които - чрез този тип репертоар - постигнат важни резултати по отношение на второто ниво колективни договори.

Това, което трябва да направим, е конфликт. USB, конфликтните профсъюзи по някакъв

начин успяват да си взаимодействат, когато заедно с властовите отношения, дадени от вкореняването в складовете и във веригата за доставки, съчетават конфликт, стачка, блокада на стоки и всички творчески форми, които през годините хамалите и куриерите успяха да въведат, като внесоха малко иновации в креативността, която е типична за металурзите. Това не е морално съждение, шефовете не са добри или лоши, шефовете са си шефове. Стачкуваме срещу професионалните печалбари [...] или те печелят, или ние печелим (USB).

Стачката също се основава на пикет линиите, блокиращи хора и стоки, и ако осъществяват пикет, ако провеждат традиционните борби, които други като CGIL и CISL вече не предприемат, веднага получавате резултати [...] за кратко време работодателят е принуден да преговаря с нас именно за да не претърпи загуби на пазара от конкурентна гледна точка (SI.Cobas).

За да променят властовата динамика, понякога тези базови синдикати се включват в процес на изграждане на коалиция, който води до важни резултати (вижте Картата на успешното колективно договаряне). Въпреки това, този подход не е универсално приет в профсъюзите, като някои го смятат за неефективен за реални преговори.

5. Обобщение

5.1. Отрицателни и положителни фактори за колективно договаряне: и успешни механизми за подобряване на колективното договаряне

Профсъюзите в Италия се възползват от сравнително солидна и широко разпространена система на колективно договаряне, с висок процент на обхват по отношение на колективните договори.

Въпреки това, отрицателен фактор, който влияе върху колективното договаряне, както подчертават почти всички синдикални представители, е свързан с процеса на глобализация. Този процес доведе до намаляване на силата на организациите на работниците и увеличаване на преговорната сила на компаниите. Представителите на синдикатите се оплакват от нарастващото намаляване на правата и заплатите на работниците във времето поради тези тенденции.

Прави впечатление, че дори някои представители на бизнес асоциации и други организации на гражданското общество признават този процес:

Независимо дали става въпрос за глобализацията, факта, че конфликтът между капитала и труда вече не е централен, променящия се контекст или пазарът, който сега поема водещата роля, ние сме навлезли в напълно различна фаза, в която балансът на силите се променя драстично, като по този начин отслабва договарянето (Confindustria).

Условията на труд са се влошили значително, с прекаризацията на труда и умножаването броя на трудовите договори. Този спад се дължи на отслабването на силите на труда като цяло (Arci).

Всички синдикати, с изключение на CISL, са съгласни, че въвеждането на минимална работна заплата ще им помогне допълнително да укрепят значителните си постижения в колективното договаряне.

Способността на компаниите да се откажат от вътрешните пазари също отслабва представителната власт на групите с бизнес интереси и техните основни федерации, като Confcommercio, Confindustria и CNA. Докато федерациите на бизнес групите по интереси могат да имат влияние върху съдържанието на колективните споразумения, съществува консенсус между всички участници относно отслабването на цялата система за представителство на интереси в Италия, както е и на други места.

Друг проблем, който се възприема положително от някои утвърдени участници и отрицателно от организациите на ниско ниво, е системата на представителство в колективното договаряне. Тече сериозен дебат относно това кои организации се считат за легитимни да участват в колективното договаряне.

Големите профсъюзи и работодателски организации пропагандират за държавна намеса за установяване на ясни критерии за участие. За разлика от тях низовите профсъюзи се противопоставят на подобни ограничения. Конфедерациите като CGIL и UIL критикуват фрагментацията на колективното договаряне и наличието на това, което те наричат „пиратски профсъюзи“. Те твърдят, че тези синдикати могат да доведат до нестандартни договори и да подкопаят правата на работниците.

От друга страна, низовите синдикати твърдят, че тази критика е стратегически ход, насочен към изключване на профсъюзни организации, които са популярни сред работниците и имат по-конфронтационен подход.

Друг проблем, който се възприема положително от някои утвърдени участници и отрицателно от организациите на ниско ниво, е системата на представителство в колективното договаряне. Има сериозен дебат относно това кои организации се считат за легитимни да участват в колективното договаряне.

Както видяхме, протестът е един от ресурсите, които синдикатите използват, за да се справят с това, което те възприемат като проблеми на колективното договаряне: основните синдикати използват „тоягата“ на протеста, за да увеличат своята легитимност в рамките на гражданското общество, да преговарят относно съдържанието на колективния договор, особено когато техните контрагенти забавят подновяването му; и да се противопоставят на правителствените политики, които се възприемат като оказващи отрицателно въздействие върху техните членове; докато редовите синдикати използват протести, за да увеличат своите членове, като често включват така наречените „аутсайдери“ и подкрепят техните искания, а така и за да балансират липсата на институционален достъп до процеса на договаряне. Нещо повече, в три от успешните случаи на колективни трудови договори протестната мобилизация е ключова: в илюстрираната по-горе кампания на GKN, при въвеждането на колективен договор за „доставчиците, ползващи велосипеди“ и при подновяването на колективния договор в логистичния и транспортния сектор.

Социалните партньори са съгласни с необходимостта от държавна намеса, която да принуди компаниите да прилагат колективния договор, постигнат за техния сектор.

Както отбелязахме, протестът е ресурс, който синдикатите използват, за да се справят с възприеманите като проблемни въпроси, свързани с колективното договаряне.

Основните профсъюзи използват протестите като „тояга“, за да засилят легитимността си в гражданското общество. Те договарят съдържанието на колективните споразумения, особено когато техните колеги-страни по споразумението забавят подновяването им, и се противопоставят на правителствените политики, за които се смята, че имат отрицателно въздействие върху техните членове.

Редовите профсъюзи използват протести, за да увеличат членската си маса, като често включват „аутсайдери“ и подкрепят техните искания. Те също така използват протести, за да балансират липсата на институционален достъп до процеса на договаряне.

В три успешни случая на колективни договори протестната мобилизация изигра ключова роля: в кампанията на GKN, обсъдена по-рано, при въвеждането на колективен договор за „доставчиците, ползващи велосипеди“ и при подновяването на колективния договор в логистичния и транспортния сектор.

И накрая, социалните партньори са единодушни относно необходимостта от държавна намеса, която да принуди компаниите да прилагат постигнатите колективни споразумения за сектора.

1. Колективното договаряне в Румъния

В Румъния траекторията на колективното договаряне с течение на времето отчита значителна трансформация, характеризираща се с преминаване от стабилна система с висока синдикална плътност към по-фрагментирана и децентрализирана рамка. В началото на 90-те години на миналия век Румъния се гордее с гъстота на синдикатите от около 80 %, което е показателно и илюстрира наличието на силна система за колективно договаряне. Този период се характеризира с централизиран подход към колективното договаряне, предимно на секторно равнище, което гарантира широк обхват и унифицираност на трудовите стандарти в различните отрасли.

През следващите години обаче синдикалната плътност непрекъснато намалява, като в последно време спада до около 23%. Това намаление може да се отдаде на няколко фактора, сред които посткомунистическото икономическо реструктуриране, разрастването на сивата икономика и законодателните промени, които отслабиха системата за колективно договаряне. По-специално, въпреки съществуването на законово изискване за секторно колективно договаряне, то рядко се превръща в реални споразумения, което показва значително разминаване между политиката и практиката.

След като акцентът се измести към договаряне на ниво предприятие, пейзажът на колективното договаряне в Румъния претърпя допълнителни промени. Този преход бе белязан от намаляване на обхвата на колективните трудови договори. През 2019 г. процентът на покритие възлиза на 48 %, като до 2020 г. този показател рязко се понижи до приблизително 32 %. Това намаляване на обхвата подчертава предизвикателствата, пред които е изправено колективното трудово договаряне в Румъния, включително фрагментацията на преговорните субекти, спада във влиянието на синдикатите и по-широките промени на пазара на труда.

Тези събития подчертават сложната динамика в системата за колективно договаряне в Румъния. Преминаването от централизиран, секторен подход на договаряне към по-децентрализирана рамка на ниво предприятие има последици за обхвата на колективното договаряне и за целия пазар на труда. Тази еволюция отразява по-широките тенденции в трудовите отношения, като показва необходимостта от адаптивни стратегии за повишаване на ефективността на колективното договаряне при удовлетворяване на потребностите както на работниците, така и на работодателите.

2. Властови ресурси на румънските синдикати

2.1. Структурна власт

Политическите и икономическите условия, определящи властовите ресурси на труда в Румъния, претърпяват значителни промени, особено след падането на комунистическия режим през 1989 г. Взаимоотношенията между политическите партии и синдикатите, наред с промените в икономическите парадигми, изиграват решаваща роля в определянето на пейзажа на властта на труда.

Непосредствено след края на комунистическата ера синдикатите имат ключово значение за превръщането им от контролирани от държавата структури в механизми, представляващи интересите на работниците. Този период се характеризира с висока степен на активност, като синдикатите организират значителни работнически протести, за да

придобият влияние върху новоформиращия се трудов пейзаж. Преходът обаче донесе и предизвикателства, като например приватизацията на държавните фабрики и постепенното преминаване от индустриална към базирана на услугите икономика, което приведе Румъния в съответствие с по-широкия модел на Европейския съюз. Тези промени оказаха влияние върху преговорите в отделните сектори, а оттам и върху властовата динамика между работниците и работодателите.

Участието в политическия живот е белязано от сложни предизвикателства за румънските синдикати. Въпреки че правните разпоредби привидно не позволяват на синдикатите да участват в политически дейности, налице са случаи на сътрудничество между синдикатите и политическите партии. Понякога тези взаимоотношения са стратегически и целят да осигурят благоприятно трудово законодателство или електорална подкрепа. Въпреки това те предизвикват и критики от страна на членовете на профсъюзите, които разглеждат подобно политическо участие като предателство спрямо основната роля на профсъюзите в качеството им на защитници на интересите на работниците.

Ефективността на социалния диалог в Румъния е подложена на внимателен анализ в продължение на години, като той често е определян като закостенял и неефективен както на национално равнище, така и според различни международни оценки. Законодателните промени и структурата на системата на индустриални отношения допринесоха за тази неефективност. По-специално, реформата на социалния диалог от 2011 г. и продължаващите ѝ последици значително намалиха обхвата на колективното договаряне на секторно равнище, докато колективното договаряне на равнище предприятие не постигна желаните резултати. Тази неефективност се засилва от липсата на култура на социален диалог, липсата на ясни национални цели в подкрепа на социалния диалог на всички равнища, както и от правните пречки пред създаването на синдикати и постигането на представителност.

Основен проблем е липсата на представителни социални партньори в различните сектори, което възпрепятства ефективния социален диалог и колективното договаряне. Тази ситуация е показателна за по-широките предизвикателства, пред които е изправено работническото движение в Румъния, където властовите ресурси на труда, формирани от структурните, политическите и икономическите условия, са ограничени от законодателните промени, икономическата фрагментация и неолиберализацията на икономиката.

2.2. Организационна власт

Организационният потенциал на труда в Румъния се определя от сложни фактори и променящ се сценарий. Първоначално, след падането на комунизма през 1989 г., Румъния стана свидетел на значително увеличаване на броя на профсъюзите, което отразяваше нарастване на организационната мощ. Първите свободни и независими профсъюзи се появяват през 1990 г., символизирайки новооткритата свобода и независимост от държавния контрол, характерни за епохата на комунизма.

Синдикалната плътност достига своя връх в началото на 90-те години на миналия век, като приблизително 80% от работната сила е синдикализирана. Тази висока плътност на профсъюзите означава силна организационна база за хората на труда, която осигурява на профсъюзите значителна преговорна власт и влияние. През следващите години обаче се наблюдава постоянно намаляване на броя на синдикалните членове. Към 2021 г. членството в синдикатите е намаляло до около 1,5 милиона, което представлява приблизително 20 % от общата работна сила. Този спад спрямо пика от началото на 90-те години на миналия век се дължи на няколко фактора, включително въздействието на икономическите реформи, ръста на неформалната икономика и предизвикателствата пред системата за колективно договаряне.

Въпреки намаляването на синдикалната плътност, румънската синдикална система ос-

тава сравнително силна в сравнение с други страни от Централна и Източна Европа, като синдикалната плътност все още варира между 20 и 25 % от работната сила. Организационният пейзаж на синдикатите в Румъния понастоящем се характеризира с наличието на пет основни конфедерации: CNSLR-Frăția, BNS, CNS Cartel Alfa, CSDR и CSN Meridian, като всяка от тях има сходен брой членове и редица асоциирани федерации. В тези съюзи членуват приблизително 1,3 млн. лица - цифра, обоснована от изискването конфедерациите да докладват броя на членовете си за получаване на статут на национално представителни организации.

Правната рамка, регулираща синдикатите и тяхната дейност, включва Конституцията на Румъния, Кодекса на труда и специални закони относно социалния диалог. Профсъюзите имат гъвкавостта да се създават и регистрират, като потенциално могат да се обединяват във федерации и конфедерации в различни сектори или територии. Тази регулаторна среда подпомага организационното структуриране и оперативните възможности на синдикатите, като позволява известна степен на адаптивност и устойчивост в условията на променящата се динамика на пазара на труда.

Въпреки многото пречки профсъюзите продължават да се застъпват за правата на работниците и за по-добри условия на труд, като същевременно играят важна роля на пазара на труда в Румъния.

2.3. Институционална власт

Институционалната власт на труда в Румъния отразява както историческата еволюция, така и неотдавнашните законодателни промени, които оформят пейзажа на трудовите отношения и синдикалните дейности.

Правната рамка на Румъния, уреждаща дейността на синдикатите и колективното договаряне, претърпя значителни промени, особено с приемането на новия Закон за социалния диалог (SDL 367/2022), който замени предишната уредба, залегнала в Закон 62/2011 за социалния диалог. С този нов закон бяха въведени няколко ключови промени, насочени към улесняване на по-ефективния процес на колективно договаряне. Той намали прага на представителност, който се изисква, за да може един синдикат да стане представителен, като позволи на синдиката да се счита за представителен, ако включва най-малко 35 % от работниците и служителите в трудово правоотношение с дружеството, в сравнение с предишния праг от 50 % + 1. Освен това условията за учредяване на синдикална организация станаха по-гъвкави, а законът разшири възможността за членство в синдикатите, като включва безработни или самонаети работници, въпреки че те няма да се вземат предвид при определянето на представителността на синдикатите.

Процесът на колективно трудово договаряне в Румъния вече е задължителен както на ниво предприятие, ако предприятието има поне 10 служители, така и на секторно ниво. Процесът на договаряне трябва да приключи в рамките на 45 календарни дни, освен ако двете страни не се споразумеят за удължаване на срока. Това е стъпка към разширяване на обхвата и ефективността на колективните трудови договори в различните сектори и на ниво предприятие. Въпреки тези нормативни промени, на практика при секторното колективно договаряне се сключват много малко споразумения, което показва несъответствие между правната рамка и нейното прилагане на практика.

Институциите на социалния диалог, включително двустранния и тристранния диалог, бяха предефинирани и насочени към насърчаване на конструктивна среда за трудови отношения. Двустранният социален диалог се разбира като автономен диалог без участието на правителството, съсредоточен върху задължителното колективно договаряне или консултации между правителството, синдикатите и работодателите по икономически и социални въпроси. Министерството на труда описва условията на тристранния социален диалог като консултации и взаимен обмен на информация на различни нива,

насочени към по-усъвършенствана форма на преговори за социално партньорство.

Въпреки тези законодателни и институционални рамки, насочени към подкрепа на трудовите права и колективното договаряне, предизвикателствата продължават да съществуват. Ефективността на социалния диалог в Румъния е поставена под въпрос, като критиките се отнасят до липсата на култура на социален диалог, отсъствието на национални цели в подкрепа на диалога и правни пречки, които затрудняват учредяването на синдикати и участието в секторни колективни преговори.

Новият SDL 367/2022 дава надежда за подобряване на социалния диалог и колективното договаряне, но ефективността на тези промени тепърва предстои да бъде видяна, като аспектите зависят от прилагането и активното участие на всички социални партньори.

2.4. Обществена власт

Общественият властови капацитет на силите на труда в Румъния включва сложни взаимоотношения между синдикатите, други организации и политическите партии. Профсъюзите участват в различни форми на коалиции и взаимоотношения, за да засилят влиянието си и да прокарат своите интереси. Тези взаимоотношения са изиграли значителна роля за формирането на обществената власт на работниците и способността им да договарят по-благоприятни условия за работниците.

Профсъюзите създадоха коалиции с редица други организации, за да укрепят позициите си при договаряне. Това включва сътрудничество с организации на гражданското общество и социални движения, което позволи на синдикатите да разширят влиянието си извън работното място и да се ангажират с по-широки социални и политически въпроси. Такива коалиции позволиха на работническите движения да усилят гласа си и да оказват по-голям натиск върху работодателите и политиците.

Отношенията между синдикатите и политическите партии в Румъния се характеризират както със сътрудничество, така и с напрежение. Някои синдикати са създали стратегически съюзи с политически партии, като използват тяхната електорална подкрепа, за да осигурят благоприятни трудови закони и политики. Така например CNSLR Frăția е сключил няколко споразумения за сътрудничество със Социалдемократическата партия, докато BNS си е сътрудничил с партията «Велика Румъния», а по-късно и с дясноцентристки политически съюз. Тези съюзи понякога водят до преминаване на синдикални лидери към политически роли, което допълнително размива границите между застъпничеството за труда и политическата ангажираност. Въпреки това тези политически ангажименти предизвикват и критики от страна на членовете на профсъюзите, като някои от тях ги разглеждат като отклонение от основната роля на профсъюзите като представители на работниците.

Въпреки стратегическите предимства, политическата ангажираност на синдикатите има и своите недостатъци. Критиките от страна на членовете на синдикатите към политическите съюзи показват напрежение между стремежа към политическо влияние и поддържането на фокуса върху представителството на интересите на работниците.

Общественият властови капацитет на работниците чрез коалиции и политически взаимоотношения е критичен аспект от стратегията на работниците за засилване на влиянието им.

3. Протестни действия на синдикатите през последните години

Колективните действия на синдикатите в Румъния разкриват картина на активен протест и мобилизация срещу различни социално-икономически предизвикателства.

3.1. Тенденции в протестните събития

Колективните действия на синдикатите са значителна част от трудовото движение, като през 2021 г. и 2022 г. такъв тип дейности изобилстват. През този период се наблюдава динамичен пейзаж от протестни прояви, ръководени от водещи организации с ясни цели и теми, чрез различни форми на действие и понякога формиране на коалиции за постигане на по-широко въздействие.

През първите месеци на 2021 г. се наблюдава рязко нарастване на протестната активност, като през януари и февруари тя достига своя връх. През този период са регистрирани съответно 24 и 18 събития, което показва повишено ниво на недоволство и жалби, свързани с труда, и категоричен призив за действие от страна на синдикатите. Този първоначален скок може да се отдаде на влошените условия на труд, изострени от пандемията от COVID-19. Тази ситуация изигра съществена роля за оформянето на тенденциите в протестните прояви през първите месеци на 2021 г. Пандемията доведе до влошаване на условията на труд за много работници, което от своя страна предизвика повишено недоволство. През този период се наблюдават протести, които са пряко свързани с опасения за здравето и безопасността, което подчертава непосредственото въздействие на пандемията върху трудовия сектор. Така например служителите от здравния сектор организираха протести, координирани от «Федерацията за солидарност в здравеопазването», с фокус върху здравето и безопасността на работниците в техния сектор.

Тъй като ситуацията с пандемията напредваше и включваше много ограничения, през пролетните и летните месеци, особено от април до юни, се наблюдаваше ясно изразено намаляване на броя на протестните прояви.

