

КАРТА НА УСПЕШНИТЕ ПРАКТИКИ НА КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ



co-funded by EU

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

Съдържание

| | |
|---|-----------|
| БЕЛГИЯ | 3 |
| КАЗУС 1: Законът „Рено“ | 3 |
| КАЗУС 2: Конфедерация на християнските синдикати (ACV/CSC) и Ryanair. | 4 |
| КАЗУС 3: Социално-икономическият съвет на Фландрия (SERV), относно приобщаването | 5 |
| БЪЛГАРИЯ | 6 |
| КАЗУС 1: Първи КТД в болницата в Благоевград | 6 |
| КАЗУС 2: Заплатите на академичния състав в Селскостопанската академия са увеличени със 17% | 7 |
| КАЗУС 3: За 10 години заплатите на учителите в България бяха увеличени близо 4 пъти | 8 |
| КАЗУС 4: Браншов КТД за сектор “Металургия” | 8 |
| КАЗУС 5: Първи КТД в мултинационалната компания „Ес Ти Ес Медикал Груп“, гр. Сандански | 9 |
| КАЗУС 6: Първи КТД в Държавен куклен театър- Габрово | 10 |
| КАЗУС 7: Първи КТД за работещите в Изпълнителна Агенция по рибарство и аквакултури (ИАРА) | 11 |
| ГЪРЦИЯ | 12 |
| КАЗУС 1: Успешна стачка на шофьорите-доставчици работещи в онлайн платформа за доставка на храна и създаване на синдикат | 12 |
| КАЗУС 2: Сключване на КТД за всички докери от докове II и III на пристанище Пирея | 13 |
| КАЗУС 3: Съюзът на танцьорите (SEHOHO) изготви цялостен план за КТД, който се използва за неформални преговори между работниците и работодателите в сектора | 14 |
| КАЗУС 4: Съюзът на гръцките актьори (SEI) сключи три КТД с най-големите театрални продуцентски компании и започна преговори за още един КТД с частни компании | 15 |
| КАЗУС 5: Създаване на Национален браншови синдикат на изследователите и служителите в сферата на висшето образование (SERETE) | 16 |
| ИТАЛИЯ | 17 |
| КАЗУС 1: Прилагане на Националния КТД на работещите в сектор логистика и транспорт за работниците в мебелната верига „MondoConvenienza“ | 17 |
| КАЗУС 2: Приемане на Националния КТД (за сектор логистика и търговия) и за шофьорите и признаване на подчинения характер на работата им. | 18 |
| КАЗУС 3: Национален протокол за интелигентна работа | 19 |
| КАЗУС 4: Въвеждане на маски FFP2 за персонала, работещ с деца на възраст между 0 и 6 години | 19 |
| КАЗУС 5: Спиране на колективните уволнения и екологично преобразуване на GKN | 20 |
| РУМЪНИЯ | 21 |
| КАЗУС 1: Повишено заплащане и нов КТД в сектор „Здравеопазване“ | 21 |
| КАЗУС 2: Увеличаване на заплатите и нов КТД в сектора на училищното образование | 23 |
| ХЪРВАТИЯ | 24 |
| КАЗУС 1: Първи КТД в Čistoća (дружество за комунални услуги) Varaždin | 24 |
| ФРАНЦИЯ | 25 |
| КАЗУС 1: “Séguir de la santé” – Колективно споразумение в сектора на държавните болници по време на COVID-19 | 25 |
| КАЗУС 2: Създаване на Висш съвет по възнаграждения, заетост и производителност | 26 |
| КАЗУС 3: Нов КТД в сектор металургия | 27 |

Въведение

Проектът ImproCollBar - Подобряване на колективното трудово договаряне в Европейския съюз. Сравнение на различни режими на индустриални отношения - имаше за цел да разшири експертния опит в областта на индустриалните отношения в 7 държави членки на ЕС (Белгия, България, Гърция, Италия, Румъния, Хърватия и Франция), 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 Европейския съюз и пандемията от Ковид-19.

Резултатите от проекта ще допринесат за преосмислянето на стратегиите на националните синдикати, свързани с подобряване на колективното договаряне като цяло, и се основават на приноса на изследователските дейности, които бяха в три направления. На първо място, на теоретично ниво проектът хвърли светлина върху факторите и механизмите, които водят до подобряване на обхвата и покритието на колективното договаряне чрез свързване на научните изследвания в областта на индустриалните отношения и социалните движения. Второ, на ниво данни, резултатите от количествените и качествените изследвания повишиха осведомеността за индустриалните отношения и колективното договаряне в контекста на пандемията от Ковид-19. И накрая, на методологично ниво, освен че статистическите данни за индустриалните отношения бяха прецизирани и актуализирани, този проект допринесе за обогатяването на литературата в областта на индустриалните отношения с

разглеждането на колективното договаряне чрез качествен анализ, със специален акцент върху тълкуването и информацията, предоставена от участниците в системата на социалния диалог относно механизмите и факторите за подобряване на колективното договаряне. Чрез интервютата с участници в процеса на колективно договаряне и анализа на документите за колективни трудови договори и колективни искове, този проект ще допълни разбирането за индустриалните отношения в избраните държави от гледна точка на микроравнището и средното равнище. Разработването на тази Карта на успешните практики на колективно договаряне е част от изследователските дейности, осъществени в рамките на проекта ImproCollBar, като чрез нея бяха открити много различни национални практики за въвеждане и прилагане на Директивата за адекватно минимално заплащане във всяка от страните партньори по проекта. Споделените успешни практики следват обща структура, представяща успешните казуси и техните основни резултати и въздействие в съответната страна партньор. Картата ще допринесе за намирането на нови начини, решения и механизми за развитие и укрепване на по-добри индустриални отношения в Европа, свързани по-специално с функционирането и ефекта от координацията на колективното договаряне на различни нива и територии. Добрите практики също така подчертават необходимостта от по-тясно сътрудничество между социалните партньори и държавата при прилагането на политики и мерки на национално и секторно равнище, свързани с колективното договаряне.

БЕЛГИЯ

КАЗУС 1: Законът „Рено“

Времева рамка: 1997 г. , законът е в сила и днес.

Участващи организации: Белгийският федерален парламент от 1997 г. , синдикати и организации, участващи в мащабни съкращения.

Обхват на казуса: Национално ниво.

Описание на казуса: На 27 февруари 1997 г. работниците в завода на „Рено“ във Вилворде, близо до Брюксел, Белгия, научават от пресата, че заводът им ще прекрати дейността си, в резултат на което над 3 000 души ще останат без работа (Troch 2022). В отговор на това 3098-те работници, водени от разочарование и възмущение, решават да организират окупация на завода, като на практика барикадират около 5000 автомобила на паркинга на предприятието. Издигайки палатки на място, група от 50 души установява полупостоянно присъствие. Начинът, по който ръководството е обявило затварянето на завода е възприет като рязък и нетактичен, което допълнително е засилило чувството на недоволство. През следващия месец има значителен обществен протест, като около 50 000 души се събират в Брюксел, за да протестира срещу затварянето на завода (Maerevoet 2022).

Година по-късно, колективното възмущение катализира приемането на закон: Законът от 13 февруари 1998 г. , съдържащ разпоредби за насърчаване на заетостта, известен просто като Закона „Рено“ (Grommen 2018a). Тази законодателна рамка задължава компаниите първо да уведомяват работническия съвет за всички планове, включващи колективни съкращения и да участват в обсъждания с него (Maerevoet 2022). По време на този процес представителите на работниците и служителите имат възможност да задават въпроси и да предлагат алтернативи,

които компанията е длъжна да разгледа (Grommen 2018a). По този начин законът насърчава социалния диалог в трудни времена и предвижда сътрудничество между ръководството и синдикатите. Той позволява на работниците и служителите да разберат икономическите и финансовите причини за направените от компанията избори (Troch 2022). Неговата цел е да предостави на служителите и синдикатите широка възможност да оценят последиците от предстоящите съкращения и съвместно да разработят жизнеспособни алтернативи. Обикновено преговорите между синдикатите и работодателите водят до социален план, в който се очертават последиците от реорганизацията за напускащите и оставащите служители. Той съдържа споразумения за обезщетения при напускане, преместване, обучение и др. Въпреки възможността работодателите да уволняват служители без социален план след период на консултации и 30-дневно изчакване, този сценарий е рядък на практика (Grommen 2018a).