Тенденцията на колебания в протестните дейности продължи с увеличаване на броя на протестите през ноември и декември 2021 г., което показва възобновяване на тревогите, свързани с труда. Това възобновяване подчертава динамичния пейзаж на трудовите проблеми в Румъния, където интензивността на протестите варираше в отговор на променящите се социално-икономически и политически условия.

Икономическата и социалната политика на правителството, по-специално прилагането на мерки за икономии, допринесе значително за увеличаването на протестите. Тези мерки бяха посрещнати с широко неодобрение от страна на различни синдикати. Исканията за увеличаване на заплатите, по-добри условия на труд и подобряване на социалната закрила бяха в центъра на протестите през 2021 г. и 2022 г., което отразява постоянните усилия на профсъюзите да оспорят политиките на правителството за строги икономии.

3.2. Водещи организации, цел, тема, форми на действие, коалиции

Профсъюзният пейзаж в Румъния бе доминиран от няколко ключови организации, които изиграха ключова роля в мобилизирането по време на протестите. Тези организации изиграха важна роля в решаването на широк кръг от проблеми - от условията на труд и безработицата до дискриминацията в различни сектори, включително здравеопазване, образование и публична администрация.

Федерацията «Здравна солидарност» и Федерацията «Санитас» са сред организациите, които през 2021 г. започват сериозни действия, настояващи за подобряване на условията на труд и оспорване на дискриминацията в сектора на здравеопазването.

Националната конфедерация на профсъюзите «Cartel ALFA» се очертава като солидна сила, организирайки голяма демонстрация на 27 януари 2021 г., която събра над 10 000 участници.

През цялата 2022 г. организации като Федерацията на свободните синдикати в образованието и Националната федерация на административните синдикати оглавяват раз-

лични протести, като синдикатите в сектора на образованието мобилизират над 100 000 души за участие в предупредителна стачка на 19 януари 2022 г. Тази активност подчерта ескалацията на готовността на служителите да отстояват исканията си, ако властите останат безучастни.

Стратегическото използване на различни форми на протест - от стачки и демонстрации до петиции - подчертава адаптивността и тактичeskото планиране от страна на синдикатите. По-специално, на 15 юни 2022 г. федерацията « Sanitas» организира демонстрация с 10 000 участници, като изтъкна предизвикателствата, пред които е изправен секторът на здравеопазването, на фона на системните икономически и политически проблеми.

Повтарящите се теми в тези протести подчертават неотложната необходимост от справяне с икономическите и политическите предизвикателства, отразявайки по-широката картина на социално-икономическо недоволство в Румъния. Сътрудничеството и коалициите изиграха важна роля за засилване на въздействието на тези протести. Например в протестите често участваха повече от един организиран участник, което свидетелства за наличието на коалиция или партньорство, като най-често срещаните коалиции бяха между основните синдикални федерации и между синдикални федерации, които не са основни/низови.

Забележителен аспект на тези протести беше тяхната специфична секторна насоченост, както и способността им да обединят различни сектори под обща кауза. Така например съвместните усилия на Националната конфедерация на профсъюзите « Cartel ALFA» и Федерацията на свободните профсъюзи в образованието са символ на единна позиция срещу предизвикателствата пред условията на труд и правата на работниците, като се набляга на въпроси като безработицата и дискриминацията.

3.3. Основни протестни кампании

Годините 2021 и 2022 бяха белязани от поредица от значими протестни кампании, организирани от различни синдикални организации, федерации и конфедерации в цяла Румъния. Тези протести изтъкнаха дълбоко вкоренените опасения относно системните проблеми и условията на труд, които трайно засягат различни сектори. Множеството форми на протест - от демонстрации, шествия, процесии до стачки и петиции - демонстрираха стратегическата гъвкавост на профсъюзите при изразяването на техните искания и ангажирането на обществения интерес.

През този период основните протестни кампании са в сферата на образованието и здравеопазването.

Първите дни на 2021 г. зададоха тона с федерации като Федерацията за здрава солидарност и Федерацията «Санитас», които отправиха съществени искания за подобряване на условията на труд и справяне с безработицата и дискриминацията в сектора на здравеопазването. Техните съвместни и координирани усилия положиха основите на динамиката на работническото движение при решаването на особено важни за сектора въпроси.

На 27 януари 2021 г. Националната конфедерация на профсъюзите Cartel ALFA организира мащабна демонстрация, която събра на улицата над 10 000 участници. Това събитие беше ключов момент, който мобилизира обществената подкрепа срещу добре познати системни проблеми, включително бюджетните съкращения и икономическото статукво.

На 22 декември 2021 г. секторът на образованието организира своя протест, като над 100 000 служители заявиха недоволството си чрез петиция до правителството, изразявайки неудовлетворение от заплатите и сигнализирайки за евентуално «преустановя-

ване“ на учебните занятия през първото полугодие. Този петиционен подход, съчетан с предупредителна стачка на 19 януари 2022 г., подчерта готовността на сектора да изостри исканията си, ако последните бъдат оставени без внимание от страна на властите.

Федерацията Sanitas, представляваща здравните работници, демонстрира многостранна протестна стратегия. Забележителна беше демонстрацията им на 15 юни 2022 г. с 10 000 участници, която изтъкна безбройните предизвикателства пред сектора на здравеопазването.

3.4. Успешни колективни действия на синдикатите

Периодът от януари 2021 г. до август 2022 г. включва 138 протестни събития, в които участват 43 различни организации. Организации като Федерацията Publisind, Националната конфедерация на профсъюзите Cartel ALFA и синдикатът на румънските полицаи Diamantul, наред с други, бяха начело на протестите, като се застъпваха за въпроси, вариращи от неравнопоставеност в заплащането до подобряване на условията на труд и социалната защита. При около 30 акции, в които участваха повече от един организиран участник, през периода се наблюдаваше стратегически съюз между основните синдикални федерации, синдикалните федерации на местно ниво, неформалните работнически колективи и в редки случаи - политическите партии.

Ефективността на тези колективни действия е различна. Някои прояви доведоха до преговори или промени в политиката, докато други само изведоха проблемите на преден план в общественото и привлякоха вниманието на правителството. Поради това тези действия изиграха решаваща роля за повишаването на осведомеността, оформянето на обществения дискурс и в някои случаи - за оказване на влияние върху политическите дискусии и резултати.

4. Резултати от качествения анализ

Интервютата, проведени с различни заинтересовани страни, участващи в процеса на колективно договаряне (КД), предлагат проникателни гледни точки относно основните проблеми и предизвикателства, мотивите на социалните партньори за участие, мненията на други участници и начина на постигане на колективни споразумения.

4.1. Основни проблеми и предизвикателства пред колективното договаряне

Процесът на колективно договаряне е изправен пред редица предизвикателства, като синдикатите без колективни трудови договори изпитват сериозни затруднения поради рестриктивното законодателство, което възпрепятства способността им да инициират и да участват ефективно в КТД. От друга страна, работодателите често проявяват нежелание да започнат преговори, възприемайки официалните споразумения като ограничаващи. Синдикатите с колективни трудови договори изтъкват липсата на всеобхватни национални договори и подчертават необходимостта от засилен диалог. Липсата на колективни трудови договори води до фрагментирано договаряне и несъответствия в условията на труд в различните сектори. Работодателските организации често посочват неясни сектори за преговори, липсват покани за участие за синдикатите, въвеждат и чести промени в заплатите и условията на труд, което създава нестабилност.

4.2. Мотиви на социалните партньори за участие в колективното договаряне

Участието на социалните партньори в КД се обуславя от различни мотиви. Основният

мотив за участието на синдикатите в КД е да се осигурят всеобхватни споразумения, които защитават правата на работниците и насърчават справедливи условия на труд. Профсъюзите се стремят да установят стабилни условия на труд, които допринасят за хармонични трудови отношения. Те отдават приоритет на сключването на национални и секторни споразумения, за да осигурят еднакъв обхват и защита за всички работници, като се премахнат неравенствата, различията и несъответствията в различните сектори.

Работодателските организации участват в КД, акцентирайки върху поддържането на гъвкавост и капацитет за посрещане на специфични нужди в различните сектори. Те често подчертават необходимостта от ясни секторни дефиниции и от възможност за адаптиране на условията за наемане на работа в съответствие с променящата се бизнес среда. Въпреки че признават ползите от колективните трудови договори за установяване на ясни и стабилни условия на труд, някои работодатели разглеждат официалните споразумения като потенциално ограничаващи или обременяващи, като предпочитат да поддържат известна гъвкавост.

Държавните органи разглеждат КД като ключов механизъм, съобразен с европейските директиви, който има за цел да балансира защитата на правата на работниците с икономическите императиви. Ролята на държавата е да създаде благоприятна правна и регулаторна рамка за КД, като гарантира, че преговорите се провеждат в рамките на предварително определени правила, които защитават правата на работниците, като същевременно отчитат и нуждите на работодателите.

Организациите на гражданското общество подпомагат процеса на колективно договаряне, като се застъпват за правата на работниците, социалната справедливост и справедливите трудови практики. Тяхното участие често е подкрепящо и стимулиращо, като те предоставят образование, информация и платформи за диалог между участниците на пазара на труда.

4.3. Мнения на други участници за колективното договаряне

Различните участници (например държавните органи и гражданското общество) имат различни възгледи за КД. Някои от тях (държавата) разглеждат процеса като съобразен с европейските стандарти, като се съсредоточават върху създаването на правна рамка, която улеснява КД и социалния диалог. Други (гражданското общество) наблягат на инициативите за образование и повишаване на осведомеността с цел укрепване на процеса на договаряне, като запазват подкрепящата си роля чрез сътрудничество и застъпничество за правата на работниците.

4.4. Как се постига сключването на колективни трудови договори

Колективните споразумения се постигат предимно чрез активен социален диалог между синдикатите и организациите на работодателите. Този диалог е основният механизъм, чрез който се постигат успешни колективни договори, както се посочва в отговорите на проведените интервюта. Въпреки това, предизвикателства като отзивчивостта на ръководството, желанието на работодателите да преговарят и необходимостта от изчерпателни договори също оказват влияние върху процеса на договаряне. Следователно основните фактори, които влияят върху процеса на сключване на колективни трудови договори, са активният социален диалог, отзивчивостта на ръководството, участието на работодателите, прозрачността и правните рамки, а също и използването на колективни спорове.

Основният аспект на постигането на колективни трудови договори се състои в активното участие на двете страни в социалния диалог. Той включва конструктивни дискусии и преговори, които са от решаващо значение за успешното сключване на колективни трудови договори.

Готовността на лидерите, включително на представителите на мениджмънта и на работодателите, да се ангажират с конструктивен диалог играе решаваща роля за успеха на преговорите.

Една от отбелязаните пречки е липсата на истинско желание и интерес от страна на някои работодатели да участват активно в процеса на колективно договаряне, което може да попречи на постигането на споразумения.

Прозрачността на преговорите и спазването на правните рамки са от съществено значение за изграждането на доверие между страните и за осигуряването на справедливи и съобразени със закона резултати от преговорите.

Макар и да не са основен метод, мобилизацията, протестите или стачките са признати тактики в рамките на колективното договаряне, подкрепени от законодателните рамки и косвено улеснени от гражданското общество чрез изграждане на капацитет и разпространение на информация.

5. Обобщение

Анализът на колективното договаряне в Румъния показва, че структурните причини и дългосрочните процеси са повлияли значително на трудовите преговори, отразявайки динамичното взаимодействие на институционалните рамки, законите, политическата среда, общественото мнение, икономическите системи, глобализацията, синдикалната плътност и други фактори. Механизми като конкретни действия, практики и стратегии на синдикатите, преговорите със социалните партньори, организирането на колективни действия като протести и стачки, влиянието върху политическите партии или определени политически течения, както и изграждането на коалиции с гражданското общество/социалните движения допълнително усложняват този пейзаж.

Нормативният и политико-икономическият контекст в Румъния осигурява основополагащи условия за функционирането на синдикатите и колективното договаряне. Основните източници на настоящата законодателна рамка, включително Конституцията на Румъния, Кодексът на труда и Законът за социалния диалог (SDL), са претърпели няколко изменения през годините, за да се адаптират към променящите се нужди на социалния диалог и трудовите отношения. Въпреки това законодателният пейзаж се сблъска с предизвикателства, особено със SDL 62/2011, който децентрализира колективното договаряне и отслаби ролята на социалните партньори, довеждайки до широка критика за намаляване на правата на синдикатите и насърчаване на дискриминацията.

Новият SDL 367/2022 представлява значителна промяна в посока на решаване на тези проблеми, като намалява процента, необходим за представителност на синдикатите, и улеснява създаването на синдикати, като по този начин цели да подобри процеса на колективно договаряне. Тази промяна, наред с повторното въвеждане на възможността за сключване на национален колективен трудов договор, бележи ключов момент в трудовите отношения в Румъния, като потенциално смекчава някои от отрицателните въздействия, наблюдавани при предишната нормативна уредба.

Профсъюзите използват редица механизми, за да се ориентират ефективно в условията на колективното договаряне. Те включват мобилизиране на синдикалните членове в подкрепа на позициите им по време на преговорите, организиране на стачки, спиране на работа и други форми на протестни действия или използване на данни и изследвания в подкрепа на позициите им в преговорите. Тези стратегии са от решаващо значение в контекста на историческите и настоящите предизвикателства в Румъния при иницирирането на протестни действия поради строгите законодателни разпоредби. Неотдавнашният SDL № 367/2022 въвежда по-приемливи разпоредби за организиране на протести

и стачки, отразявайки еволюиращата законодателна среда, която е по-благоприятна за колективни трудови действия.

Укрепването на механизмите за колективно договаряне изисква съгласувани усилия от всички заинтересовани страни за преодоляване на установените пречки и използване на положителните аспекти на настоящата система. Инициативите за сътрудничество, усъвършенстваните правни рамки и образователните усилия са ключови (успешни) механизми за насърчаване на по-приобщаваща и ефективна среда за колективно договаряне.

1. Колективното договаряне и синдикатите в Хърватия

Според последните налични данни към края на 2021 г. (Bagić 2022) в сила са 580 колективни трудови договора, които уреждат правата на около 670 000 служители (47% от всички работници). Броят на колективните трудови договори и обхванатите работници леко се е увеличил спрямо 2014 г. (съответно от 570 и 640 000). Все пак обхватът намалява (от 53 на 47 %) поради непропорционалното нарастване на заетостта в сектори и предприятия, в които колективното договаряне е по-слабо застъпено или отсъства. Наблюдава се по-малък спад в обхвата на колективното договаряне от 2000 г. до 2009 г. (от 65 на 61%) и по-голям спад от 2009 г. до 2014 г. (от 61 на 53%), като последният се дължи главно на отмяната на колективния трудов договор на браншово равнище за търговия на дребно и едро през 2013 г. Понастоящем има само три действащи колективни договора на браншово равнище: в строителството, хотелиерството и туризма и дървообработващата и хартиената промишленост.

Освен с ролята на споразуменията на браншово равнище, разликите в обхвата на колективното договаряне по сектори на NACE (фигура 3) могат да се обяснят до голяма степен с разделението между публичния и частния сектор. Отраслите с висок дял на заетост в публичния сектор или на предприятията с публична собственост имат висок обхват на колективното договаряне. Два колективни договора обхващат почти всички служители, чиито заплати се изплащат от държавния бюджет (за обществените услуги и за държавните служители и работници). В края на спектъра с ниско покритие най-голямата индустриална секция по отношение на дела на заетостта е преработващата промишленост, където негативната тенденция на обхвата на колективното договаряне е най-силна поради процесите на реструктуриране, които изтласкват колективното договаряне чрез заместване и фрагментиране на старите предприятия.

Фигура 3 Обхват на колективното договаряне в по индустрия



Източник: Bagić (2022)

2. Властови ресурси на синдикатите

2.1. Структурна власт

Структурните икономически фактори не са благоприятни за колективното договаряне, особено с оглед на фрагментацията на хърватската икономика. Факторите за намаляване на синдикалната плътност според Vejaković et al (2023) могат лесно да се приложат и към намаляването на обхвата на колективното договаряне: увеличаването на дела на заетите в микро-, малки и средни предприятия в частния сектор, изчезването на традиционните отрасли с висок процент на синдикална дейност, пенсионирането на по-възрастните работници, съчетано с липсата на интерес към синдикатите сред по-младите работници, голямото разпространение на срочните договори сред по-младите работници, нарастването на броя на цифровите платформи и на работата по проекти, нарастването на броя на самонаетите лица, широкото възлагане на спомагателни услуги на външни изпълнители (аутсорсинг) и нарастващият брой на хората, които работят чрез агенции за временна заетост.

Нововъзникващи предизвикателства са бумът на чуждестранната работна сила (около 173 000 издадени разрешителни за работа през 2023 г.) и увеличаването на броя на работниците, предоставящи социални услуги чрез проекти на гражданското общество, финансирани предимно от ЕС, които имат значително по-лоши условия на труд от своите колеги от публичния сектор.

2.2. Организационна власт

Хърватското синдикално движение е силно фрагментирано на всички нива (Grgurev & Vukorepa 2014), за разлика от работодателската страна, представена от една асоциация - Хърватската асоциация на работодателите (*Hrvatska udruga poslodavaca*, HUP). През 2023 г. са регистрирани 640 профсъюза, но приблизителният брой на активните профсъюзи е около 250 (Bagić & Ostojić 2023). От тях 109 членуват в трите представителни в момента синдикални конфедерации, т.е. конфедерации, представени в националния тристранен орган - Икономическия и социален съвет, което им дава право да влияят върху нормативната уредба, свързана с договарянето, но не и да участват пряко в колективното договаряне. Най-старата конфедерация сред трите е Съюзът на автономните профсъюзи на Хърватия (*SSSH, Savez samostalnih sindikata Hrvatske*), основан през май 1990 г. от бившите социалистически профсъюзи и новите профсъюзи, създадени още през 1989 г. Първоначалното намерение за създаване на монолитно синдикално движение чрез SSSH се проваля, тъй като новите синдикати напускат SSSH, за да създадат нови синдикални конфедерации (Bagić 2010).

Други конфедерации загубиха представителния си статут през 2013 г. и 2017 г. в резултат на промяната в законодателството, която вдигна летвата за представителност на синдикалните конфедерации през 2012 г. и 2014 г.

2.3. Институционална власт

Заинтересованите страни и експертите се съмняват в ролята на синдикалните конфедерации по няколко причини (фокус групи в Samardžija et al 2017). Първо, конфедерациите в Хърватия се конкурират за членове помежду си, тъй като не са специализирани в конкретни сектори или професии. Второ, тристранният социален диалог се оценява като несигурен и безплоден в критични моменти, като пример за това е бойкотът на Икономическия и социален съвет през 2014 г. от страна на синдикалните конфедерации, които смятат за неприемлив и едностранен начина, по който е приет Законът за труда (Šobota 2015), но не успяват да го спрат и да подобрят ролята на социалните партньори при формулирането на новото законодателство.

Освен представителността на синдикалните конфедерации в тристранния социален диалог, вторият и вероятно по-важен аспект на представителността е този на синдикатите. В Хърватия «само представителен синдикат може да преговаря и да сключва колективни трудови договори. Когато на равнището, на което се договаря колективният трудов договор, действат повече от един синдикат, всички синдикати, действащи на това равнище, могат да определят с писмено споразумение кой синдикат считат за представителен. Когато те не успеят да постигнат съгласие, представителността се определя от Комисията за определяне на представителността. Законовият критерий, използван от Комисията за определяне на това кой синдикат е представителен, изисква синдикатът да има поне 20% от общия брой на синдикалните служители, заети на нивото, на което се определя представителността» (Grgurev 2023: 117-118). Обвързването на правото на участие и степента на представителство в колективното договаряне с числените критерии по отношение на членството в първия законодателен опит през 2012 г. предизвика недоволство във фрагментираната синдикална сцена (Gotovac 2023). Все пак това беше подобрение в сравнение с предишните конфликти относно състава на преговорните комитети, за които нямаше критерии и процедури (Potočnjak 2016). Представителността все още е предмет на спорове между хърватските профсъюзи и важна характеристика на институционалната рамка на профсъюзите в Хърватия, така че тя заслужава повече дискусии. По-новите въпроси, свързани с представителността, са споменати в следващите раздели по-долу.

В следващия параграф Багич характеризира допълнително правната рамка за колективното договаряне в Хърватия: «Работодателите не могат да оспорват правото на синдикатите на колективно договаряне. Единствено синдикатите могат да оспорват правото на колективно договаряне с други синдикати, ако смятат, че те не са представителни. Работодателите обаче не са задължени да сключат колективен трудов договор или да започнат колективно договаряне, но синдикатите имат право да оказват натиск върху работодателите чрез стачки, за да ги принудят да започнат преговори. След сключването на колективен трудов договор и двете страни могат да го прекратят преди изтичането му; съгласно Закона за труда колективният трудов договор може да съдържа разпоредби относно валидността на договора след изтичането му. Ако не е уговорено друго, договорот е валиден за още три месеца след изтичането му» (Bačić 2019: 99).

Сравнително малкият и спадащ брой на колективните трудови договори на браншово равнище може да се отдаде отчасти на законодателните промени. С новия Закон за труда от 2014 г. се въведе задължителният тест за обществен интерес и решението на министъра за разширяване на обхвата на колективния трудов договор за целия отрасъл. Вече не беше достатъчно подписалият колективен трудов договор синдикат и сдружението на работодателите да подадат съвместно искане за разширяване на обхвата на договора. Законът за представителността от 2012 г. ограничаваше последващото действие на колективните трудови договори само до три месеца след изтичането им, което беше силно оспорвано от синдикатите и само леко облекчено чрез добавяне на изключителни случаи в Закона за труда от 2014 г. Втората причина за слабото договаряне на секторно равнище в Хърватия е неблагоприятната структура на асоциацията на работодателите и автономията на браншовите организации. А именно, браншовите сдружения на работодателите с техните изпълнителни органи не съответстват на националната класификация на отраслите, която определя възможния обхват на секторните колективни трудови договори, нито пък съответстват на разпределението на синдикатите по сектори. Това до голяма степен възпрепятства сключването на секторни колективни трудови договори (Bačić 2019). На трето място, HUP многократно е изразявал нежелание да насърчава своите членове да участват в секторно колективно трудово договаряне (Galić 2022).

2.4. Обществена власт

Синдикатите в Хърватия имат трудно минало с политическите партии. В началото на 90-те години на XX век, след демократичните промени, най-голямата синдикална конфедерация (SSSH) организира серия от стачки и протести с искане за хармонизиране на заплатите с инфлацията, което срещна враждебна реакция от страна на властите и управляващата партия Хърватски демократичен съюз (*Hrvatska demokratska zajednica*, HDZ).

През втората половина на 90-те години синдикалните конфедерации тръгват по различни пътища по отношение на сътрудничеството с политическите партии. Някои конфедерации, сред които и SSSH, установяват тесни връзки с опозиционните партии от центъра и левия център, докато други настояват профсъюзите да останат политически неутрални. Сътрудничеството на синдикалните конфедерации със Социалдемократическата партия на Хърватия (*Socijaldemokratska partija Hrvatske*, SDP), най-голямата опозиционна партия на HDZ, не донесе полза за синдиката, в периода на кризата и ранното възстановяване 2011-2015 г., когато SDP беше на власт, тъй като тристранният социален диалог претърпя сериозно влошаване (Samardžija et al 2017) и държавата едностранно отмени някои бонуси за служителите в публичния сектор.

Съществуваше и спор дали са изпълнени условията за отмяна на намалението на заплатите, което беше предварително договорено между синдикатите в публичния сектор и правителството като необходима временна антикризисна мярка (вж. Samardžija et al, 2017). След всички тези бурни събития, „преди около десет години [...] всички конфедерации постепенно се дистанцираха от всички политически партии“ (Bagić & Ostojić 2023: 220). През 2010 г. е създадена нова партия, в чиято политическа програма на преден план стои синдикалната дейност, а неин основател е видният синдикален лидер Драгутин Лесар (Хърватска партия на труда, *Hrvatski laburisti*). След обещаващи резултати на парламентарните избори през 2011 г. те губят подкрепа и днес са маргинални. В по-ново време единственият забележителен случай на политическо сътрудничество между профсъюзи и политически партии е сътрудничеството между *Novi sindikat*, независим общ профсъюз, който присъства в повечето сектори на икономиката и не е свързан с конфедерациите, с Работническия фронт (*Radnička fronta*, RF), крайнолява партия с един депутат в хърватския парламент 2020-2024 г. (Katarina Peović).

Най-осезаемите резултати от сътрудничеството на синдикатите с организациите на гражданското общество са три успешни преки демократични действия за предотвратяване на неолибералните реформи, предложени от правителството без консултации със социалните партньори. Две народни инициативи на национално равнище през 2014 г. спряха плана на правителството за аутсорсване на всички спомагателни услуги в публичния сектор и плана за парично осребряване на публичните магистрали, т.е. отдаването им на концесия за 40 години на частен партньор (за подробности вж. Samardžija et al 2017: 30-31). Трета успешна инициатива за референдум, която обедини синдикатите и гражданското общество, се проведе през 2019 г., за да се противопостави на плана на правителството да повиши законоустановената пенсионна възраст на 67 години.

Обществената сила на профсъюзите се изразява в обществена подкрепа. Проучване върху произволна национално представителна извадка от заети лица (1000 респонденти), проведено от SSSH през декември 2021 г., показва, че 82 % от заетите лица подкрепят работата на синдикатите по принцип, 91 % от тях смятат, че колективните трудови договори са полезен инструмент за регулиране на отношенията с работодателите, а 90 % смятат, че правителството трябва да насърчава колективното договаряне със своите политики и закони (SSSH 2022).

3. Протестни действия на синдикатите през последните години

90-те години на XX век са период на интензивни стачки и протестни действия на хърватските профсъюзи, които започват през 1993 г. с обща стачка, която прекратява споразумението между профсъюзите и правителството за спиране на колективните действия по време на войната.

През първите няколко години на новото хилядолетие, когато социалдемократическото правителство заменя дясноцентристкото, броят на стачките също е висок, за да намалее към края на периода 2000-2017 г., за който съществуват систематизирани данни (The Archive of Workers' Struggles⁵; Dolenc et al 2020). Колективните действия затихват особено в частния сектор, докато синдикатите в публичния сектор остават по-активни в стачките и протестите във връзка с колективните трудови договори. Най-мощното колективно действие през последните пет години е най-дългата стачка на училищния персонал в историята на Хърватия през есента на 2019 г., която продължи 36 работни дни и включваше множество публични протести на централния градски площад в Загреб. Стачката започна с малък протест на двата най-големи училищни синдиката, които поискаха 6,11% увеличение на коефициентите, определящи основната заплата⁶.

След като две предложения на правителството бяха отхвърлени при преброяването на синдикатите, беше договорено, че търсеното увеличение за педагогическия персонал ще се случи на три кръга до 1 януари 2021 г., докато непедagogическият персонал беше оставен извън увеличението на коефициентите и му бяха обещани добавки към заплатите в колективните трудови договори. През 2023 г. и 2024 г. в големите хърватски градове възникнаха поредица от спорове при колективното договаряне в местните фирми за управление на отпадъци. Споровете в Загреб, Сплит и Риєка прераснаха в кратки и успешни стачки и бяха разрешени чрез значително увеличаване на материалните права на работниците в колективните трудови договори. Съвсем наскоро, през май 2024 г., обявяването на стачка във фирмата за управление на отпадъци в Задар доведе до безпрецедентно 30-процентно увеличение на заплатите. Профсъюзите в областта на управлението на отпадъците подчертаха големия дефицит на работна ръка в техния сектор като единствен фактор, който прави отстъпването пред техните искания неизбежно за ръководството.

2023 г. беше забележителна година за колективните действия по още няколко причини. През нея се проведе една от редките стачки на солидарност в хърватската история - в 11 подразделения на профсъюза на работещите в сферата на транспорта и пътищата (Sindikat prometa i veza Hrvatske) в подкрепа на работниците в окръжната фирма за поддръжка на обществените пътища в окръг Шибеник-Книн с решаващата организационна и логистична подкрепа на профсъюзната конфедерация SSSH. Годината беше белязана от подготовката на първата след 23 години всеобхватна регулация на коефициентите за сложност на длъжностите, които определят заплатите на държавните служители и работещите в общественния сектор, което предизвика многобройни прояви на недоволство от страна на синдикатите от публичния сектор, изразяващи искания, заплахи за стачки и преговори с правителството като работодател извън правната рамка за колективно договаряне (като синдикатите от здравния сектор бяха начело по отноше-

5 <http://arhiv-radnickih-borbi.org/>

6 Не в колективен трудов договор, а в правителствено регулиране на коефициентите на сложност на работните места в обществените услуги. В хърватските обществени услуги и държавни служби основната заплата се определя катократно на основната заплата и коефициента за сложност на работата. Докато основната заплата е предмет на ежегодно колективно договаряне между правителството и синдикатите в публичния сектор, то коефициентите са предмет на едностранни правителствени решения за регулиране. Натискът върху коефициентите от страна на профсъюзите, най-вече през 2019 г. и 2023 г., се случваше извън всякаква законово определена процедура..

ние на последното). Сред всички тези събития се състоя мащабна стачка с изненадващи последици. Съдебните държавни служители и помощният персонал в съдилищата прове- доха двумесечна стачка под ръководството на непредставителен синдикат, който бе при- знат за законен от Върховния съд през юни 2023 г. Това е в противоречие с тълкуването на представителността в съдебната практика дотогава, тъй като стачката в Хърватия е законна само ако става въпрос за неизплатени заплати или за колективно договаряне, а от своя страна само представителните профсъюзи могат да участват в колективното договаряне. Gotovac (2023) отбелязва това решение на Върховния съд като нежелана, мълчаливо въведена „промяна в архитектурата на колективното трудово право“, като същевременно критикува член 205 от Закона за труда, цитиран от Върховния съд, за това, че предполага възможност за трето правно основание на правото на стачка извън неизплатените заплати и колективното договаряне, неясно формулирано като „защита и насърчаване на икономическите и социалните права“.

По време на писането на този текст, през май 2024 г., един от синдикатите на работещите в ранното и предучилищното образование (Sindikat obrazovanja, medija i kulture) стачкува в детските градини в три хърватски града, което е първата стачка в предучилищното образование в историята на независима Хърватия, като местните власти, отговорни за управлението и финансирането на предучилищното образование, реагират много враждебно. Профсъюзът настоява колективните трудови договори с местните власти да гарантират еднакво ниво на материални и трудови условия за работещите в предучилищното образование, както за работещите в началните училища, които се управляват и финансират централно, което е записано в Закона за ранното и предучилищното образование, но рядко се среща на практика, тъй като местните власти не са насочили достатъчно средства към предучилищното образование. Надяваме се, че положителният резултат от тези колективни действия ще има дългосрочни последици за сектора.

Докато колективните действия на профсъюзите в публичния сектор са ангажирани с колективното договаряне, стачката в частната текстилна компания Varteks през май 2024 г. изглежда продължава дългогодишната традиция на стачките в частния сектор в Хърватия - 600 работници искат да получат неизплатените си заплати и да запазят производството.

4. Колективното договаряне през последните години

Vagić (2022 г.) прави цялостна оценка на колективното договаряне в Хърватия въз основа на данни от края на 2021 г., като идентифицира четири различни „установени модела на практики на колективно договаряне“, които съществуват едновременно в Хърватия. Първият модел се открива в публичния сектор, в относително координиран процес на договаряне на две нива в обществените услуги (където има основен колективен трудов договор за всички обществени услуги и редица споразумения на отраслово ниво) и договаряне на едно ниво в държавните служби. В този модел се наблюдава регулярност на договарянето, както и фокус върху заплатите: основата на заплатата е предмет на годишно договаряне, а някои материални права (добавки към заплатата) са предмет на споразумения на браншово ниво в обществените услуги, които обикновено се сключват за четири години. Правителството обаче си запазва правото едностранно да взема решения относно коефициентите на заплатите. Съществуват значителни конфликти, тъй като синдикатите в публичния сектор имат значителен стачен потенциал.

Вторият модел се наблюдава в два сектора със споразумения на секторно равнище: строителство и хотелиерство. Наред с договарянето на секторно ниво се наблюдава и договаряне на фирмено ниво, най-често в големите и средните предприятия от двата сектора (в края на 2021 г. са установени 40 споразумения на ниво предприятие в строителството и 75 в хотелиерството). И в двете споразумения на секторно равнище се разглеждат заплатите, като се определят минимални стойности по групи професии.

В сектора на хотелиерството и ресторантьорството се наблюдава редовен двугодишен цикъл на договаряне, докато в сектора на строителството редовността е по-малка, тъй като споразуменията се сключват за неопределен срок. От друга страна, споразуменията в строителството се изменят сравнително често, а секторното споразумение включва клауза за хармонизиране на материалните права на всеки две години. Договарянето не е координирано нито между тези два сектора, нито с други сектори. Равнището на конфликтите е ниско. Въпреки това профсъюзите, а също и някои работодатели, често подчертават публично, че обхватът в строителството и хотелиерството е до голяма степен само номинален, тъй като липсват механизми за контрол върху прилагането на споразуменията в микро-, малките и средните предприятия, които често плащат заплати незаконно (без данъци и осигуровки). Ето защо най-новото изменение на колективния трудов договор за строителството от март 2024 г., след като бъде разширен обхватът на отрасъла с решение на министъра, ще предостави на строителните синдикати публичния мандат за контролиране на изплащането на възнагражденията в съответствие с колективните трудови договори, освен на инспекцията по труда. Това свидетелства за високо ниво на сътрудничество между социалните партньори в строителния сектор.

Първите два централизиращи модела представляват приблизително две трети от целия обхват на колективното договаряне в Хърватия (около 250 000 работници в публичния сектор и 200 000 в строителството и хотелиерството) със само четири колективни договора (без да се броят 115-те договора, които доразвиват правата на по-ниски нива в обхванатите сектори).

Останалите два модела са децентрализиращи: те се отнасят до договаряне на ниво предприятие в други отрасли. Багич нарича първия от тези два децентрализиращи модела «обичайно договаряне на ниво предприятие». Въпреки че споразуменията в този модел са съсредоточени върху заплатите и тяхната корекция, този модел обхваща фрагментирани практики на договаряне с некоординирани и много разнообразни цикли на договаряне (от ежегодни до цикли, продължаващи повече от три години). Последният модел е лишен от регулярност и се нарича «неактуално договаряне на ниво предприятие». Той е относително често срещан в държавните предприятия, в които централната държавна или местна власт е от страната на работодателя. От 460 споразумения на ниво предприятие, които не са обхванати от споразумения на по-високо ниво, около 45 % не са били актуализирани от три или повече години и могат със сигурност да бъдат причислени към модела «неактуално договаряне на ниво предприятие».

5. Основни проблеми и предизвикателства

Тъй като около половината от всички колективни трудови договори не уреждат изцяло въпроса за равнището на заплатите, което е едно от основните предизвикателства пред колективното трудово договаряне в Хърватия (Bagić 2019: 103-105), делът на договарянето на фирмено равнище, което не дава възможност на работниците да участват едновременно и пълноценно в разпределението на добавената стойност и по този начин не изпълнява основната си цел, е още по-голям. Съществуват многобройни споразумения, които имат редовни цикли на договаряне, но без точни разпоредби за нивата на заплатите и критерии за тяхната корекция. Вместо това те се отнасят до други материални права, като например коледни и ваканционни добавки, юбилейни премии и др.

Важно предизвикателство е да се повиши желанието на работодателите да участват в колективното договаряне, преди всичко за заплатите. Пречка за това продължава да бъде неблагоприятната структура на НУР с разпокъсани и автономни браншови сдружения на работодателите. Все пак, ако приемем, че работодателите няма да предприемат първите решителни стъпки за увеличаване на обхвата на колективното договаряне, към синдикатите бяха отправени препоръки (Bagić 2022) да вложат повече усилия в три посоки: да консолидират действията си в колективното договаряне чрез програми на син-

дикално и конфедеративно ниво с по- амбициозен дневен ред, да повишат конфликтния си потенциал, от една страна, и да се ангажират с постигането на консенсус с работодателите относно значението на колективното договаряне за управлението на динамиката на пазара на труда, от друга страна, използвайки безпрецедентния недостиг на работници на хърватския пазар на труда.

Имплицитната правна летва за стачка, свързана с колективното договаряне, призната като такава в съдебната практика, е дори по-висока от летвата за представителност, т.е. за участие в колективното договаряне. А именно, колективният трудов договор, а следователно и стачката, са валидни само ако подписалите го синдикати съберат поне 50 % от членовете на представителните синдикати. Gotovac (2023 г.) счита това за неприемливо високо изискване, което води до ситуация, при която работодателите могат да сключат колективен трудов договор с най-многобройните синдикати, независимо дали те имат реален капацитет да оказват натиск в защита и насърчаване на интересите на своите членове. Gotovac даде хипотетичен пример за авиокомпания, която може да сключи колективен договор със синдикат, обединяващ помощния и наземния персонал, като по този начин изключи възможността за законна стачка от синдикат, обединяващ кабинния екипаж, който единствен може да спре дейността чрез стачка. Освен това, по-широкият правен въпрос, относно ограничаването на правото на стачка само до характеристиката на представителност, независимо от това как последната е дефинирана от закона, остава открит.

Спирането на тенденцията за намаляване на синдикалната плътност е трудно предизвикателство. Един от косвените пътища, изпробвани за укрепване на колективното договаряне, е предоставянето на специални права на членовете на синдикатите, които договарят колективните трудови договори (задължително представителни синдикати): планираното за 2022 г. изменение на Закона за труда съдържа правото на финансови права за членовете на тези синдикати до удвоения размер на средния годишен членски внос в синдиката. Изменението беше отхвърлено като противоконституционно от Конституционния съд на Хърватия през юни 2023 г. на основание дискриминация. Тази правна инициатива изостри и без това съществуващото напрежение между профсъюзите. По-ефективното и по-всеобхватно колективно договаряне вероятно би било от по-голяма полза за синдикалната плътност, отколкото специалните права, предоставени на членовете на представителните профсъюзи.

6. Обобщение

Хърватия споделя основните структурни сили, които оказват негативно влияние върху колективното договаряне и синдикалната плътност, с много други европейски страни. Сред тях най-важни са фрагментацията на икономиката и свързаните с нея променящи се условия на труд, които избягват синдикалното движение, включително нарастването на случаите на самонаети лица, работа чрез агенции за временна заетост и цифрови платформи, а напоследък и рязкото увеличаване на чуждестранната работна сила. Критериите за представителност като правна предпоставка за колективно договаряне и стачки, свързани с договарянето, се считат за твърде строги и обезкуражаващи, както от синдикалните лидери, така и от правните експерти.

Положително е, че общественото мнение подкрепя профсъюзите и колективното договаряне. Недостигът на работници също благоприятства колективното договаряне, за което свидетелстват споразуменията в строителството и хотелиерството, както и последните много успешни колективни действия в областта на управлението на отпадъците. Сравнително високата синдикална плътност в публичния сектор допринася за успеха на колективното договаряне там.