Описание на резултатите и въздействието: Законът „Рено“ продължава да упражнява своето влияние в Белгия, което предизвиква дискусии сред политиките относно потенциални промени (Grommen 2018b; Lauwerier 2023). Само през 2023 г. 73 предприятия са прекратили процеса на уволнения след обявяване на колективни съкращения, което засяга общо 6 617 работни места. Впоследствие, след преминаване на предписаните процедури за информиране и консултиране, в крайна сметка са съкратени 5 892 служители. Трябва да се отбележи, че законът „Рено“ улесни запазването на 11% от застрашените работни места (FOD WASO 2023). Този процент на запазване на работните места остава относително постоянен през последните години, с изключение на едно забележимо отклонение през 2021 г. , когато той възлиза на 18, 1 % (FOD WASO 2021).

Нещо повече, освен самото запазване на работните места, Законът „Рено“ дава приоритет и на смекчаването на неблагоприятно

ятните последици от колективните съкращения. Преговорите между ръководството и синдикатите, произтичащи от Закона, доведоха до различни мерки, насочени към постигането на тази цел. Например, постигнати са споразумения за предоставяне на бонуси за прослужено време в допълнение към стандартните обезщетения при напускане и предлагане на допълнителни компенсации при обезщетения за безработица (Radio 2 и De Clerck 2023; 2024). Освен това са създадени разпоредби за ранно пенсиониране и подкрепа за служителите, които търсят алтернативни работни места (Maes 2018).

Внезапните масови съкращения от страна на автомобилната компания „Рено“ през 1997 г. предизвикаха широка спонтанна стачка, която получи значителна обществена подкрепа със събирането на 50 000 души в Брюксел. Законът „Рено“ имаше за цел не само да ограничи броя на съкращенията, но и да облекчи емоционалния товар от колективните уволнения. Той подтикна синдикатите да се задълбочат и обсъдят обосновката на компанията зад подобни действия, като същевременно им даде възможност да предложат алтернативни решения на предложените планове.

КАЗУС 2: Конфедерация на християнските синдикати (ACV/CSC) и Ryanair.

След година и половина преговори, седем стачни дни и 51 съдебни дела, Ryanair най-накрая се съгласява на колективен договор с ACV/CSC, обхващащ пилотите, извършващи полети от Белгия.

Времева рамка: 2022-2023 г.

Участващи организации: В рамките на Ryanair единствено белгийската Конфедерация на християнските синдикати (ACV/CSC) има членове сред пилотите. ACV/CSC е представлявана от два от своите синдиката: ACV Puls и CNE, фламандски и валонски синдикати на „белите якички“ към ACV/

CSC.

Обхват на казуса: Този случай се разглежда на ниво компания. Освен това трябва да се отбележи, че Ryanair е обвързана със секторни и национални КТД, ако те бъдат разширени, въпреки че не е член на нито един от преговарящите партньори на секторно ниво.

Въпрос/проблем за решаване: По време на кризата предизвикана от Ковид-19, ACV/CSC се съгласява да подпише КТД, с който заплатите на пилотите се намаляват с 20 %, за да се справи компанията с финансовото въздействие на кризата и трудностите, с които се сблъсква секторът на въздушния транспорт (VanheldenandBelga 2023). В края на кризата обаче, Ryanair отново нормализира заплатите на мениджърите и обяви, че отново започва да изплаща дивиденди на акционерите си, без да компенсира пилотите за намалението на заплатите им. Въпреки това работното им натоварване се увеличи до нивата отпреди кризата. Те се обърнаха към синдикатите и техните представители с молба да направят нещо по въпроса. Въпреки че компанията първоначално се съгласи да компенсира и върне 20-процентното намаление на заплатите, това все пак щеше да означава реална загуба на заплати за пилотите, тъй като компанията не пожела да вземе предвид допълнителната инфлация и корекциите на индексите, които пилотите нормално биха получили (Elsen, H. , ACV Puls Union Representative, personal communication January 23, 2024).