Най-въздействащият елемент на успешното колективно договаряне от страна на проф-

съюзите е стачният потенциал в публичния сектор. От друга страна, изграждането на дългосрочно сътрудничество с работодателите изглежда работи в строителния сектор, където работодатели и синдикати се стремят заедно да смекчат проблема със сивата икономика и по този начин да придадат смисъл на колективните трудови договори. И накрая, профсъюзите, които са се фокусирали върху най-важния предмет на преговорите, а именно заплатата, най-вероятно са успели да постигнат основната си цел, за разлика от широко разпространената, за съжаление, в Хърватия практика да се преговаря за неща от второстепенно значение.

1. Индустириалните отношения и синдикатите във Франция

Френската синдикална панорама днес обикновено се нарича групата на 8-те, съставена от: CFTD, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, FSU и Solidaires. С оглед на все по-широкото признаване на понятието «представителност» и неговите неотдавнашни промени, тази група обикновено се свежда до 5 (по реда на представителност): CFTD, CGT, FO, CFE-CGC и CFTC. Понятието «представителност» играе все по-голяма роля в историята на индустриалните отношения във Франция, което води до повтарящ се изборен цикъл, мобилизиращ голяма част от ресурсите на синдикалните организации, които все още водят свои кампании.

Индустриалните отношения във Франция исторически се определят от социалните конфликти през XIX и XX век с настъпването на индустриалната революция. Колективното трудово договаряне се превръща в крайъгълен камък за разрешаване на конфликтите между работодатели и работници, което илюстрира повсеместното присъствие на понятието за властови отношения във Франция. Отслабването на социалните конфликти е съпроводено с възхода на колективното договаряне, особено на секторно равнище (професионални отрасли), като през 1919 г. е приет първият закон за колективните трудови договори. Възходът на колективния трудов договор след Втората световна война е част от френската правна система, особено от нейното социално право, характеризиращо се с йерархията на нормите и принципа на надграждане. Първоначално допълващо, колективното договаряне на предприятията постепенно ще се утвърди, за да се конкурира със секторното колективно договаряне чрез поставяне под въпрос на принципа на надграждане, постепенно ерозирал след законите на Aurooux от 1982 г. и доведен до своя пароксизъм с указите от 2017 г. С тези укази се финализира структурният процес на обръщане на йерархията на нормите, стартирал със Закон № 2016-1088 от 8 август 2016 г. с цел да се отговори на предизвикателствата на глобализацията в областта на конкурентоспособността. Този процес на „хаотична“ децентрализация на колективното трудово договаряне е съчетан с нарастваща „рационализация“ на представителните органи на работниците и служителите в дружествата, сега в рамките на един орган, наречен Социално-икономически комитет, и с нарушения на принципа на свободно назначаване на синдикалните лидери на ниво предприятие. Тези две явления доведоха до отслабване на синдикатите с драстично намаляване на броя на мандатите на профсъюзите и съответно на часовете за делегиране, необходими за тяхната мисия в рамките на предприятието, но и в рамките на синдикалните им органи.

Тези явления доведоха също така до затягане на условията за колективно договаряне в предприятията с увеличаване на броя на темите, по които трябва да се преговаря, което доведе до размиване на необходимия синдикален опит и до по-малко ресурси за преговарящите. И накрая, последните законодателни промени във Франция, и по-специално указите от 2017 г., също засилиха възможността на работодателя да заобикаля синдикатите и КТД, по-специално чрез референдуми на дружествата, т.е. пряко допитване до работниците, без да се преминава през колективно договаряне.

Освен тези явления, през 2014 г. стартира процес на реструктуриране на професионалните браншове, за да се коригира традиционното раздробяване, да се стимулира колективното договаряне на ниво бранш и да се обединят ресурсите на браншовете. Този процес отразява основната характеристика на колективното договаряне, а именно значителната намеса на обществените власти. Тази намеса в миналото се е изразявала в

автоматичното административно разширяване на браншовите колективни трудови договори. В заключение следва да се спомене и постепенното признаване на колективното договаряне в сферата на публичните услуги - от разпоредбите, приети и наложени едностранно от държавната администрация, до консултациите с представителните органи на работниците и служителите в споразуменията за обществени услуги, договорени във всичките три сектора на обществените услуги: държавни, болнични и териториални. Второто действие на реформата на трудовото законодателство, анонсирано и предвидено от правителството за есента на 2024 г., може да доведе до прекъсване на колективното договаряне във Франция.

2. Колективното договаряне във Франция

Нивото на обхват на колективното трудово договаряне във Франция е исторически високо, но точното му измерване е предмет на няколко оценъчни метода с различна геометрия. Според МОТ, използвайки само данни от френското Министерство на труда, степента на покритие варира от 96,1 % до 98 % в периода 2004-2018 г. Процентът от 98% за Франция през 2018 г. се възприема и от ОИСП и се обосновава върху тяхната база данни OECD/AIAS ICTWSS. ОИСП използва като мерна единица процента на работниците и служителите, които имат право да преговарят, и определя конвенционалния коефициент на обхват като броя на работниците и служителите, обхванати от действащите колективни трудови договори, спрямо броя на работниците и служителите, които имат право да преговарят. Синдикатите във Франция изразиха съмнения относно използваната методология и посочения процент.

За да разгледаме в перспектива степента на обхват на колективното договаряне, трябва да припомним основните данни за синдикалната дейност във Франция. Най-новият показател за синдикалната плътност във Франция, използван през 2019 г. от Министерството на труда, е 10,3 % като цяло или -0,9 % от 2013 г. насам. Тази плътност е намаляла до 18,4% в публичния сектор и 7,8% в частния сектор. Другите данни, които трябва да се поставят в перспектива, са броят на предприятията, които са стартирали цикъл на колективно договаряне, който през 2021 г. е 17,8%.

За да се представят в перспектива последните данни за колективното договаряне, е необходима допълнителна информация за заплатите във Франция. През юни 2024 г. законово определената минимална работна заплата е била 1 398,70 EUR нетно на месец. Според последните данни през 2022 г. средната работна заплата е била 2 630 EUR нетно на месец, а медианната работна заплата - 2 150 EUR нетно на месец.

Новите данни за 2022 г. потвърждават рязкото увеличение на секторните колективни трудови договори с 1495 сключени индустриални споразумения (в сравнение с 1063 през 2021 г.), включително пет нови колективни споразумения. През годината 80% от браншовите колективни трудови договори са били изменени или допълнени чрез направено допълнение или изменение. Министерството на труда потвърждава 98% покритие на колективните трудови договори за 2022 г. Основните теми, по които се преговаря, остават заплатите (691 изменения - спрямо 377 през 2021 г.), професионалното равенство и равенството в заплащането между жените и мъжете (389 споразумения - спрямо 231 през 2021 г.) и системите за бонуси и увеличения (244 споразумения - спрямо 151 през 2021 г.), като всяка от темите бележи ръст. Тази динамика е част от националния контекст, белязан от кризата на издръжката на живота, която води до автоматично увеличение на законоустановената минимална работна заплата, като по този начин за действия нормативното задължение за преразглеждане на конвенционалните минимума на заплатите нагоре, за да се догонят тези на законоустановената минимална работна заплата. 46 % от споразуменията в даден бранш се отнасят изключително до заплатите. Другите теми, които най-често се засягат в колективните трудови договори по сектори, са професионалното обучение (133 текста), допълнителната социална защита (102 те-

кта), трудовите договори (78 текста) и работното време (62 текста).

Равносметката за колективното договаряне за 2022 г. също показва много динамично колективно договаряне в предприятията, всички предприятия, включително МСП, с 33 010 сключени споразумения, или +15% от сключените споразумения за една година с общ брой 88 870. Основните теми, които се обсъждат на ниво предприятие, са: (1) Спестявания на служителите, участие, разпределение на печалбата (44,2%) (2) Заплати, бонуси (22,4%) (3) Работно време (19,5%) (4) Синдикални права, ИРП, изразяване на мнението на служителите (6,9%) (5) Професионално равенство (6,7%) (6) Условия на труд (6,7%) (7) Други: допълнителна социална защита, заетост, професионално обучение, класификация (8,3%).

Данните за страните, подписали споразумения и изменения в рамките на дружествата, остават стабилни: 51,3 % от споразуменията и измененията се сключват от представители на синдикатите (увеличение до 73 % от споразуменията с изключение на спестяванията на служителите); 25,8 % се сключват чрез референдум с мнозинство от две трети от служителите; 11,5 % се сключват от избрани представители без мандат и 10 % се сключват от избрани представители или служители с мандат. Що се отнася до разбивката по дружества, 63 % от споразуменията и измененията са сключени в дружества с повече от 50 служители, 12 % - в дружества с 21 до 50 служители, 7 % - в дружества с 11 до 20 служители и 18 % - в дружества с 1 до 10 служители. По отношение на работата от разстояние/дистанционния труд, колективните трудови договори леко са намалели с 23 % на годишна база, но продължават да са на сравнително високо ниво, като съставляват 62 % от споразуменията, отнасящи се до условията на труд. Въпреки че броят на колективните трудови договори за работа от разстояние се е увеличил от 390 през 2017 г. на 4750 през 2021 г., той е спаднал до 3660 през 2022 г.

3. Мобилизации на синдикалните сили във Франция

Социалната история на Франция е белязана от многобройни пенсионни реформи, които неведнъж са предизвиквали мащабна синдикална мобилизация. Новата пенсионна реформа влезе в сила на 1 септември 2023 г., докато предишните реформи от 1993 г. (за периода на вноските, коефициента на заместване, прекратяването на индексацията на заплатите), от 2003 г. (за законоустановената пенсионна възраст, бонусите и малушите, трудовия стаж), от 2010 г. (за законоустановената пенсионна възраст, периода на вноските) и от 2014 г. (за трудовия стаж, периода на вноските, социалните осигуровки) все още не са влезли изцяло в сила.

Накратко, основните елементи на новата пенсионна реформа са: (i) повишаване на законоустановената пенсионна възраст от 62 на 64 години (67 години при премианата система) (ii) увеличаване на периода на внасяне на вноски до 43,5 години (iii) премахване на повечето специални пенсионни схеми, особено за работещите за пръв път (iv) създаване на индекс на възрастните работници и служители (Senior Index).

Първият опит за реформа преди пандемията от COVID-19 е осуетен от синдикатите. От септември 2019 г. синдикалните организации инициираха социално движение срещу реформата чрез първия междусиндикален съюз, съставен от CGT, FO, FSU, Solidaires и основните студентски и гимназиални организации (UNEF, FIDL, MNL, UNL), като социалният конфликт се прояви кристално ясно в обществения транспорт, в частност вследствие на премахването на специалните режими, договорени в миналото. Това междусъюзническо обединение се разрасна с обявяването на няколко мобилизации и стачки от декември 2019 г., като към него се присъединиха CFE-CGC и някои синдикални организации на CFDT и UNSA. Няколко силни мобилизационни дни бележат точката на месец декември, присъединявайки се към данните за мобилизацията от 2010 г. срещу поредната пенсионна реформа и отвъд показателите на социалното движение срещу реформата на трудовото законодателство от 2016 и 2017 г. Ще бъдат счупени и исторически рекорди за

стачки, особено в железопътния транспорт.

Правителството обявява «спиране» на реформата заради пандемията от COVID-19 и се завръща с напълно различен законопроект от 10 януари 2023 г. По този начин се възобновява синдикалната мобилизация, върху жаравата на социалния протест, започнал през 2019 г., и това са общо 14 национални и междупрофесионални мобилизационни дни, с акции, които се провеждат между 19 януари и 6 юни 2023 г. като част от взаимодействието на синдикатите с групата на 8-те и всички студентски и младежки организации. Тези 14 дни се допълват от стачки и други колективни действия в много сектори, а също и в предприятията. Кулминацията на синдикалните действия е мобилизацията на 3,5 милиона работници, които ще излязат по улиците на цяла Франция на 7 и 23 март 2023 г. Тази мобилизация все пак се оказва историческа по няколко причини:

- 14 дни с историческа мобилизация в малки градове и села, за разлика от предишните мобилизации, съсредоточени в големите градове и столицата
- Стачки в стратегически области въпреки ограниченията на правото на стачка/минималните нива на обслужване
- Изграждане на алтернативна синдикална реформа за пенсиите и многократни опити за прокарване на алтернативна реформа чрез социален диалог и обществени консултации
- Провеждане на стратегически съдебни производства относно съдържанието и формата на реформата
- Продължава безпрецедентната синдикална мобилизация по места (GA и др.)

Въпреки тази историческа мобилизация, пенсионната реформа влезе в сила на 1 септември 2023 г. и продължава да бъде оспорвана в съдилищата, докато се публикуват указанията за нейното прилагане. Някои коментатори обаче говорят за успеха на синдикалната мобилизация поради следните причини:

- Надграждане на успеха на предишната мобилизация през 2019 г., независимо от пандемията от COVID-19
- Използване на няколко иновативни дигитални инструмента: онлайн петиция, интерактивно картографиране на протестите и стачките, широка комуникация в социалните мрежи, онлайн въпросници и др.
- Историческо единство на синдикалното движение в контекста на професионалните избори
- Разработване на синдикална алтернатива с помощта на проект на ЕКП (ETUC), подкрепата на редица представители на академичните среди и изграждането въз основа на оценките и становищата на националния орган за социален диалог по въпросите на пенсиите
- Машабна синдикална солидарност: писма за солидарност, участие на чуждестранни синдикати (CES, CSI, синдикални федерации, конфедерации и др.) в мобилизационни акции във Франция, солидарни акции в чужбина (Белгия, Испания и др.)

4. Какво следва за синдикалното движение във Франция?

Сътресенията в последния момент, политическата нестабилност, предизвикана от разпускането на Националното събрание на 9 юни 2024 г., рискуват да преначертаят картата с възможни по-широки последици за социалния дневен ред и за правата на синдикатите и правото на колективно договаряне. Тези бъдещи предизвикателства ще поставят на изпитание единството на френското синдикално движение, което се проявява вече нееднократно пред лицето на предложената от изпълнителната власт през май 2024 г. реформа на осигуряването за безработица, но чийто залог вероятно ще нарасне.

Ирландия

Кевин П. О'Кели

1. Въведение

Финансираният от Европейската комисия проект *ImproCollBar*, проучва как функционира колективното договаряне в пет държави-членки на ЕС, както и предоставя допълнителна информация от още две държави-членки. Въпреки че Ирландия не е партньор по проекта, се надяваме, че този документ също може да предложи полезна информация, която да допринесе за постигането на целите на проекта.

Проектът е важен и в контекста на *Директива 2022/2041* относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (Европейска комисия, 2022 г.), която трябва да бъде транспонирана в националното законодателство на държавите-членки до ноември 2024 г. Освен че разглежда необходимостта от минимална работна заплата за нископлатените работници, тя определя и две други ключови цели в областта на колективното договаряне: а) насърчаване на колективното договаряне по стопански сектори; и б) поставяне на цел за 80% обхват на колективното договаряне.

В ирландския контекст целта на настоящата Директива е важна, тъй като социалните партньори преразглеждат колективното договаряне след тристранните, централизираните споразумения и появата на двойствен подход: а) споразумения в целия публичен сектор; и б) договаряне в частния сектор, на равнище предприятия. Настоящата директива и произтичащото от нея насърчаване на клаузата за по-голям обхват на колективното договаряне са:

... вероятно най-прогресивното нещо от гледна точка на правата на работниците, което е излязло от Европейския съюз през последните две десетилетия... Накратко, то ще задължи правителството да се стреми да насърчава колективното договаряне между профсъюзите и работодателите, договаряйки заплащането както на местно, така и на секторно равнище (Irish Times 2023 г.).

Друг важен скорошен резултат е докладът на работната група на високо равнище, създадена от правителството под егидата на Икономическия форум на работодателите и работниците (Labour Employer Economic Forum - LEEF), за преглед на колективното трудово договаряне и състоянието на индустриалните отношения. Тази група докладва през октомври 2022 г., като направи някои важни препоръки за подобряване на колективното договаряне.

Ето защо настоящият документ се надява да направи обзор на начина, по който директивата и препоръките в доклада на LEEF биха могли да повлияят на колективното договаряне в ирландските трудови отношения в рамките на един вече развиващ се сценарий.

2. Работната сила в Ирландия

Проучванията на работната сила на Централната статистическа служба (CSO LFS) показват, че през първото тримесечие на 2024 г. в работната сила са включени 2 819 400 лица на възраст 15-89 години. От тях 2 700 400 са били заети (74%), което е най-високият брой от началото на воденето на тези регистри през 1998 г. Нивото на безработица е 4%, като 121 200 души търсят работа (първо тримесечие на 2024 г.).

Въпреки че пандемията от COVID-19 предизвика уникална в своята същност, изключително тежка ситуация на пазара на труда, основните сектори на заетост, в които пандемията оказва слабо влияние, са:

- а) производство на химически и фармацевтични продукти
- б) производство на нови технологии и разработване на софтуер
- в) социални медии
- г) финансови услуги
- д) местният сектор за производство и преработка на храни.

Поради това възможностите за заетост в тези сектори са предимно на работни места с висока квалификация/високи доходи, докато работещите в сектори като туризъм, хотелиерство и услуги, свързани с грижи, където се изисква по-ниска квалификация, пострадаха непропорционално много по време на пандемията. Данните от наблюдението на работната сила показват, че процентът на «свръхквалификацията» («лица, работещи на работни места, които са под тяхното ниво на образование и квалификация») продължава да буди безпокойство в сравнение с други държави - членки на ЕС с високи доходи (Central Statistics Office 2024). Те сочат също така, че почти всеки показател за несигурна работа се е увеличил, така че работните места, достъпни за по-младите работници, включително работата на непълно работно време, недостатъчната заетост, временните договори и други, са се влошили в сравнение с условията преди икономическата и финансовата криза в периода 2008-2012 г.

Анализът на данните за работната сила показва също така значително неравенство в ръста на доходите от 2010 г. насам, като професиите, свързани с най-високо възнаграждение и обучение, водят до умерено увеличение на средната заплата за икономиката като цяло, докато доходите на голяма част от долната половина от работниците остават непроменени. Това се потвърждава и от проучването SILC през 2022 г. («Central Statistics Office», 2023 г.).

3. Социалните партньори в Ирландия

3.1. Синдикати

ICTU се явява единствената обединяваща синдикална организация на остров Ирландия, в която членуват 45 отделни синдиката. Тя представлява синдикатите в двете части на остров Ирландия. Възщност в международен план ICTU е необичайна с това, че в нея членуват и чуждестранни (британски) профсъюзи, действащи както в Република Ирландия (RoI), така и в Северна Ирландия (NI). Много от тези профсъюзи, както и профсъюзите със седалище в RoI, имат членове и в двете части на острова. Важно е също така да се отбележи, че Северна Ирландия е развила свои собствени структури и специфична система на индустриални отношения, различни от тези както в Република Ирландия, така и в Обединеното кралство⁷.

Въпреки че ICTU играе важна роля в отношенията с правителствата както в Република Ирландия, така и в Северна Ирландия, тя е по-скоро обединение на независими и автономни синдикати, отколкото конфедерация, която доминира и ръководи членуващите в нея синдикати или секторни федерации. Въпреки това чрез ICTU синдикалното движение разработва общи позиции по въпроси, които са от значение за страната и ЕС, като например създаване на работни места, безработица, здраве и безопасност, образование и социално осигуряване, реформа на индустриалните отношения и законодателство. ICTU също така наблюдава протестните дейности на профсъюзите - особено когато има вероятност от стачки или при междупрофсъюзни спорове - в качеството си на канал за солидарност и подкрепа, както и предоставя услуги чрез своите служители по индустриални отношения в търсене на решение на спорните въпроси. Освен

⁷ Комитетът за Северна Ирландия на ICTU се занимава със специфичните въпроси, свързани с трудовите отношения в Северна Ирландия, и поддържа връзка с Конфедерацията на профсъюзите в Обединеното кралство (TUC) по въпроси, свързани с Обединеното кралство.

това организацията представлява ирландското синдикално движение на равнище ЕС и на международно равнище чрез Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), Международната конфедерация на профсъюзите (ITUC), индустриалните федерации и Международната организация на труда.

В синдикатите, афилирани в ICTU, членуват около 724 600 души, което е с 80 000 по-малко в сравнение с 2011 г. С намаляването на заетостта след финансово-икономическата криза през 2008-2012 г. спадна и членството в синдикатите. С възстановяването на икономиката и произтичащите от това нива на заетост през последните години обаче броят на синдикалните членове също се възстанови. Над една четвърт (26 %) от работещите, анкетирани през второто тримесечие на 2021 г., заявяват, че са членове на профсъюз, така че въпреки нарастването на заетостта през десетте години от 2011 г. до 2021 г. данните от проучването на работната сила показват, че синдикалната принадлежност е намаляла от 31 % през 2011 г. Въпреки това броят на членовете се е запазил стабилен през тези десет години (с увеличение от едва 3 %), докато нивата на заетост в ИР са се увеличили с над 22%⁸. Това отразява промените на пазара на труда, тъй като профсъюзите трудно пробиват в много от новите разрастващи се сектори на икономиката, като ИКТ, електроника, социални медии, фармацевтични компании, финансови и частни услуги, много от които принадлежат на чуждестранни (основно американски) мултинационални компании (Irish Times 2024 г.).

3.2. Работодатели

Ирландската конфедерация на бизнеса и работодателите (IBEC) е основната организация, която представлява работодателите на пазара на труда. В нея членуват около 7500 фирми и предприятия, организирани в 40 бизнес и секторни асоциации, в които са заети около 70 % от работниците в частния сектор в Ирландия.

Ролята на IBEC е да разработва и координира икономическите, търговските и социалните политики за работодателите и да влияе върху вземането на решения на национално равнище, така че националните политики да са благоприятни за предприятията и заетостта. Организацията представлява ирландския бизнес и индустрия в дискусиите по въпроси на търговията, икономиката, финансите, данъчното облагане, планирането и развитието с ирландското правителство, институциите на ЕС (чрез BusinessEurope) и други международни организации.

Всички стопански сектори са представени от IBEC, с изключение на строителната индустрия, която има собствена секторна организация на работодателите, Федерацията на строителната индустрия (CIF), която представлява 3 000 членуващи компании, работещи в различни части на строителния сектор, и селскостопанския сектор, който е организиран чрез Ирландската асоциация на фермерите (IFA) и редица по-малки нишови организации.

4. Колективно договаряне

4.1. Централизираните споразумения

70-те години на миналия век са ерата на централизираните национални споразумения за заплатите. Към края на това десетилетие те прерастат в споразумение за тъй наречените две Тристранни национални спогодби, като правителството се присъединява към преговорите като трети „партньор“. Тези две споразумения обхващат всички аспекти на правителствените политики, както и договореност за максималното увеличение на заплащането както в публичния, така и в частния сектор⁹.

8 Виж: <https://www.cso.ie/en/search/?addsearch=trade%20unions> Таблици 1 и 2

9 Виж: <http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/91636/leddin%20egan%2048%2071-101>.

След кратко прекъсване, дължащо се на едно «дясноцентристко» правителство, което не подкрепяше централизираните преговори, и на нежеланието на работодателите да продължат с централизираните споразумения¹⁰, от 1987 г. до 2006 г. отново се водят преговори за редица тристранни споразумения, но през 2009 г., когато в резултат на икономическата и финансовата криза правителството се оттегля от тези споразумения, след почти 40 години централизираните споразумения се завършват преговорите на ниво предприятие и споразуменията в публичния сектор¹¹.

В края на периода тези централизираните национални споразумения се разширяват, като включват представители на земеделските стопанства и организации, представляващи обществените и доброволческия сектор, което води до много сложни преговори и обемни споразумения, които обхващат всички аспекти на ирландския живот. Тези споразумения имат значителен принос за ирландската икономика през последното десетилетие на XX век.

В епохата на националните споразумения се наблюдава и повишаване на равнището на образование чрез разширяване на институциите за образование и обучение, като например центровете за професионално обучение на FAS и технологичните институти (IT), както и разширяване на фармацевтичния сектор, технологичния сектор и сектора на социалните медии, което осигурява заетост за нарастващата добре образована работна сила.

4.2. Икономически форум на работодателите и работниците (LEEF)

След края на ерата на националните споразумения единствената нова официална тристранна договореност е създаването на LEEF, който беше учреден през 2017 г. с цел да осигури:

... пространство за обсъждане на области от общ интерес, засягащи икономиката, заетостта и пазара на труда на тематична основа, като конкурентоспособност, устойчиво създаване на работни места, стандарти на пазара на труда и равенство и въпроси, свързани с дискриминация на работното място (Правителство на Ирландия (2024 г.).

Този форум включва представители на правителството, работодателите и синдикатите и представлява структура за тристранен диалог по икономически въпроси и въпроси на заетостта, тъй като те засягат пазара на труда. Той не е форум за преговори, а за обмен на мнения по ключови въпроси, свързани с трудовите отношения. Работодателите се представляват от IBEC и CIF, а синдикатите - от ICTU.

През 2021 г. под егидата на LEEF правителството създаде работна група на високо равнище, която да направи преглед на колективното договаряне и състоянието на индустриалните отношения. Работната група публикува своя доклад през октомври 2022 г. (Правителство на Ирландия, 2022 г.). Тя препоръчва редица промени, свързани със: а) съвместните трудови комитети и б) дейността на трудовия съд. Тя също така препоръчва да бъде прието законодателство, което да изисква от работодателя да взаимодейства със синдикална организация, която има поне 10% в дадена длъжност или категория в рамките на заетостта, и ако работодателят не направи това и пренебрегне решенията на Трудовия съд, свързани с такова взаимодействие, синдикалната организация следва да може да поиска от Окръжния съд заповед за изпълнение срещу работодателя.

pdf?sequence=1 ъщо: <https://www.esri.ie/system/files/media/file-uploads/2015-07/GRS104.pdf>

10 Въпреки че това правителство продължи действието на колективните трудови договори за увеличаване на заплащането и условията на труд на работниците в публичния сектор.

11 Последното тристранно споразумение всъщност беше десетгодишно рамково споразумение, към 2016 г., в рамките на което преговорите за заплащането ще се водят на всеки две до три години през периода на действие на споразумението. <http://www.socialinclusion.ie/documents/Towards201626June06.pdf>

4.3. Трудови отношения и структури за разрешаване на спорове

Както се отбелязва на страница 1, традициите и дейността в областта на трудовите отношения и заетостта в Ирландия са наследство от близките икономически, свързани с културата на работното място и законодателните структури, наследени отпреди независимостта през 1923 г. Въпреки това културата на трудовите отношения се е развила и макар че все още е в рамките на волунтаристичния подход, тя е ясно изразена именно ирландска такава и е силно повлияна от членството в ЕС от 1973 г. насам. В този контекст държавата осигурява институционални структури, които подпомагат социалните партньори при справянето с конфликти на работното място и/или в сектора.

През 2015 г. със Закона за отношенията на работното място от 2015 г. беше създадена Комисията за отношенията на работното място (WRC), която обедини всички служби и услуги в областта на отношенията на работното място (с изключение на Трудовия съд) в една организация. WRC извършва проучвания на развитието на отношенията на работното място и предоставя съответните констатации и информация на *Съвместните комитети по труда* и *Съвместните индустриални съвети*. Тя предоставя насоки за Кодекса на добрите практики и също така дава актуални съвети на съответните министри от правителството относно прилагането и спазването на законодателството и правата на работното място на ЕС, МОТ и на национално ниво. Тя също така разпространява информация за широката общественост във връзка с трудовите права¹².

4.4. Процес на колективно договаряне при спорове в частния сектор

Когато преговарящите от страна на работодателя и работника не успеят да намерят взаимно приемливо решение на спор, *Помирителната служба* на WRC им предлага независим и неформален механизъм за постигане на споразумение. Участието в помирителната служба е напълно доброволно и двете страни по спора най-често се съгласяват да участват. Процедурите се ръководят от независим професионален посредник от WRC.

Ако не е възможно да се решат спорните въпроси, посредникът може да направи предложения за споразумение въз основа на становищата на двете страни и тези предложения много често се приемат. Този помирителен процес е неформален и не е юридически. Страните по спора са свободни да бъдат представлявани от самите себе си или от синдикална организация и/или от организация на работодателите. Макар че юридическото представителство не се препоръчва, при по-сложни случаи има юридическо участие! Ако не успеят да постигнат споразумение чрез помирение, страните по спора могат да изберат да се обърнат към Трудовия съд.

4.5. Трудов съд

Трудовият съд, създаден със Закона за индустриалните отношения от 1946 г., е по-формален, квазисъдебен и арбитражен орган, както и „съд от последна инстанция“. Този трибунал, състоящ се от независим председател и по един член с профсъюзен и работодателски опит, изслушва официалните становища на страните, участващи в спора, и след изслушването издава *Решение*. В съответствие с традицията на волунтаризма Решението не е обвързващо за страните по спора, но те (почти) винаги правят изключение. Всяка от страните по спора може да обжалва решението на трудовия съд пред Върховния съд, но само по правен въпрос. В такива редки случаи решението на Висшия съд е окончателно и неоспоримо.

4.6. Съвместни комитети по труда («JLC»)

Със законодателството от 1946 г. са създадени и JLC, като целта е работодателите и

12 Виж: <https://www.workplacelrelations.ie/en/>

представителите на работниците от бизнес сектора (предимно секторите с ниски заплати), обхванат от JLC, и независимите членове, назначени от министъра, да определят условията на труд и минималното заплащане за този конкретен сектор, като съгласуват и приемат Наредба за регулиране на заетостта (ERO). Въпреки че тази система работи добре повече от 65 години, след две конституционни оспорвания на законодателството, Законът от 1946 г. е изменен през 2012 г., за да отговори на решенията на Върховния съд (Government of Ireland 2018). В доклада на LEEF беше направена препоръка, свързана с дейността на тези съвместни комитети по труда и със съществуващото законодателство, с цел да се засили прилагането на ERO.

4.7. Колективно договаряне в публичния сектор

По принцип, функциите на WRC не се отнасят за служителите от публичния сектор/ държавните служители. Споразуменията, които обхващат тези работници, се договарят между Комитета за обществени услуги (PSC) на ICTU и Министерството (Департамента) на публичните разходи (Department (Ministry) of Public Expenditure) на всеки две години. Деветнадесет синдикални организации и асоциации на персонала са членове на PSC, а преговорите се водят от преговорен екип от четирима души, който се обръща чрез PSC към организациите членки. В началото на тази година беше постигнато ново споразумение, което се отнася за периода от 1 януари 2024 г. до 30 юни 2026 г. В обхвата на това ново споразумение са 385 000 служители от публичния сектор.

Освен нивата на заплащане, някои от другите ключови въпроси, по които е постигнато съгласие, включват:

- Ангажимент на синдикатите да се занимават съвместно с правителството с въпроси, свързани с технологиите, изкуствения интелект, работните практики и стажовете, за да допринесат за реформата на обществените услуги и за подобряване на производителността и трансформацията на обществените услуги за «работната сила на бъдещето».
- Редица неизпълнени препоръки на Трудовия съд и решения на WRC ще бъдат разглеждани от страна на правителството, по-специално за определен брой служители в сферата на здравеопазването
- По отношение на поддържането на индустриалния мир и разрешаването на спорове в последния раздел на споразумението се продължават съществуващите процедури от предишното споразумение в публичния сектор, за да се осигури стабилна среда за индустриални отношения, която да доведе до постигане на индустриален мир¹³.

5. Национална минимална работна заплата / Заплата за издръжка

5.1. Минимална заплата

Националната минимална работна заплата е въведена законодателно със Закона за националната минимална работна заплата от 2000 г. и е изменена през 2015¹⁴г. Взети заедно, тези два закона дават определение за «заплащане», включващо:

- Какво се включва и какво не се включва в почасовите ставки на заплащане за целите на претендирането за минимална работна заплата

¹³ Виж: <https://www.ictu.ie/publications/opening-statement-regulatory-and-legislative-changes-required-transposition-adequate>

¹⁴ Закон за националната минимална работна заплата (Low Pay Commission), 2015 г: Двамата закона, взети заедно, се наричат: Закони за националната минимална работна заплата от 2000 г. и 2015 г.

- Кои часове работа се включват за целите на определянето на възнаграждението
- Кои плащания, извършени от работодателя, не могат да бъдат включени при определянето на минималната работна заплата
- Кои работници са изключени от възможността да претендират за минимална работна заплата¹⁵.

В съответствие с много други държави - членки на ЕС (напр. Кипър, Франция, Малта и Нидерландия), по-долу са посочени настоящите ставки за лицата, които ползват тези по-ниски ставки:¹⁶

Таблица 6: По-ниски ставки на заплащане - под 18 до 20 години

Възрастова група	Минимална почасова ставка на заплащане € (януари 2023 г.)	Минимална почасова ставка на заплащане € (от януари 2024 г.)	Процент от минималната работна заплата
20 + години	11.30	12.70	100
19 години	10.17	11.43	90
18 години	9.04	10.16	80
Под 18 години	7.91	8.89	70

Увеличението на минималната работна заплата от януари 2024 г. на 12,70 евро на час е част от плановете на правителството да повиши минималната работна заплата, за да достигне необходимата заплата за издръжка на живота до 2026 г. Тези увеличения са вторите от четиригодишния преход за привеждане на *минималната работна заплата* в съответствие с издръжката на живот.

Скорешно проучване стига до заключението, че въпреки че броят на заетите на подминимална работна заплата в Ирландия е нисък, през 2022 г. само 1,4 % от всички служители са получавали подминимална работна заплата, като около половината от тях са получавали «младежка ставка». В доклада се посочва също, че около 80% от лицата, получаващи подминимална работна заплата, са студенти с работа! В доклада се стига и до заключението, че всяко намаление на минималната работна заплата би довело до:

... увеличаване на почасовото заплащане на около 15 000 млади работници от порядъка на 11 % до 43 %, като в същото време може да доведе до намаляване на часовете полаган труд или заетостта за някои от тези млади работници, повечето от които са студенти (Институт за икономически и социални изследвания, 2023 г.).

5.2. Заплата за издръжка

От 2014 г. насам, когато беше сформирана Техническата група по въпросите на заплатата за издръжка, се извършва подробен годишен анализ на това *какъв минимален доход е необходим в Ирландия, за да се гарантира достоен стандарт на живот*. Членовете на тази техническа група са съставени от представители на синдикатите, организациите на гражданското общество и академични експерти в областта на социалните политики и труда.

¹⁵ Законодателството изключва редица работници от правото на пълна минимална работна заплата, като например: чираци; работници на възраст до 20 години (т.е. от 15 до 19 години); работник, нает от съпруг или близък роднина; затворници, наети на работа с нетърговска цел. За подробности относно тях вж: <https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment-rights-and-conditions/pay-and-employment/minimum-wage/>

¹⁶ От 1 януари 2024 г.

За разлика от националната минимална работна заплата, заплата за издръжка е базиран на доказателства размер на възнаграждението, който се определя от социалния консенсус. Тя е изведена въз основа на изследване на консенсусния бюджетен стандарт, който определя разходите за минимален жизнен стандарт в Ирландия. ... с акцент върху нуждите, а не върху желанията!¹⁷

Всяка година тази техническа група анализира разходите за такива ежедневни продукти като храна, облекло, жилище и енергия. Тя оценява необходимия минимум в четири региона на страната и за различните видове семейства¹⁸. Така, нейната оценка за 2024 г. е, че минималната заплата за издръжка трябва да бъде 14,80 евро на час или 590 евро за 40-часова седмица - и с 2,10 евро на час над ставката на минималната работна заплата, която влезе в сила на 1 януари 2024¹⁹ г. Въпреки това, тъй като правителството се ангажира да уеднакви минималната работна заплата със заплата за издръжка до 2026 г., то определи заплата за издръжка да се равнява на 60 % от средната/медианна почасова работна заплата в страната, както е дефинирано в проучването на Евростат за доходите и условията на живот (SILC).

6. Заключение

През последните 60 години колективното договаряне в Ирландия е преминало през редица форми - от договаряне на ниво предприятие до тристранни споразумения и обратно!

През по-голямата част от този период преговорите бяха тристранен процес, в който участваха правителството, работодателите и синдикатите. Този подход възниква в резултат на първите двустранни национални споразумения за заплатите през 70-те години на миналия век. Стана ясно обаче, че участието на правителството трябва да включва дискусии по широк кръг политики от неговата компетентност, които имат пряко влияние върху резултата от преговорите, като данъчно облагане, социално осигуряване, инвестиции в предприятия (включително политики за преки чуждестранни инвестиции), образование и обучение и т.н., така че «двустранната маса за преговори стана тристранна»!

По последното споразумение *Към 2016 г (Towards 2016) Десетгодишното рамково споразумение за социално партньорство за периода 2006-2015 г.* разшири дневния ред до всички аспекти на ирландския живот с допълнителното участие на представителни организации от селскостопанския сектор и представители на обществения и доброволческия сектор.

След срива на „Towards 2016“ през 2009 г. колективното договаряне претърпя съществени промени, на първо място поради финансовата и икономическата криза, довела до прекратяването на тези национални споразумения и въвеждането, наред с други драконовски мерки, наложени от Международния валутен фонд (МВФ), Европейската комисия и т.н., на намаления на заплатите на служителите в публичния сектор. Тази криза беше бързо последвана от пандемията от COVID-19, точно когато икономиката се възстановяваше, което оказва сериозно въздействие върху трудовите отношения, държавните финанси и обществото като цяло.

Друг проблем за процеса на колективно договаряне се изразяваше в това, че след четирисет години централизирани преговори имаше малко опит в договарянето на ниво предприятие, така че преговарящите от страна на синдикатите и работодателите трябваше да усвоят отново уменията за водене на преговори. Въпреки че преговорните еки-

17 Виж: <https://www.livingwage.ie/about/the-living-wage-technical.html>

18 Виж: https://www.livingwage.ie/download/pdf/living_wage_2023-24_-_expenditure__income_tables.pdf

19 Виж: https://www.livingwage.ie/download/pdf/living_wage_2023-24.pdf

пи за договаряне в публичния сектор вече са постигнали съгласие по тригодишни споразумения от 2016 г. насам, сега се появява «нов» опит в договарянето на колективни трудови договори и тъй като прогнозите за икономиката и заетостта са положителни, в частния сектор се наблюдава предпазливо завръщане към договарянето на ниво предприятие.

Транспонирането на Директивата за адекватна минимална работна заплата в ирландското законодателство до ноември 2024 г., заедно с препоръките в доклада на работната група LEEF (ако бъдат изпълнени), отново ще фокусира вниманието на социалните партньори и ще възвести нова еволюция в ирландското колективно договаряне и отношенията на работното място.

Сравнителен анализ

Ивайло Динев

В тази глава от Сравнителния доклад анализираме емпиричните данни за петте държави партньори (Белгия, България, Гърция, Италия и Румъния) и докладите от проведените проучвания на литературата на асоциираните партньори (Франция и Хърватия) и Ирландия. Те показват разнообразни модели на социален диалог и различни механизми за подобряване на колективното договаряне в контекста на множество кризи. Въз основа на тези констатации определяме предизвикателствата и заплахите, възможностите и ресурсите, с които разполагат синдикатите, и обсъждаме успешните механизми за повишаване на властовите ресурси на синдикатите и на обхвата и обсега на колективното договаряне.