Преди да бъде решен въпросът със заплатите, Ryanair обяви плановете си за едностранна промяна на колективния трудов договор, който урежда работното време на пилотите. Обикновено пилотите работят пет последователни дни и след това имат четири дни почивка. Ryanair искаше да промени това на шест работни дни и три дни почивка (Boukhalfa 2023). Според ACV Puls компанията е направила това, за да се справи с недостига на работна ръка на пазара на труда в Белгия и за да може да управлява всички допълнителни само-

лети, които компанията наскоро закупи (Schoofs 2023). Няколко пилоти се обърнаха към съда срещу желанието на Ryanair да промени работното им време (Everaert 2023).

Описание на начина, по който това е постигнато: ACV/CSC проведе анкета, за да проучи настроенятията на пилотите, като се съсредоточи върху приоритетите им в преговорите с Ryanair и готовността им да предприемат действия. Пилотите изразиха желание за нормализиране и индексирание на заплатите, което предизвика опити за преговори от страна на синдикатите. Когато първоначалният диалог се провали, за 15-16 юли бяха обявени стачки, които доведоха до отмяната на повече от 100 полета (Schoofs 2023; CalluyandBelga 2023). Последваха стачки на 29-30 юли (100 отменени полета, които засегнаха 20 000 пътници) и 14-15 август (88 отменени полета) (Truyts и VanDriessche 2023; Schoofs и Belga 2023). Ryanair предложи възстановяване на 20-процентното намаление на заплатите без увеличение на индексацията, което пилотите отхвърлиха. На 7 септември, часове преди главният изпълнителен директор на Ryanair Майкъл О'Лиъри да даде пресконференция в Брюксел, пилотите обявиха нова стачка. На 14 септември, по време на общото събрание на акционерите и на 15 септември пилотите отново щяха да спрат работа. Ryanair обаче не искаше да започне преговори за ново КТД относно времето за почивка, ако не бъдат оттеглени съдебните дела, заведени от някои пилоти. Но според CNE това не беше възможно, тъй като съдът вече е започнал своето разследване (Belga 2023a).

След стачките, преговорите бяха възобновени и в крайна сметка доведоха до консенсус в края на ноември. Няколко дни преди да бъде постигнато предварително споразумение, съдът постанови, че компанията не може едностранно да прекрати КТД и трябва да спазва работното време на пилотите. (Everaert 2023). По този начин споразумението между ACV/CSC и Ryanair включваше постепенно увелича-

ване на заплатите в продължение на две години и половина, възстановяване на заплатите отпреди Ковид-19 с индексация и подобряване на времето за почивка. Над 70% от пилотите одобриха Колективния трудов договор след синдикалните преговори (Schillewaert и Belga 2023; Belga 2023b).

Описание на резултатите и въздействието: В споразумението, което е в сила до 2027 г. , се предвижда редовно повишаване на фиксираното заплащане на пилотите. По този начин се цели да се възвърнат загубите на пилотите по време на пандемията от Ковид-19. Пилотите ще получат и индексирани увеличения.

В този трудов конфликт ACV/CSC успя да окаже натиск върху Ryanair чрез колективни действия (сила за договаряне на работното място) и правни действия (институционална сила). Синдикатът поддържаше силен натиск чрез организиране на множество стачни действия, като същевременно даваше време на членовете си да се възстановят както емоционално, така и финансово. Правните действия предприети от синдикатите допълнително оказаха натиск върху компанията.

КАЗУС 3: Социално-икономическият съвет на Фландрия (SERV), относно приобщаването

Времева рамка: 2023 г.

Участващи организации: Социално-икономическият съвет на Фландрия (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen -SERV) е съветът на фламандските организации на работодателите (Voka, UNIZO, Boerenbond и Verso) и синдикатите (ACV, ABVV, ACLVB). SERV предоставя консултации на фламандското правителство и фламандския парламент по въпросите на социалната и икономическата политика, като напри-

мер пазара на труда, икономиката, образованието, бюджетиранието, енергетиката и социалната защита. SERV предпочита проактивно да разработва съвети (<https://www.serv.be/serv/pagina/wat-doen-we>). Съветът не може да изготвя КТД и зависи от фламандското правителство и парламента да прилагат неговите съвети.