1. Предизвикателства и заплахи

Неолибералната глобализация. Синдикатите в Европейския съюз са изправени пред сходни структурни предизвикателства поради нарастващата глобализация и неолибералните промени в икономиката. Финансиализацията на пазара, децентрализацията на производството, либерализацията на пазара на труда и отслабената държавна подкрепа допринасят за намаляване на влиянието на синдикатите. Освен това нарастването на нестандартните форми на заетост, като например временната работа и работата на непълно работно време, усложняват възможността на синдикатите да организират и представляват ефективно работниците във всички отрасли. Тези широки процеси засягат присъствието на синдикатите в микро- и средните частни предприятия.

Неолибералният поврат през 80-те и 90-те години на ХХ в. засегна непропорционално и по различно време европейските държави, като постсоциалистическите държави преживяха дълбока структурна трансформация и масова емиграция, което допринесе за огромния спад на членството в профсъюзите в първите години на прехода. Широкомасштабната приватизация и преминаването от индустрия към икономика, основана на услугите, в съчетание с липсата на стабилна култура на социален диалог между работодателите и политическия елит, застрашиха влиянието на синдикатите в Централна и Източна Европа за дълъг период от време.

Неотдавнашните мерки за строги икономии и радикални про-пазарни реформи в южноевропейските страни, особено в Италия и Гърция, доведоха до намаляване на силата и възможностите на работниците да се организират и да защитават общите си интереси. В Гърция дерегулациите от политиките на меморандумите доведоха до рязък преход към индивидуално договаряне и договаряне на ниво предприятие, трудности при иницирането на колективни процеси, антипрофсъюзни настроения от страна на частните компании, несигурни условия на труд и все по-фрагментирано работническо движение. В Италия икономическата криза от 2008 г. и последвалите политики на строги икономии и ограничения допълнително намалиха преговорната сила на синдикатите, които прибегнаха до протестна мобилизация като функционална алтернатива (Morlino and Raniolo, 2017). По подобен начин в Ирландия от 2009 г. насам колективното договаряне претърпя значителни промени поради финансовата и икономическата криза, която доведе до края на 40-годишната традиция на централизирани споразумения. В България всички тези негативни ефекти са видими наред с ерозията на секторното договаряне в промишлеността. По подобен начин преминаването към децентрализирано договаряне отслаби синдикатите в Румъния. Дигитализацията на труда също поставя предизвикателства, които наблюдавахме при използването на подизпълнители, работещи от разстояние, по време на стачките в някои сектори, засегнати от процесите на автоматизация. Това поставя друга уникална структурна заплаха за синдикатите, която може да доведе

до по-малко ефективни колективни действия в бъдеще.

Рестриктивното законодателство. Правната и институционалната рамка се различава в отделните страни. Белгия, Италия и Франция имат дългогодишни традиции в областта на индустриалните отношения и социалния диалог без съществени прекъсвания поне от средата на 20-ти век, което е довело до наличието на дълбоко утвърдена институционална рамка в сравнение с другите държави-членки, където законите са по-флуидни и подлежат на промени през последните десетилетия. Белгийският режим на социално партньорство е една добре установена чрез законодателството система, като в нея присъстват, например, задължителното колективно трудово договаряне на работното място; правно обвързващите колективни трудови договори и равното представителство в съвместните комитети, с решаващата роля на секторното договаряне; Групата на 10-те на национално равнище; повече от един КТД, прилагани за един работник; надграждане на колективните трудови договори от по-ниско спрямо тези от по-високо ниво. Независимо от широкия обхват на колективните трудови договори, италианската национална система за колективно договаряне се описва като неясна и неопределена и се свързва с една от най-слабите динамики на заплатите в Европа.

За разлика от тях България, Румъния, Гърция и Хърватия претърпяха огромни структурни промени след Втората световна война, след това през 90-те години на миналия век и след голямата рецесия. Въпреки че българското законодателство постепенно се изменя с оглед на неговото усъвършенстване, някои предизвикателства все още съществуват. Например държавните служители са изключени от колективното договаряне и има ограничения на конституционното право на стачка. В Гърция с неотдавнашна законодателна намеса бяха въведени изменения за разширяване на обхвата на секторните и съсловните колективни трудови договори, както и на правото на стачка, включително забрана на спонтанните протести и даване на възможност за намеса на полицията в случай на унищожаване на имущество. По подобен начин във Франция се обсъждат варианти за затягане на условията за упражняване на правото на стачка. В Румъния, по-специално, реформата на социалния диалог през 2011 г. значително намали обхвата на колективното договаряне на секторно равнище. Добрата новина е, че новият закон, въведен през 2022 г., доведе до няколко ключови промени, целящи да улеснят по-ефективния процес на колективно договаряне. Например намаляването на прага на представителност, който се изисква, за да може един синдикат да стане представителен. Всички тези примери показват, че правната рамка е от решаващо значение за трудовото движение.

Класовото разделение. Темите за приемането на минималната работна заплата, нейното индексирание или приравняването ѝ към заплатата за издръжка са ясно поле за противоборство между синдикатите и организациите на работодателите, които представляват интересите на различни социални класи. Друга особеност на това разделение е липсата на отзивчивост от страна на бизнеса и работодателските организации към целите на синдикатите за подобряване на колективното договаряне. В Румъния например някои работодатели проявяват нежелание да започват преговори, възприемайки формалните споразумения като ограничаващи гъвкавостта. В Хърватия нежеланието на работодателите да обсъждат основните заплати като предмет на колективното договаряне, което обяснява защо около половината от всички колективни трудови договори не разглеждат размера на заплатите. Липсата на нормативно установена минимална работна заплата в Италия е спорен въпрос, като повечето синдикати се застъпват за нея, докато работодателските организации и десният синдикат UGL са против нея.

Тази ситуация може лесно да създаде условия за нарастване на социалните конфликти и необходимостта от държавна намеса в системата на социалния диалог. Не е учудващо, че в този контекст значителен брой от протестните събития в изследвания набор от данни се отнасят до заплати, възнаграждения, съкращения, системни обвинения срещу икономическия модел, строги икономии и бюджетни съкращения, а споровете преминават в

ожесточени протестни действия и стачки. Гръцкият пример показва, че някои синдикати вече са започнали да дават приоритет на класовата идентичност и твърди тактики за оказване на натиск върху работодателите при водене на преговори, особено в секторите с голяма икономическа рентабилност.

Синдикален пейзаж, демографски профил и конкуренция. Някои примери от отделните държави показват, че младите работници са слабо представени сред синдикалните членове, което съответства на общата тенденция в Европа. Това се отразява на демографския профил, стратегиите и идентичността на синдикатите в други страни. Друго предизвикателство е сравнително голямата разлика в плътността и обхвата между публичния и частния сектор. Следващо предизвикателство, което е силно видимо в Италия и Гърция, където синдикалната среда включва различни участници, е напрежението между утвърдените исторически синдикални федерации и конфедерации и нововъзникващите синдикати на местно ниво. Представените данни за протестните събития изобразяват това различие, като показват как например в Италия и Гърция, колективните действия на работниците от нови синдикати и неформални колективи споделят значителна част от мобилизационните действия в сравнение с по-ниските нива на мобилизационен капацитет, наблюдавани в централизираната синдикална среда (Белгия и България).

2. Положителни фактори и възможности

Механизъм за разширяване обхвата и срока на действие на колективните трудови договори. Широкото му използване в Белгия е довело до 96 % обхват на колективното договаряне. Разширяването на обхвата на колективните трудови договори се разпростира върху всички предприятия в даден сектор или върху целия частен сектор. Националният съвет по труда е подписал над 170 колективни трудови договора, повечето от които са разширени и обхващат всички служители от частния сектор. Във Франция, обяснението на високия процент на покритие на КТД от 98 % също се счита механизъм за разширяване. Въпреки че не съществуват изрични механизми за разширяване на обхвата, в Италия конституционната защита за «справедливото заплащане» служи като фактически еквивалент, тъй като съдебната система често разчита на колективните трудови договори като ориентир за определяне на параметрите на «справедливото заплащане».

Директивата за адекватна минимална работна заплата. Дебатът по директивата дава възможност на синдикатите да възвърнат своята решаваща роля в колективното договаряне. Това е особено важно в страни като България и Румъния, където през последните години синдикатите активно участват в обсъждането на законодателните реформи. Българските синдикати подготвят пакет от законодателни промени за защита на правото на сдружаване и договаряне. По подобен начин в Ирландия синдикатите възприемат директивата като възможност за преоценка на динамиката на колективното договаряне в страната. В Италия всички синдикати, с изключение на един, възприемат минималната работна заплата като решаващ фактор за подобряване на тяхната преговорна сила. В Гърция, като се има предвид, че политиките на Меморандуми ограничиха правомощията на социалните партньори при определянето на условията за заплащане на труда в Националния общ колективен трудов договор (където минималната заплата се определя от министъра на труда), синдикатите активно настояват за възстановяване на рамката отпреди Меморандумите за свободно колективно договаряне между организациите на работниците и работодателите за определяне на минималната заплата.

Структура на политическите възможности. Политическата структура е важна за развитието на процеса на договаряне и на социалния диалог. Във всички страни, разгледани в настоящото проучване, се подчертава, че има разлика, когато управляващото правителство е отворено да подкрепи исканията на синдикатите, в сравнение с явно или скрито антисиндикално настроените политически партии. Това свидетелства за ролята на партийната система и динамиката на политическия елит. Например в Италия синди-

катите срещат повече трудности, когато дясноцентристките партии са на власт, и имат повече възможности за преговори, когато правителствата са подкрепени от лявоцентристки партии, както в случая с управлението на пандемията и Националния фонд за възстановяване.

По-голямата част от протестните прояви във всички страни са насочени срещу националната или местната държавна власт, в много по-голяма степен в сравнение с частните компании, особено в Италия срещу дясноцентристките правителства, както и в държавите от Централна и Източна Европа. Това показва, че държавните власти всъщност са изправени пред предизвикателството да си възвърнат авторитета при разрешаването на социални конфликти. Друг аспект на структурата на политическите възможности се отнася до прага за провеждане на референдуми. В Хърватия синдикатите се мобилизираха успешно през последните години при събирането на подписи, като достигнаха праг от 10 % от избирателите. Това структурно условие обаче е различно в отделните държави. В България например прагът е разширен до 20 % от регистрираните гласоподаватели в подкрепа на референдума, но въпреки това предложенията трябва да бъдат обсъдени в Народното събрание.

Синдикална плътност. По-високата синдикална плътност, каквато се наблюдава в Белгия (50 %) и Италия (40 %), корелира с по-голямо покритие на колективното договаряне, което подчертава значението на силното синдикално присъствие за ефективен социален диалог. И в двете страни профсъюзите получават подкрепа от значителни човешки ресурси и доброволчески мрежи. Изключение от тази взаимовръзка е Франция, където е най-ниската синдикална плътност от всички страни, представени в изследването (10,8%), но договарянето остава с най-висок процент (98%). Значителният спад на синдикалната плътност във всички останали разгледани казуси: 22% в Ирландия, 20% в Гърция и Румъния, 18% в Хърватия и 15% в България, корелира с по-ниския обхват на колективното договаряне в тях. Профсъюзите в тези държави са изправени пред предизвикателства, свързани с поддържането на нивата на плътност и подобряването на обхвата на колективното договаряне. Напоследък нивото се задържа, което предполага нормализиране на равнището на членство в синдикатите и на обхвата на колективното договаряне. Въпреки това, за да се обърне тенденцията в дългосрочен план, синдикатите трябва да се съживят чрез иновативни организационни стратегии за привличане на нови членове, но също така и за увеличаване на влиянието им върху формирането на политики и на техния имидж в обществото.

Обществени властови ресурси и традиционни съюзи. Що се отнася до обществената власт и отношенията с другите участници в социалната сфера, се наблюдават ключови различия по отношение на структурните възможности и заплахи. По традиция, взаимоотношенията между синдикатите и другите участници в социалната сфера оформят наличните ресурси и възприеманите възможности за изграждане на коалиции във всяка страна. Там, където през последните десетилетия възникнаха исторически силни прогресивни социални движения, борещи се за икономическа справедливост и срещу строгите икономии и неолиберализма (Италия, Гърция и Франция и Белгия), условията за коалиции са по-благоприятни. За разлика от тях, в бившите социалистически държави (България и Румъния) синдикатите са изправени пред двойно предизвикателство. Първо, новите социални движения в двете държави са се мобилизирали около други нетрудови въпроси, като например околната среда, борбата с корупцията и законодателните реформи, и почти не се идентифицират с борбите на трудещите се (Margarit & Rammelt, 2020; Dinev, 2020). Въпреки високото ниво на социална мобилизация със значителни протестни вълни от 2012 г. до 2020 г., в предишни изследвания, а също и в Националните докладит, се установява разлика между протестите за социално-икономически права (водени от синдикатите) и политическите и гражданските права (водени от новите социални движения). Второ, силното недоволство от политическите партии и от политическия елит като цяло в Централна и Източна Европа, провокирано от многобройните

корупционни скандали през последните три десетилетия, поставя ярка граница между синдикатите и политическите партии.

В този смисъл можем да очертаем две траектории на изграждане на коалиции. В страните от Южна и Западна Европа се наблюдава кръстосано движение на коалиции, състоящо се от конфедерации и федерации на профсъюзите, граждански обединения, работнически колективи, прогресивни социални движения, младежи, студенти и политически партии. Въпреки това между тези участници възникват сериозни напрежения, с изключение на белгийския модел на социално партньорство. В тези страни синдикатите исторически са били свързани с политическите движения, които са съставлявали както политическата система, така и системата на социалния диалог.

В Централна и Източна Европа (ЦИЕ) връзката с други участници в тази област се развива по различни траектории. Профсъюзите в ЦИЕ имат сложни отношения с политическите партии, белязани от историческо недоверие, институционална нестабилност и политическа фрагментация. Първоначално синдикатите бяха от съществено значение за процеса на демократизация. В Хърватия някои профсъюзи установиха връзки с центристски и лявоцентристки партии, докато други останаха неутрални. В Румъния те исторически си сътрудничат с политическите партии по стратегически причини, но понякога това води до преминаване на профсъюзните лидери към политически роли, размивайки границите между трудовото застъпничество и политическата ангажираност.

През последните две десетилетия всички големи конфедерации в България, Хърватия и Румъния се дистанцират от политическите партии, а в някои случаи въведоха в уставите си забрани синдикалните лидери да заемат политически длъжности. По този начин подходът на профсъюзите в ЦИЕ отразява съсредоточаване върху конкретни трудови въпроси, както и предпазлива позиция по отношение на политическото обвързване.

3. Успешни механизми и препоръки

Политическият и икономическият контекст в тези страни оказват влияние върху начина, по който синдикатите възприемат и използват възможностите, като подчертават динамичното взаимодействие между структура и действие в индустриалните отношения. Профсъюзите в Европа прилагат набор от стратегии за подобряване на колективното договаряне в своите страни. Те отразяват техните исторически традиции и структурни условия. Белгия разчита в голяма степен на дългосрочния исторически социален диалог, но напоследък се сблъсква с предизвикателства поради засилената поляризация между работническото движение и представителите на работодателите. Италия съчетава диалога със социалните партньори със силен акцент върху изграждането на коалиции с други участници в политическата сфера и организирането на колективни действия. Тази тенденция показва силен синдикализъм на социалното движение. В Гърция дълбоката социално-икономическа криза създаде контекст, в който синдикатите се борят за ефективно участие в социалния диалог поради засиленото дерегулиране и децентрализация. По този начин те компенсират този дисбаланс със значителни индустриални спорове, изграждане на коалиции и иновативни колективни действия. В Централна и Източна Европа синдикатите са изправени пред законодателни ограничения, които застрашават капацитета им. Когато диалогът не постига целите си, синдикатите се обръщат към колективни действия, за да засилят преговорната си сила.

Диалог. Активният диалог между синдикатите и организациите на работодателите е основният механизъм, чрез който успешно се постигат колективни трудови договори, както показват емпиричните резултати от всички примери с различни режими на индустриални отношения. И макар че уличните демонстрации и стачките са популярен арсенал от колективни действия навсякъде, синдикатите разчитат значително по-често на преговорния процес за постигане на колективни споразумения. Въпреки нарастващата

поляризация и разочарование, диалогът играе ключова роля. Наред с необходимостта от активно участие и на двете страни, в настоящият анализ се отбелязва значението на изграждането на доверие, осигуряването на прозрачност и справедливи преговори.

Изграждане на коалиции. Изграждането на съюзи в рамките на разнообразните структури на работническото движение - от конфедерации до местни и неформални обединения - е един от ключовите механизми за засилване на въздействието на работническото движение върху системата на социалния диалог и разширяване на застъпничеството. Спонтанните работнически обединения/колективи са се увеличили през последните години, което се вижда и в анализирания данни, и предоставят възможности на утвърдените синдикати да възвърнат присъствието си в слабо обхванатите отрасли или в нововъзникващите социални групи, например сред работещите чрез платформи. Изграждането на коалиции с прогресивни социални движения и организации на гражданското общество по трудови въпроси, права на работниците и икономически протести позволява на работническите движения да увеличат видимостта си и да оказват по-голям натиск върху работодателите и политиките. Историческата мобилизация във Франция срещу пенсионната реформа е пример за изграждане на коалиции между синдикални конфедерации и младежки организации. В Хърватия синдикатите наскоро си сътрудничиха с организации на гражданското общество в три инициативи за референдуми. Последната от тях, наречена «67 години е твърде много», се противопостави на плановете на правителството да повиши законоустановената пенсионна възраст. Друг пример е Италия, където неформални коалиции на социални движения, включващи редови синдикати и други организации и социални движения, постигнаха значителни резултати при договарянето на колективни трудови договори за «доставчиците, ползващи велосипеди». Същият тип коалиции в момента подкрепят местна кампания за екологична реиндустриализация на автомобилен завод. Участието на политическите партии в такива коалиции зависи от контекста на конкретната страна.

По-широки рамки на работническото движение. Все по-голямо значение придобива активното включване на синдикатите в очертаването на нововъзникващите системни социални и екологични проблеми. Участието на синдикатите в големи кампании съвместно с други организации може да привлече нови членове и да повиши легитимността им сред широките обществени кръгове. Такъв въпрос е например екологичният преход в европейските индустриални политики. Синдикатите могат да участват в оформянето на наратива за екологичния преход чрез дискурса за правата на работниците. Мобилизирането на работниците от GKN в Италия например ясно показва как неформалните работнически организации могат да водят целеустремени кампании, които интегрират екологичната устойчивост с трудовите права, като наблягат на проактивните усилия за противопоставяне на загубата на работни места и развиване на устойчив индустриален режим.