Обхват на казуса: Демографските предизвикателства, свързани с миграцията, и по-конкретно навлизането на чуждестранни работници на фламандския пазар на труда, отдавна са предмет на дискусия във фламандското общество. Участниците на пазара на труда също имат противоречиви мнения. Работодателите смятат предлагането на работна ръка за ценно в контекста на недостига на работна ръка (Elias 2023), докато работниците често са загрижени за въздействието на миграцията върху социалната сигурност и върху собствените им работни места (Moelijman 2024). Дали миграцията измества работни места, или наистина е необходима за икономическото развитие? Въпреки че и двете страни проявяват значителен интерес към темата, социалните партньори изглеждат по-малко ангажирани в това отношение.

Въпрос/проблем за решаване: Въпреки полаганите усилия, равнището на заетост на лицата с миграционен произход (62, 7 %) и с увреждания (46, 5 %) във Фландрия остава значително по-ниско от това на общото население (77 %). Във връзка с това, Комисията по въпросите на многообразието към SERV отбеляза своята двадесета годишнина като изтъкна постоянните политически предизвикателства и призова фламандските политици и следващото фламандско правителство да дадат приоритет на мерките за създаване на устойчив и приобщаващ пазар на труда. През декември 2023 г. SERV изготви доклад наречен „Политически приоритети за устойчив и приобщаващ фламандски пазар на труда“ „Beleidsprioriteiten voor een Duurzame, Inclusieve Vlaamse Arbeidsmarkt“ (SERV 2023). В него са формулирани осем политически приоритета за фламандското правителство, като целта е да се засили

участието на уязвимите групи на пазара на труда чрез създаване на възможности за заетост и преодоляване на пречките пред приобщаването (SERV Комисия за разнообразието/ Commissie Diversiteit 2023).

Описание на резултатите и въздействието: Въпреки спорния характер на обществените дискусии и политическите позиции, свързани с миграцията и участието на уязвимите демографски групи на пазара на труда, фламандските социални партньори демонстрираха забележителна способност за постигане на консенсус. Те споделиха своето мнение с фламандския министър на икономиката, иновациите, труда, социалната икономика и земеделието. Всичко това представлява осезаемо доказателство, че социалният диалог продължава да бъде жизнеспособен механизъм за решаване на сложни въпроси, като показва способността на социалните партньори да намират общи позиции дори в условията на значителни предизвикателства.

БЪЛГАРИЯ

КАЗУС 1: Първи колективен трудов договор в болницата в Благоевград

Времева рамка: 2022-2023 г.

Участващи организации: КНСБ, Федерацията на синдикатите в здравеопазването (ФСЗ) към КНСБ и местната синдикална организация към ФСЗ.

Обхват на казуса: Фирмено ниво - Многопрофилна болница за активно лечение (МБАЛ) Благоевград АД.

Въпрос/проблем за решаване: Като цяло медицинските работници в България са нископлатени от дълго време и всяка година вълни от медицински работници миг-

рират към Западна Европа. Поради това синдикатите се фокусират върху увеличаването на възнагражденията на медицинските работници по различни начини, включително чрез мащабни протестни демонстрации, символични стачки и преговори на национално, регионално и фирмено ниво.

Описание на начина, по който това е постигнато: През 2022 г. медицинските работници в болницата в Благоевград проведоха серия от протестни действия, на няколко пъти блокираха движението по основните булеварди в града и поискаха актуализиране на заплатите и решаване на кризата в здравното заведение. Една година по-късно, на 27 септември, беше подписан Колективен трудов договор (КТД) със синдикалната организация на Федерацията на синдикатите в здравеопазването (ФСЗ) към КНСБ в Благоевградската болница. Това е първият колективен трудов договор след едногодишни преговори. Участници в процеса на преговаряне бяха Слава Златанова и д-р Пламен Радославов - заместник-председатели на ФСЗ, Силвия Христова, областен координатор на КНСБ, Татяна Кънева, председател на синдикалната организация на ФСЗ в болницата, д-р Огнян Митев, директор на „МБАЛ - Благоевград“ АД, и юристът на болницата Ваня Солачка.

Описание на резултатите и въздействието: Подписаният КТД в Благоевград се отразява положително на условията на труд и плащанията. Основните заплати на медицинския персонал се увеличават с между 32 и 40%. Например за лекар със специалност основното месечно възнаграждение варира между 1500 и 1900 лева; за медицински сестри, акушерки, лаборанти и рехабилитатори - между 1350 и 1400 лева; за санитарии - 900 лева. Ваучерите за храна бяха увеличени от 2 на 4 лв. Заплащането за нощен труд също се увеличи.

КАЗУС 2: Заплатите на академичния състав в Селскостопанската академия са увеличени със 17%

Времева рамка: юли-август 2023 г.

Участващи организации: Федерацията на независимите синдикати от земеделието (ФНСЗ) и Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ).

Обхват на казуса: Фирмено ниво - Селскостопанска академия.

Въпрос/проблем за решаване: Ниски работни заплати на академичния състав.

Описание на начина, по който това е постигнато: През юли 2023 г. КНСБ започва протестни действия пред парламента за по-високи заплати в бюджетните сектори. Като част от исканията си КНСБ настоява за увеличаване на бюджетните средства отпуснати за Селскостопанската академия. В резултат на протестните действия и усилията на ФНСЗ и КНСБ бюджетът на Академията за 2023 г. беше увеличен с 3 млн. лв. След окончателното приемане на финансовата рамка на държавата за 2023 г. в края на юли, ФНСЗ започна процедура по преговори за увеличаване на работните заплати в Академията. Около две седмици по-късно беше постигнато споразумение.

Описание на резултатите и въздействието: Основните заплати на академичния състав в Селскостопанската академия се увеличиха със 17% от 1 август 2023 г. и с повече от 15% за целия останал персонал. Увеличението беше договорено от председателя на ФНСЗ и председателя на Селскостопанската академия. Сключено бе и допълнително споразумение, с което се договори увеличение на допълнителното месечно възнаграждение за по-висока лична квалификация. Така наречените «докторски» бяха увеличени със 70 лв. за професор и с 50 лв. за по-ниските степени.

КАЗУС 3: За 10 години заплатите на учителите в България бяха увеличени близо 4 пъти

Времева рамка: 2007-2023 г.

Участващи организации: Водещи организации са Синдикатът на българските учители (СБУ) към КНСБ, Независимият учителски синдикат (НУС) към КНСБ, Синдикат „Образование“ към КТ „Подкрепа“, както и конфедерациите на национално ниво - КНСБ и КТ „Подкрепа“.

Партньорски организации в социалния диалог са Министерството на образованието и науката, Съюзът на ръководителите в системата на народната просвета в България и Сдружението на директорите в средното образование в Република България.

Обхват на казуса: Национално ниво, сектор „Образование“, начално и средно образование.

Въпрос/проблем за решаване: Достойно заплащане и условия на труд за учителите.

Описание на начина, по който това е постигнато: Постоянното увеличаване на учителските заплати и добрият социален диалог между социалните партньори са дългосрочен процес, който е постигнат в резултат на дългогодишна борба на синдикатите. Най-критичният момент беше стачката през 2007 г., когато учителите протестираха в продължение на три седмици. В стачката се включи около 80% от преподавателския състав в началното и средното образование. Учителите настояваха за увеличаване на държавния бюджет за образование. Протестни демонстрации се провеждаха в столицата и в други големи градове. Едновременно с това бяха използвани палатков лагер, блокиране на пътища и гладна стачка. Стачката на учителите през 2007 г. получи широка обществена подкрепа. Преди стачката имаше постигнати само два колективни трудови договора на секторно ниво. След 2007 г. редовно

се подписват колективни трудови договори (след прекратяване срока на действието на КТД) с актуализирани ставки на заплащане и други разпоредби.

Социалният диалог в системата на началното и средното образование е силно повлиян от по-високата степен на синдикална плътност в сектора (83% синдикална плътност в началното и средното образование).

Описание на резултатите и въздействието: Началната заплата на младите учители в България достигна 1 709 лв. през януари 2023 г. Ставката е договорена от министъра на образованието и науката проф. д-р Галин Цоков и социалните партньори, подписали КТД за системата на образованието. По този начин заплатите на учителите представляват 125% от средната работна заплата за страната. За сравнение, 10 години по-рано, през 2013 г., най-ниският размер на учителската заплата е 500 лева, старши учител е получавал 530 лева, а главен учител - между 570 и 580 лева.