Колективни действия. Когато средствата на социалния диалог не са достатъчни, синдикатите прибегват до протестни мобилизации, стачки и символични действия. Колективните действия укрепват лостовете на властовите ресурси на синдикатите и техния публичен имидж, както и повишената им легитимност сред синдикалните членове. Във всички държави ясно се очертават нарастващи трудови вълнения след пандемията от COVID-19. Анализирания данни от протестните събития показват, че работниците са основният участник в икономическите протести, като използват различен репертоар от колективни действия. Мобилизациите на работниците се развиват обикновено след продължителен или недостатъчен диалог с работодателя или работодателските организации, за да се прокарат исканията на работниците на фирмено, секторно или национално равнище. В този смисъл констатациите показват, че концепцията за синдикализиране на социалното движение, включването на стратегиите на социалното движение в синдикалните дейности, се прилага във всички изследвани страни. Всъщност, значителните общонационални протестни кампании в миналото все още формират специфичните характе-

ристики на властовите ресурси на синдикатите и колективното договаряне във всички страни. В този смисъл те са трансформиращи за механизмите на системата на социалния диалог и баланса на силите и ключови за имиджа, стратегиите, идентичността и репертоара на синдикатите. Някои от тези примери са посочени в Националните доклади (Andretta & Imperatore 2024; Kostov et al. 2024; Vangeel & Lenaerts 2024; Korkontzelou & Kofti 2024; Negoita & Panzaru 2024) и в Картата на успешните практики за колективно договаряне (Dinev et al. 2024), са:

- **Законът Renault.** Широко разпространените спонтанни стачки на работниците и масовите улични протести в Брюксел през 1997 г. доведоха до приемането на *Законът Renault*, който е в сила и до днес. Той задължава дружествата първо да уведомяват работническия съвет за всички планове, свързани с колективни уволнения, и да участват в обсъждания с неговите представители.
- **Стачката на българските учители.** През 2007 г. 80 % от учителите в основното и средното образование спират работа за три седмици, а в София и други градове се провеждат улични демонстрации. Репертоарът на синдикатите включваше палаткови лагери, блокирани пътища и гладни стачки. Протестът на учителите оказва дългосрочно въздействие върху образователната система, формирайки добър социален диалог между социалните партньори.
- **Бунтът в Атинския политехнически университет през ноември 1973 г.** 17 ноември е ключов ден за работническото движение в Гърция, тъй като е свързан с наследството на народните борби за демократични права. Всяка година се организират общонационални протести, окупации на университети и стачки, за да се почете този протестен акт. Това трансформиращо събитие оформя силни връзки между синдикатите, прогресивните студенти и социалните движения, които са видими и до днес.
- **Цикълът на италианските протести през 1968-1970 г.** Работниците, синдикатите и голямото студентско движение установиха в Италия модел на сътрудничество, който доведе до значителни постижения, включително и до изработването на Устав на работниците, който и до днес остава важен инструмент за защита и организация на хората на труда.
- **Стачката на румънските учители.** През май 2023 г. румънските синдикати мобилизирахт общонационални стачки, при които на улицата излизат над 150 000 служители. Това накара правителството да осигури незабавно увеличение на заплатите и да подпише нов колективен трудов договор за сектора на средното образование.

Иновативни колективни действия. Колективните действия са важна стратегия за утвърждаване на синдикатите. Този механизъм отразява съвременните предизвикателства, променящия се трудов контекст и националната обществена сфера. В емпиричните анализи се откриха набори от иновативни тактики, които се припокриват с темите за коалициите, солидарността между синдикатите, преките действия, пряката демокрация и радикалните репертоари:

- **Протест на шофьорите за доставки: общо събрание, мото стачка, бойкот в социалните мрежи.** Шофьорите на електронни платформи за доставка на храни в Гърция проведоха общо събрание, на което решиха да обявят 24-часова стачка. Действията им бяха подкрепени от синдиката на шофьорите на доставки, основния браншови синдикат в хранително-вкусовата промишленост и туризма, както и от браншовата федерация, която също обяви обща 24-часова стачка в същия ден. Проблемът провокира информираност сред потребителите на компанията, които започнаха бойкот в социалните медии. Кампанията беше успешна и доведе до превръщането на всички временни договори в постоянни и до основаването на първия гръцки профсъюз в сектора на платформената икономика.
- **Collettivo di Fabbrica: интегриране на екологичната устойчивост с трудовите права.**

Тази протестна кампания бележи решаващ прелом в сближаването на различните социални сектори на италианското общество. След като получават имейл, в който се съобщава, че всички 422 работници от завода са уволнени, работниците организират „Collettivo di Fabbrica“ и решават да поемат ръководството на завода и да създадат в него постоянно събрание, в което да участват работници и солидарни лица. През следващите няколко месеца широка коалиция от социални движения и синдикати мобилизира протестни кампании, правни действия и планиране на преустройство в производствените дейности.

- **Болницата в Благоевград: блокади на пътища за сключване на колективен трудов договор.** През 2022 г. медицинските работници в болницата в Благоевград проведоха серия от протестни действия, като на няколко пъти блокираха движението по основните булеварди в града. След едногодишни преговори беше подписан първият колективен трудов договор в благоевградската болница, който се отрази положително на условията на труд и заплащането. В този случай можем да определим протестния репертоар като ключов за започване на процеса на преговори между социалните партньори.
- **Пилотите на Ryanair: проучване, стачка, съдебни действия.** Третият пример е стачката на пилотите в Белгия. ACV/CSC проведе проучване, за да се запознае с мнението на пилотите и тяхната готовност да предприемат преки действия. Когато диалогът с Ryanair се провали, синдикатите проведоха поредица от стачки, които доведоха до стотици отменени полети през следващите няколко месеца, докато не се постигна споразумение. В този пример синдикатите успяха благодарение на комбинация от действия: проучването сред пилотите увеличи силата на преговорите и легитимността, а правните действия и множеството стачки оказаха допълнителен натиск върху компанията.
- **Протестът на работниците: множество участници и стратегически съюзи.** Периодът от януари 2021 г. до август 2022 г. в Румъния обхваща 138 протестни събития с участието на 43 отделни организации и с една четвърт от действията, включващи повече от един участник. Тези данни от емпиричните изследвания показват как румънското работническо движение се е съживило чрез стратегически съюзи между основните синдикални федерации, синдикалните федерации на нивозите организации и неформалните работнически колективи.
- **Хърватските синдикати: проучване и референдуми:** По време на най-дългата стачка на училищния персонал в историята на Хърватия през есента на 2019 г. (36 работни дни) синдикатите поискаха от своите членове да оценят направените от правителството предложения за увеличение на заплатите. Заедно с това хърватските синдикати проведоха три инициативи за референдум срещу неолибералните реформи, например увеличаването на пенсионната възраст, аутсорсинга на услуги в публичния сектор и монетизирането на обществените магистрали.
- **Френските синдикати: множество репертоари и солидарност:** между 19 януари и 6 юни 2023 г. са проведени 14 национални дни на мобилизация като част от протестните кампании на осемте конфедерации на синдикатите, студентските и младежките организации срещу пенсионната реформа. На 7 и 23 март 2023 г. мобилизацията достигна своята кулминация с протеста на 3,5 млн. работници.

Подкрепа за членство: Налични са различни подходи, установени от емпиричните данни, като например въвеждането на нисък членски внос в синдикатите (като цяло или за определени групи, като например млади работници), включително частично възстановяване на разходите, стачни фондове, правни съвети и подкрепа, обучение и образование, както и професионално ориентиране. Национални кампании за информиране и консултиране относно трудовите права, ангажиране на организациите на гражданското общество и подкрепа на процеса на договаряне чрез осигуряване на образование,

информация и платформи за диалог между участниците на пазара на труда.

Законодателни реформи и правна помощ. С неотдавнашните законови реформи в Румъния (SDL 367/2022) за синдикатите става по-лесно да организират протести и стачки. Това е огромна структурна промяна с нарастващи възможности за по-широки мобилизационни тактики за повишаване на преговорната сила. След натиск от страна на синдикатите, на 28 юни 2023 г. Народното събрание в България одобри изменения в Наказателния кодекс, с които се криминализират действията срещу правото на сдружаване на работниците и служителите. Българските синдикати настояват за допълнителни изменения на приетия в момента механизъм за определяне на минималната работна заплата, за да се гарантира, че законоустановената минимална работна заплата покрива разходите за живот. Освен това законоустановената минимална работна заплата служи като базово равнище за договаряне на размера на заплатите в рамките на процеса на договаряне на секторно/фирмено равнище. По този начин синдикатите отделят значително внимание на постигането на по-висока национална минимална работна заплата. В Италия синдикатите подкрепят работниците в колективни и индивидуални спорове и предоставят широк спектър от персонални услуги на широката гражданска общност.

Културата на участие и солидарност. Фондовете за подпомагане на синдикалните членове, синдикалните кампании за най-слабо представените и уязвими социални групи, както и солидарността, изразена от други синдикати и/или други социални участници по време на стачка или колективен спор, са основни механизми за засилване на връзките и доверието между синдикатите, различните организации и широката общественост. Предишният опит в социалните движения се оказва мобилизиращ фактор за много работници в несигурни сектори да се обединят в синдикати или да ги съживят. Например в Гърция активисти помогнаха за изграждането на синдиката на изследователите SERETE, а коалицията между синдикатите в сектора на изкуствата и движението «Подкрепа на работещите в изкуството» допринесе за съживяването на синдикатите. В Италия синдикатите подкрепиха протестната кампания за признаване на доставчиците, ползващи велосипеди в колективните трудови договори.

Научни изследвания и експертен потенциал. Изследователските анализи и събирането на нови данни относно политиките на правителствата, индустриалните отношения, законодателните реформи и динамиката на конкретния сектор могат да подпомогнат позициите на синдикатите при водене на преговори или в рамките на протестни кампании.

Библиографија

1. Истраживачка рамка: теорија и методи

Andretta, M. (2018). *Protest in Italy in times of crisis: A cross-government comparison*. *South European Society and Politics*, 23(1), 97-114.

Andretta, M., & Imperatore, P. (2024) *Country Report: Italy, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes*, available at: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_italy.pdf

Andretta, M., Bosi, L., & Della Porta, D. (2016). *Participants in trade union-staged demonstrations: a cross-country comparison*. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), 295-313.

Brown, G. W., McLean, I., & McMillan, A. (2018). *The concise Oxford dictionary of politics and international relations*. Oxford University Press.

Carvalho, T. M. (2019). *Contesting Austerity: A Comparative Approach to the Cycles of Protest in Portugal and Spain Under the Great Recession (Doctoral dissertation, University of Cambridge)*;

Čísař, O., & Navrátil, J. (2017). *Polanyi, political-economic opportunity structure and protest: capitalism and contention in the post-communist Czech Republic*. *Social Movement Studies*, 16(1), 82-100.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.

Della Porta, D. (2015). *Social movements in times of austerity: Bringing capitalism back into protest analysis*. John Wiley & Sons.

Dinev, I. (2020). *The dynamics of class mobilisations: evidence from protest event analysis in Bulgaria and Slovenia*. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 23(2), 245-266;

Dinev, I., Ivanova, V., Makelova, R., Sabcheva, T., Vangeel, N., Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Korkontzelou, C., Kofti, D., Andretta, M., Imperatore, P., Negoita, G., Panzaru, C., Kolak, J., Lucić, M., Lasserre, R., (2024) *Map of Successful Collective Bargaining Practices, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes*, Available at: <https://improcollbar.eu/>

Dolenec, D., Balković, A., Kralj, K., Širinić, D., Romanos, E., & Fernandes, T. (2020). *Protest Event Dataset for Croatia, Portugal, Serbia and Spain: Focus on Strike Data*. *Politička misao: časopis za politologiju*, 57(4), 155-168;

Eurofound (2020) *Industrial Relations: Developments: 2015-2019. Challengers and prospects in the EU Series*. Publication Office of the European Union, Luxembourg

Eurofound (2022), *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fichter, M., Ludwig, C., Schmalz, S., Schulz, B., & Steinfeldt, H. (2018). *The transformation of organised labour. Mobilising power resources to confront 21st century capitalism*. Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlin.

Furåker, B., & Larsson, B. (2020). *Trade union cooperation in Europe*. Springer Nature.

Frege, M. C., & Kelly, J. E. eds. (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford; New York: Oxford University Press.

International Labour Organization (1981). *Promoting collective bargaining*, Convention No. 154

Karyotis, G., & Rüdig, W. (2018). *The three waves of anti-austerity protest in Greece, 2010-2015*. *Political Studies Review*, 16(2), 158-169.

Korkontzelou, C. & Kofti, D. (2024) *Country Report: Collective Bargaining and Trade Unionism in Greece, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes*, available at: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_greece.pdf

Kostov, L., Ivanova, V., Makelova, R., Sabcheva, T. (2024) *Country Report: Bulgaria, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes*, available at: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_bulgaria.pdf

Kostov, L. (2023). *Modern inequalities: a review of the literature*. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 26(1), 81-94.

Leonardi, S., & Pedersini, R. (2018). *Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries*. Brussels: European trade union institute.

Lawrence, M., Homer-Dixon, T., Janzwood, S., Rockstöm, J., Renn, O., & Donges, J. F. (2024). *Global polycrisis: the causal mechanisms of crisis entanglement*. *Global Sustainability*, 7.

Negoita, G. & Panzaru, C. (2024) *Country Report: Dynamics of Industrial Relations and Collective Bargaining in Romania, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes*, available at: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_romania.pdf

Moody, K. (1997). *Towards an international social-movement unionism*. *New Left Review*, 52-72.

Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (2019). *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I-IV*. Brussels: European trade union institute.

OECD. (2019). *Negotiating Our Way Up. Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing. Paris.

Pilati, K., & Perra, M. S. (2022). *Economic and Political Strikes: A Social Movement Unionism Hypothesis*. *Socialism and Democracy*, 1-25.

Portos, M. (2016). *Taking to the streets in the context of austerity: a chronology of the cycle of protests in Spain, 2007-2015*, *Partecipazione e conflitto*, 9, 181-210.

Regalia, I., & Regini, M. (2018). *Trade unions and employment relations in Italy during the economic crisis*. *South European Society and Politics*, 23(1), 63-79.

Tapia, M., Elfström, M., & Roca-Servat, D. (2018). *Bridging social movement and industrial relations theory: an analysis of worker organizing campaigns in the United States and China*. In *Social movements, stakeholders and non-market strategy* (pp. 173-206). Emerald Publishing Limited.

Trif, A., Bernaciak, M., & Kahancová, M. (2023). *Trade union revitalization in hard times: a mission impossible?* *European Journal of Industrial Relations*, 29(1), 3-6.

Trongone, S. G. (2022). *A new collective bargain? A multicase comparison of US Labor union strategy*. *Mobilization*, 27(2), 149-168.

Vandaele, K. (2020). *Newcomers as Potential Drivers of Union Revitalization: Survey Evidence from Belgium*. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 75(2), 351-375.

Vangeel, N. & Lenaerts, K. (2024) *Country Report: Dynamics of Industrial Relations and Collective Bargaining in Belgium, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes*, available at: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_belgium.pdf

Visser, J. (2019). *Can unions revitalize themselves?*. *International Journal of Labour Research*, 9(1/2), 17-48.

Voncken, L., & Otjes, S. (2024). "Without union power, there is no way of pursuing your policy goals": when do labor unions use political mobilization as a revitalization strategy?. *Journal of Industrial Relations*, 66(1), 7-32.

Whitehead, D. V. and Ghellab, Y. (2020). *Enhancing social partners and social dialogue's roles and capacity in the new world of work*, Conference organised by the International Labour Office in cooperation with the European Commission, Brussels, 5-6 March 2020, ILO, University of Salamanca.

Zajak, S. (2018). *Social movements and trade unions in cross-movement counter-mobilization: A Polanyian view on social movement and trade union cooperation*. In *Social Movements and Organized Labour* (pp. 82-108). Routledge.

Zajak, S., Gortanutti, G., Lauber, J., & Nikolas, A. M. (2018). *Talking about the same but different? Understanding social movement and trade union cooperation through social movement and industrial relations theories*. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 25(2), 7-8.

2. Резултати

Белгия

ABVV. (2024a). *Internationale strijddag voor de rechten van vrouwen*. ABVV. <http://abvv.be/acties-8maart-2024>

ABVV. (2024b). *Staakt-het-vuren*. ABVV. <http://www.abvv.be/staakt-het-vuren>

Arnhoudt, R. (2024, January 4). *Protest tegen nieuwe vervoersplannen bij De Lijn groeit: 'Besparingsmaatregel met zware gevolgen voor heel veel mensen'*. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/01/04/protest-tegen-nieuwe-vervoersplannen-bij-de-lijn-groeit-bespar/>

Belga. (2015, January 7). *Middenveldorganisaties betogen morgen tegen besparingen De Lijn*. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2015/01/07/middenveldorganisatiesbetogen-morgentegenbesparingendelijn-1-2201674/>

Belga. (2022, November 28). *Vooruit zet socialistische vakbond en mutualiteit uit partijbestuur*. *Het Nieuwsblad*. https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20221128_97435045

blg. (2021, June 19). *Einde van sociaal conflict bij GSK*. *Het Nieuwsblad*, 26.

Coenegrachts, S. (2023, October 25). *Tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden: Resultaten van de enquête van BusinessEurope*. VBO FEB - Verbond van Belgische Ondernemingen - Fédération des Entreprises de Belgique. <https://www.vbo-feb.be/nl/nieuws/tekort-aan-arbeidskrachten-en-vaardigheden-resultaten-van-de-enquete-van-businesseurope/>

De Vadder, I. (2020, May 12). *Het DNA van Vlaanderen: Gaan de traditionele partijen overleven? En wat als N-VA federaal niet mee bestuurt?* *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/05/11/boek-dna-vlaming/>

Di Prima, C. (2023, November 11). *Entre PS et FGTB, une relation sous tension*. *L'Echo*. <https://www.lecho.be/dossier/contestationsociale/entre-ps-et-fgtb-une-relation-sous-tension/10504954.html>

Haeck, B. (2023, April 21). *Nieuwe VBO-voorzitter: 'Politici moeten beseffen dat de economie*

niet op hen wacht'. *De Tijd*. <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/nieuwe-vbo-voorzitter-politici-moeten-beseffen-dat-de-economie-niet-op-hen-wacht/10457278.html>

Haeck, B., & Dheedene, H. (2023, May 4). Bart De Smet: 'Zelfs het Belgisch compromis lukt nog met moeite'. *De Tijd*. <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/bart-de-smet-zelfs-het-belgisch-compromis-lukt-nog-met-moeite/10463920.html>

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2023). Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/stand-van-zaken-op-de-arbeidsmarkt-belgie-en-de-gewesten-juli-2023>

Houtman, A. (2021, November 23). Organisaties protesteren in Gent ... om te mogen protesteren: 'Verbod op vrije meningsuiting'. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/23/organisaties-protesteren-in-gent-om-te-mogen-protesteren/>

Huyghebaert, P. & Belga. (2023, December 3). 20.000 klimaatbetogers trekken door Brussel: 'Elke tiende van een graad opwarming telt'. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/12/03/klimaatbetoging-brussel-marge-klimaattop/>

Huysentruyt, B. (2021, March 26). Akkoord tussen vakbonden en directie van afvalophaler IVBO: coronacheque van 100 euro voor iedereen én extra aanwervingen. *Het Laatste Nieuws*. https://web.belga.press/search?has_searched=true&is_manual=false&page=2&searchtext=staking%20einde

Luypaert, J. (2019, October). Teloorgang van de traditionele partijen. *Samenleving & Politiek*, 26(8). <https://www.sampol.be/2019/10/teloorgang-van-de-traditionele-partijen>

Michiels, C. & Belga. (2023, November 11). Meer dan 20.000 deelnemers bij 'Europese mars voor Palestina' in Brussel. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/11/11/mars-palestina-brussel/>

OECD & AIAS. (2021). *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*. OECD Publishing. www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm

Radio 2 & Belga. (2022, June 23). Staking bij Lantmännen Unibake in Londerzeel voorbij: 23 mensen behouden hun job. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/06/23/staking-bij-lantmaennen-unibake-in-londerzeel-voorbij-23-mensen/>

Redactie De Morgen. (2023, September 12). Solidariteit met doelwitten vraagt dringende denormalisering van extreemrechts. *De Morgen*. <https://www.demorgen.be/meningen/solidariteit-met-doelwitten-vraagt-dringende-denormalisering-van-extreemrechts~baf3b17c/>

RSZ. (2023). Evolutie van de tewerkstelling volgens paritair comité [dataset]. RSZ. <https://www.rsz.be/stats/evolutie-van-de-arbeidsplaatsen-naar-paritair-comite#introduction>

Schabregs, B. & Belga. (2021, October 19). Akkoord tussen vakbonden en directie bij Lidl, deze namiddag alle winkels weer open. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/10/18/akkoord-tussen-vakbonden-en-directie-bij-lidl-dinsdagnamiddag-a/>

Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2). <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>

Smitz, H. (2021, October 5). Staking bij Alma voorbij: Vakbonden en directie komen tot eerste akkoord. *Het Nieuwsblad*. https://web.belga.press/search?has_searched=true&is_manual=false&page=3&searchtext=staking%20einde

Van Esch, F. & Belga. (2021, November 26). *Beweging.net* gaat niet langer enkel samenwerken met CD&V, maar ook met Vooruit en Groen. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/26/beweging-net-nu-ook-bij-groen-en-vooruit/>

Van Gyes, G. (2022). *Rapport over de resultaten van het sectoraal overleg in 2021-2022. Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.*

Vandaele, K. (2023a). *Belgium: Trade unions coping with workplace fissuring and opposing wage moderation in a tottering political system.* In J. Waddington & T. Müller (Eds.), *Trade Unions in the European Union.* <https://www.peterlang.com/document/1303070>

Vandaele, K. (2023b, July 19). *De loonnormwet schiet zichzelf in de voet.* Apache. <https://www.apache.be/2023/07/19/loonnormwet-schiet-zichzelf-voet>

VDAB. (2024, February 1). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen, editie 2024.* <https://www.vdab.be/trends/knelpuntberoepen>

Vermeersch, W. (2012, July 25). *De crisis van de traditionele partijen (en hoe ze te verhelpen).* *Samenleving & Politiek.* <https://www.sampol.be/2012/07/de-crisis-van-de-traditionele-partijen-en-hoe-ze-te-verhelpen>

България

BTV. (2021). *After a protest under the windows of the MRRD: BGN 9 million paid to “Motorways - Black Sea”.* BTV. Retrieved April 04, 2024, from <https://btvnovinite.bg/bulgaria/sled-protest-pod-prozorcite-na-mrrb-izplashtat-9-mln-lv-na-avtomagistrali-chno-more.html>

ISTURET. (2022). *Trade Union density since 1990.* Sofia-CITUB.