КАЗУС 4: Браншов колективен трудов договор (БКТД) за сектор „Металургия“

Времева рамка: ноември 2022 г. - ноември 2024 г.

Участващи организации: Синдикална федерация „Металици“ към КНСБ, НФ „Металургия“ към КТ „Подкрепа“ и Българска асоциация на металургичната индустрия (БАМИ)

Обхват на казуса: Секторно ниво - бранш „Металургия“

Въпрос/проблем за решаване: Достойно заплащане, социални придобивки и безопасни условия на труд

Описание на начина, по който това е постигнато: БКТД е резултат от дългогодиш-

ният социален диалог и добрите отношения на партньорите в сектора.

Описание на резултатите и въздействието: БКТД надгражда придобивките за работниците в сектора и е със срок от 2 години. Подписан е през май 2023 г. , но влиза в сила със задна дата (от ноември 2022 г.).

Силното социално партньорство води не само до решаване на конкретни проблеми, но и до устойчиво развитие и конкурентоспособност.

Устойчивият ръст на възнагражденията и социалните придобивки винаги са водещи за социалните партньори в сектора по време на преговорния процес и при преподписване. Част от придобивките за работниците и служителите в сектор “Металургия”, залегнали в БКТД са: 950 лв. минимално възнаграждение, механизъм за компенсиране на доходите при увеличена инфлация, по-високо заплащане на нощния труд и на времето на разположение, увеличена стойност на безплатната храна. Предвиденият ръст на минималното възнаграждение е с 21%.

Няма базова синдикална организация (вътре в предприятията), членуваща в СФ “Металици” към КНСБ, която да няма подписан колективен трудов договор. Това е резултат от поддържане на качествен диалог не само на браншово ниво, но и с работодателите на ниво предприятие.

Пряко заетите в металургичните производства са около 13, 5-14 хил. души, а със спомагателни дейности и услуги непряко са ангажирани над 50 хил. работници. Секторът има 15% дял от промишленото производство в страната (11-12 млрд. лв.) и достига до 12-14% от износа на България.

КАЗУС 5: Първи КТД в мултинационалната компания „Ес Ти Ес Медикал Груп“, гр. Сандански

Времева рамка: Ноември 2022 г.

Участващи организации: Федерация на независимите синдикални организации от леката промишленост (ФНСОЛП) към КНСБ, местната синдикална организация в предприятието към ФНСОЛП, представителите на работодателя.

Обхват на казуса: Фирмено ниво - „Ес Ти Ес Медикал Груп“, гр. Сандански

Въпрос/проблем за решаване: КТД адресира исканията на работниците от компанията за по-високи работни заплати. В компанията работят 400 души, които през последните няколко години не са получавали адекватно увеличение на заплатите. Предвид кризата последвала здравната пандемия и високите нива на инфлацията, покупателната способност на работните заплати бързо намалява.

В леката промишленост в България няма подписан договор на браншово ниво, което води и до трудното договаряне по места и по-слабото разпространение на КТД на ниво предприятие.

Описание на начина, по който това е постигнато: Многократно (в продължение на година и половина) от синдикалната организация са правени опити за водене на преговори с работодателя за сключване на КТД, но без успех. По тази причина се стига до ефективни протестни действия, спиране на работа от страна на работниците и организиране на голям протестен митинг с помощта на ФНСОЛП.

Към момента на протеста средната работна заплата (СРЗ) в компанията е около 915 лв. (при минимална работна заплата за страната от 695 лв. за 2022 г.). В резултат на протеста се провеждат прегово-

ри с работодателя, в които се включва и специално пристигналият в България пълномощник на работодателя от отдел „Човешки ресурси“, както и председателят на ФНСОЛП, което доведо до подписване на КТД в компанията.

Солидарни с исканията на работещите бяха и международните организации, в които членува ФНСОЛП - IndustrialLEuropeTradeUnion и IndustrialLGlobalUnion, представляващи над 50 млн. индустриални работници в 141 страни в света и Европа. Солидарност със своите колеги изразиха и от синдикалните организации на федерацията в „ИС-Видима“ АД, гр. Севлиево и „Мизия- 96“ АД, град Плевен. В декларация, с която изказват своята подкрепа, те посочват, че като се имат предвид високата инфлация, завишените цени на горивата и енергоносителите и необходимите средства за издръжка на живот, е необходим адекватен ръст на работните заплати и другите плащания чрез механизма на колективното договаряне.