ISTURET. (2022a). *Collective bargaining coverage since 2015.* Sofia-CITUB.

Labour Code. (no date). *Labour Code Provisions.* Lex.bg. Retrieved April 04, 2024, from <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

NAMRB (2022), *The National Assembly adopted the 2022 budget update.* NAMRB. Retrieved April 04, 2024, from: <https://www.namrb.org/bg/aktualno/narodnoto-sabranie-prie-aktualizatsiyata-na-byudzhet-2022-g>

National Institute for Conciliation and Arbitration (NICA) (no date). *Collective labour agreements (CLA) in force and employed covered (at the end of respective year).* NICA. Retrieved April 04, 2024, from <https://tinyurl.com/5ypjreup>

National Statistical Institute. (2021). *Structure of earnings 2018.* Sofia-NSI.

Nova.bg. (2022). *Workers in public transport in Sofia go out on protest on May 18,* Nova.bg. Retrieved April 04, 2024, from <https://tinyurl.com/29te4r6t>

Nova.bg. (2022a). *Protests and blockades paralyzed Sofia and other major cities,* Nova.bg. Retrieved April 04, 2024, from: <https://tinyurl.com/2s3dync8>

Nova.bg. (2022b). *Policemen and firefighters on protest demanding higher wages,* Nova.bg. Retrieved April 04, 2024, from: <https://tinyurl.com/4wdmz6k9>

Гърция

Bithymitris, G. (2021), *The Situation of Trade Unions in Greece, FES Briefing, Athens: Friedrich-Ebert-Stiftung*

Bithymitris, G., Kotsonopoulos, L. (2018), *Μετασχηματισμοί του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος από τη μεταπολίτευση μέχρι την κρίση: συνέχειες και ρήξεις.* In *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης* 44 (1), σ. 99-122

ETUI (2017) *Industrial relations in Greece - background summary.* URL: <https://www.etui.org/covid-social-impact/greece/industrial-relations-in-greece-back>

ground-summary

INE-GSEE (2023). Annual report 2022. Greek economy and employment. https://www.ineg-see.gr/wp-content/uploads/2023/09/Ethsia_Ekthesi_2023.pdf

Kapsalis, A., (2021). Οι εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον του COVID-19. In Τετράδια Μαρξισμού 13, σ.147-160.

Katsampouras, I., Koukiadaki, A. (2019). Chapter 13. Greece: 'contesting' collective bargaining. In Muller, T., Vandaele, K., Waddington, J. (eds) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Volume I, p. 267-293, Brussels: ETUI

Katsoridas, D. (2021), Το εργατικό ζήτημα. Η σύνθεση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα και η συνδικαλιστική της εκπροσώπηση. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Katsoridas, D., Papanikolopoulos, D., Kollias, G., Dermani, V. (2023). Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα: Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2020-2021. Μελέτες/Τεκμηρίωση 50, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Kouzis, G. (2016), Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία, In Κοινωνική Πολιτική 6, pp. 7-20.

Kretsos, L, Vogiatzoglou, M. (2015), Lost in the Ocean of Deregulation? The Greek Labour Movement in a Time of Crisis. In *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 70, No. 2, pp. 218-239

Liargkonas, P., Goulas, Ch., Apostolopoulos, N. (2022), Οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Poulimenakos, G., Dalakoglou, D., Pavlopoulos D., Alexandridis, A, Della Puppa, A. (2021), "The Greek Crisis Ends here Tonight": An Ethnographic Examination of Labor Market Deregulation in Greece beyond the State of Exception., In *Journal of Labour and Society* (24), p. 261-281

Vogiatzoglou, M. (2018a), Re-paving the path to hell? Greek trade unions amid crisis and austerity. In Dribbusch, H., Lehdorff, S., Schulten, T. (eds), *Rough waters: European trade unions in a time of crises*, Brussels: ETUI, p.117-134

Vogiatzoglou, M. (2018b), Trade Unions in Greece: Protest and Social Movements in the Context of Austerity Policies. In Grote, R. J., Wagemann, C. (eds), *Social Movements and Organized Labour*, Routledge.

Zisimopoulos, I. (2019). Industrial Relations in Greece: Before, during and beyond the economic crisis. In *EAST-WEST Journal of Economics and Business* XXII(2), p. 81-108.

Италия

Andretta, M., (2018) Protest in Italy in times of crisis: a cross-government comparison. *South European Society and Politics*, 23/1: 97-114

Baccaro L., Carrieri M. and Damiano C. (2003) The resurgence of the Italian confederal unions: will it last?, *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 43-59.

Baccaro, L, Howell C (2017) *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bernaciak M., Gumbrell-McCormick R. and Hyman R. (2014) *European trade unionism: from crisis to renewal? Report 133*, Brussels, ETUI.

Bordogna L., Pedersini R. (2019) *Relazioni industriali. L'esperienza italiana nel contesto internazionale*, Bologna, Il Mulino.

Bryson A., Ebbinghaus B. and Visser, J. (2011) *Introduction. Causes, consequences and cures*

of union decline, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 97-105.

Colombo S., Regalia I. (2016) *Changing joint regulation and labour market policy in Italy during the crisis: on the edge of a paradigm shift?*, *European Journal of Industrial Relations*, 22 (3), 295-309.

Della Porta, D. (2022). *Contentious politics in emergency critical junctures: Progressive social movements during the pandemic*. Cambridge University Press.

Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge, Polity Press.

Frege C., Kelly J. (2004) *Varieties of unionism: strategies for union revitalisation in a globalizing economy*, New York, Oxford University Press.

Golden, M. (1986) *Interest Representation, Party Systems, and the State: Italy in Comparative Perspective*. *Comparative Politics*, 18 (3), pp. 279-301

Gumbrell-McCormick, R. & Hyman, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard Times*, Oxford: Oxford University Press.

Hall P.A., Soskice D. (2001) *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, New York, Oxford University Press.

La Palombara, J. (1957) *The Italian Labor Movement: Problems and Prospects*, Cornell: Cornell University Press.

Lehndorff, S., Dribbusch, H., & Schulten, T. (2017). *European trade unions in a time of crises: An overview*. *Rough waters: European trade unions in a time of crisis*, 7-35.

Leonardi S, Pedersini R (2023), *Trade unions in Italy: pluralism and resilience*, in Waddington J. (ed.), *Trade unions in the European Union*.

Leonardi S, Pedersini R (eds.) (2018) *Multiemployer bargaining under pressure: decentralization trends in five European Countries*, Brussels, ETUI.

Leonardi S. (2018) *Trade unions and collective bargaining in Italy during the crisis*, in Lehndorff S., Dribbusch H. and Schulten T. (eds.) *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*, Brussels, ETUI, 87-115

Morlino, L. & Raniolo, F. (2017), *The Impact of the Economic Crisis on South European Democracies*. London: Palgrave Macmillan.

Pedersini, R (2019) *Italy: institutionalisation and resilience in a changing economic and political environment*. In T. Müller, K. Vandaele and J. Waddington (eds) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Brussels: ETUI.

Regalia, I (2012). *Italian Trade Unions: Still Shifting between Consolidated Organizations and Social Movements?* *Management Revue*, 23(4), 386-407.

Visser J. (2019) *Trade unions in the balance*, ILO ACTRAV Working Paper, Geneva, ILO.

Румъния

Chivu, Luminița, Constantin Chivu, Raluca Dimitriu, and Tiberiu Țiclea. 2013. "Impactul Reformelor Legislative Asupra Relațiilor Industriale Din România." ILO Publications. Accessed January 18, 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_219732.pdf.

Constitution of Romania. 1991. "Fundamental Rights, Freedoms and Duties." Accessed April 7, 2023. https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_2&par1=2.

Constitution of Romania. 1991. "Art. 41 (5) - Labour and Social Protection of Labour." Accessed May 1, 2023. https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_2&par1=2.

Eurofound. 2020. *Industrial Relations: Developments 2015-2019, Challenges and Prospects in the EU Series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Accessed May 15, 2023. <http://eurofound.link/ef20023>

European Commission. 2019. "European Semester: Country Report Romania 2019." Accessed April 7, 2023. https://commission.europa.eu/system/files/2019-02/2019-european-semester-country-report-romania_en.pdf.

ILO. 2022. "Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery." DOI: 10.54394/VWWK3318. Accessed April 7, 2023.

ILO. 2023. "ILOSTAT. ADM-RWO - Administrative Records of Trade Unions." Accessed March 23, 2023. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Excel/Indicator/ILR_TUMT_NOC_RT_A_EN.xlsx.

Ministry of Labour and Social Solidarity. 2023. "Bipartite Social Dialogue." Accessed March 23, 2023. <https://dialogsocial.gov.ro>.

OECD. 2023. "The Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)." Accessed March 21, 2023. <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>.

PwC. 2022. "Study on the Sectoral Classification Within the Social Dialogue Process." Accessed March 24, 2023. <https://dng6bz1fnhn09.cloudfront.net/media/2022/12/executive-summary-study-regarding-sectors-classification-for-social-dialogue-final.pdf>.

Romanian Parliament. 2003. "Labour Code." Accessed March 24, 2023. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630>.

Romanian Parliament. 2011. "Freedom of Association, Collective Bargaining and Industrial Relations Law No. 62/2011." Accessed March 24, 2023. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=88307&p_country=ROU&p_count=866&p_classification=02&p_classcount=15.

Romanian Parliament. 2023. "The Social Dialogue Law 367/2022." Accessed March 24, 2023. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262989>.

Stoiciu, Victoria. 2016. "Romania's Trade Unions at the Crossroads. Challenged by Legislative Reforms, Economic Crises and a Power-Loss of 60 per Cent."

Trif, Aurora. 2004. "Overview of Industrial Relations in Romania." *SEER-South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, no. 02: 43-64.

Trif, Aurora. 2015. "Dialogul Social În Timpul Crizei Economice. Supraviețuirea Negocierilor Colective În Sectorul Industrial Din România."

Хърватска

Bagić D. (2022). *Kako unaprijediti kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj: analiza i preporuke*. Zagreb: Union of Autonomous Trade Unions of Croatia & Friedrich Ebert Stiftung. Available at: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/19611.pdf> Accessed 14 May 2024.

Bagić D. (2019). *Croatia: stability amidst heterogeneous collective bargaining patterns*. In: Müller T., Vandaele K., & Waddington, J. (eds.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Volume I, II, III and IV. Brussels: The European Trade Union Institute, 93-108.

Bagić D. (2010). *Industrijski odnosi u Hrvatskoj - društvena integracija ili tržišni sukob*. Zagreb: Tim Press.

Bejaković P., Bađun M., & Pezer M. (2023). *The role of collective bargaining in reducing income inequality in Croatia*. *Institute of Public Finance Notes*, 16(133), 1-15. Available at: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:242:194189> Accessed 14 May 2024.

Dolenec D., Balković A., Kralj K., Širinić D., Romanos E., & Fernandes T. (2020). Protest event dataset for Croatia, Portugal, Serbia and Spain: focus on strike data. *Politička misao: časopis za politologiju*, 57 (4), 155 - 168. doi: <https://doi.org/10.20901/pm.57.4.07>

Galić G. (2022). „Sindikati bi granske kolektivne ugovore, za HUP to nije opcija uz 'rigidno' zakonodavstvo“. Zagreb: Faktograf. Available at: <https://faktograf.hr/2022/08/02/sindikati-bi-granske-kolektivne-ugovore-za-hup-to-nije-opcija-uz-rigidno-zakonodavstvo/> Accessed 11 May 2024.

Gotovac V. (2023). Otvorena pitanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje: pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog radnog prava u Republici Hrvatskoj. *Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu*, 73(2-3), 333-371. doi: 0.3935/zpfz.73.23.7

Grgurev I. (2023). „Recent Trends of Collective Bargaining in Croatia“. In: Papadimitriou, K. (ed.) *Recent Trends of Collective Bargaining in Balkan and South-Eastern European States*. Athens, Thessaloniki: Sakkoulas Publications, 115-134.

Grgurev I., & Potočnjak Ž. (2021). „Radni odnosi u vrijeme pandemije COVID-19“. In: Barbić, J. (ed.) *Primjena prava u vrijeme pandemije COVID-19*. Zagreb: Croatian Academy of Sciences and Arts.

Potočnjak Ž. (2016) *Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj*. *Delovci in Delodajalci*, 16 (1), 83-111. Available at: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-8JSQC1R4/d597345d-8622-42b9-a4c0-18b3149f4b9f/PDF> Accessed 11 May 2024.

Samardžija V., Butković H., & Skazlić I. (2017). *Industrial relations in Croatia and impacts of digitalisation on the labour market*. Zagreb: IRMO, Institute for Development and International Relations. Available at: <http://www.irmo.hr/wp-content/uploads/2017/07/Industrijski-odnosi-u-Hrvatskoj-i-u-%C4%8Dinci-digitalizacije-na-tr%C5%BEi%C5%A1te-rada.pdf>. Accessed 5 May 2024

SSSH (2022). *Istraživanje SSSH o informiranosti i stavovima javnosti o kolektivnom pregovaranju i sindikalnom organiziranju: prikaz rezultata*. Zagreb: Union of Autonomous Trade Unions of Croatia. Available at: https://www.sssh.hr/pdf/whatwedo-research/484508121140166838598128992_sssh_istrazivanjeokolektivnimugovorimaisindikalojorganiziranosti.pdf Accessed 13 May 2024

Šobota D. (ed.) (2015). *Dijalogom do uspjeha. Kako može (još) bolje: uvidi, zaključci i preporuke projekta "Jačanje tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj"*. Zagreb: Ministry of Labour and Pension System, Union of Autonomous Trade Unions of Croatia & Croatian Employers Association.

Ирландия

Central Statistics Office (2023) *EU Survey on Incomes and Living Conditions (SILC): Irish survey results for 2022*

<https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-silc/surveyonincomeandlivingconditionssilc2022/>

Central Statistics Office (2024) *Labour Market/Unemployment*, available at: <https://www.cso.ie/en/statistics/labourmarket/monthlyunemployment/>

Economic and Social Research Institute (2023) *Sub-Minimum Wages in Ireland*, Research Series No. 167, available at: <https://www.esri.ie/publications/sub-minimum-wages-in-ireland>

European Commission (2022) *Directive 2022/2041 on Adequate Minimum Wages*, available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>

Government of Ireland (2018) *Joint Labour Committees/Employment Regulation Orders - amendment of legislation*, available at: <https://enterprise.gov.ie/en/news-and-events/de>

partment-news/2018/april/26042018c.html

Government of Ireland (2022) Report of the High-level Working Group on Collective Bargaining, available at: <https://enterprise.gov.ie/en/news-and-events/department-news/2022/october/publication-of-the-final-report-of-the-leef-high-level-working-group-on-collective-bargaining.html>

Government of Ireland (2024) Labour Employer Economic Forum (LEEF), available at: <https://www.gov.ie/en/collection/7b3918-labour-employer-economic-forum/#>

Irish Times (2023) Interview with Owen Reidy, General Secretary of ICTU, available at <https://www.irishtimes.com/business/work/2023/01/24/new-rules-on-collective-bargaining-could-transform-union-landscape-says-ictu-general-secretary-owen-reidy/>

Irish Times (2024) Challenge for trade unions in organising workers in foreign multi-national companies, available at: <https://www.irishtimes.com/business/work/2024/01/05/its-particularly-hard-work-in-circumstances-where-the-likes-of-amazon-wont-respond-to-a-phone-call/>

3. Сравнителен анализ

Andretta, M., & Imperatore, P. (2024) Country Report: Italy, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_italy.pdf

Dinev, I. (2020) The dynamics of class mobilisations: evidence from protest event analysis in Bulgaria and Slovenia. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 23(2), 245-266;

Dinev, I., Ivanova, V., Makelova, R., Sabcheva, T., Vangeel, N., Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Korkontzelou, C., Kofti, D., Andretta, M., Imperatore, P., Negoita, G., Panzaru, C., Kolak, J., Lucić, M., Lasserre, R., (2024) Map of Successful Collective Bargaining Practices, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, Available at: <https://improcollbar.eu/>

Margarit, D., & Rammelt, H. (2020) The revitalization of social and civic participation in Eastern Europe? Industrial conflict and popular protests in Romania. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 6(4).

Morlino, L. & Raniolo, F. (2017) *The Impact of the Economic Crisis on South European Democracies*. London: Palgrave Macmillan.

Korkontzelou, C. & Kofti, D. (2024) Country Report: Collective Bargaining and Trade Unionism in Greece, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_greece.pdf

Kostov, L., Ivanova, V., Makelova, R., Sabcheva, T. (2024) Country Report: Bulgaria, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_bulgaria.pdf

Negoita, G. & Panzaru, C. (2024) Country Report: Dynamics of Industrial Relations and Collective Bargaining in Romania, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_romania.pdf

Vangeel, N. & Lenaerts, K. (2024) Country Report: Dynamics of Industrial Relations and Collective Bargaining in Belgium, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_belgium.pdf

В историческата епоха на „поликриза“ синдикалното движение е изправено пред нови предизвикателства и заплахи, породени от дълбоките промени в икономиката и международната сигурност. В този нов контекст синдикатите търсят начини да защитават интересите на работниците в новата реалност и да засилят ролята си чрез новаторски организационни и политически стратегии. Проектът ImproCollBar и настоящият Сравнителен доклад представят ситуацията в осем държави-членки на ЕС с различни режими на индустриални отношения. Те показват различни форми на социален диалог и различни механизми за подобряване на колективното договаряне. Въз основа на уникален набор от данни за протестни събития и интервюта с представители на социалните партньори на различни нива, държавни институции и НПО, изследователският екип идентифицира предизвикателства и заплахи, възможности и ресурси и предлага успешни механизми за утвърждаване ролята на синдикатите и за засилване обхвата и покритието на колективното договаряне. Чрез свързване на концепции и инструменти от научната литература в областта индустриалните отношения и изследвания на социалните движения, Финалният доклад предлага цялостен сравнителен преглед на традициите, структурите и стратегиите на синдикалните движения в ЕС.



ImproCollBar