Описание на резултатите и въздействие-то: Договорено е увеличение на ваучерите за храна от 80 на 200 лв. , коледна добавка от 60 лв. и е гарантирано участието на синдиката в изготвянето на вътрешните правила за договаряне на работната заплата и правилника за вътрешен трудов ред. Тези права са заложи в съответните раздели на колективния трудов договор.

Подписано е и споразумение за прекратяване на протестните действия между работодателя, синдикалната организация и ФНСОЛП.

Постоянството, непрестанната борба и подкрепа на ФНСОЛП и КНСБ способстват за сключването на КТД в предприятието.

КАЗУС 6: Първи колективен трудов договор в Държавен куклен театър- Габрово

Времева рамка: август 2022- август 2023 г.

Участващи организации: Директорът на театъра, председателят на синдикалната организация на Съюза на артистите в България към КНСБ и областният координатор на КНСБ в Габрово.

Обхват на казуса: Фирмено ниво- Държавен куклен театър в град Габрово

Въпрос/проблем за решаване: По-високи заплати и гарантиране на други придобивки за работещите.

Описание на начина, по който това е постигнато: Постигнатото съгласие за подписване на колективен трудов договор (КТД) в Държавния куклен театър Габрово е резултат от шестмесечен преговорен процес. Договорът е със срок на действие една година. Подписването на договора е благодарение на съвместните усилия и действия на синдикатите на различни нива: секторно, регионално и фирмено. В преговорния процес участва Регионалният съвет на КНСБ - Габрово и Съюзът на артистите в България- асоцииран член на КНСБ.

Описание на резултатите и въздействие-то: В КТД се регламентира увеличение на възнагражденията чрез минимални прагове за работните заплати на всички служители по длъжности:

- За актьор: минимална работна заплата (МРЗ) по коефициент 1. 6;
- За режисьор, сценограф, драматург, композитор: МРЗ по коефициент 1. 8;
- За зам. -директор: МРЗ по коефициент 1. 9;
- За всички останали длъжности: МРЗ по коефициент 1. 4.

В резултат на договореностите, работещи-

те по програма „Мелпомена“ в театъра ще получат 50% увеличение на заплатите.

Договорено е изплащане на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда, както и такова за придобит трудов стаж и професионален опит- не по-малко от 1% за всяка година стаж. Договорени са обезщетения при пенсиониране на синдикални членове до 10 години трудов стаж в театъра са в размер на 6 брутни заплати, а при над 10 години стаж- 10 брутни заплати. При прекратяване на трудов договор поради болест синдикалният член ще има право на обезщетение от 4 брутни заплати, а ако бъде съкратен и остане без работа- 2 брутни заплати.

Основният платен годишен отпуск за всички служители, страна по договора, ще бъде 36 работни дни за творческия състав, 30 работни дни за техническия и 26 работни дни за административния състав. Договорени са и допълнителен платен отпуск за служителите с 50 и над 50 % намалена трудоспособност, отпуск за майките с две и повече деца, платен отпуск при встъпване в брак, при кръводаряване и при смърт на роднини по права линия.

КАЗУС 7: Първи КТД за работещите в Изпълнителна Агенция по рибарство и аквакултури (ИАРА)

Времева рамка: февруари 2023- февруари 2024 г.

Участващи организации: Федерацията на независимите синдикати в земеделието (ФНСЗ), Изпълнителният директор на ИАРА, Областният координатор на КНСБ в Бургас и синдикалната организация в ИАРА към ФНСЗ.

Обхват на казуса: Национално ниво- деленията на Изпълнителна Агенция по рибарство и аквакултури (ИАРА) в цялата

страна

Въпрос/проблем за решаване: Подобряване на отделни параметри от условията на труд.

Описание на начина, по който това е постигнато: Синдикалната организация на КНСБ в ИАРА е учредена в края на април 2022 г. В нея членуват над 50% от служителите на ИАРА в цялата страна.

В кратки срокове след учредяването на синдикалната организация започват преговори за подписване на КТД. Самият преговорен процес продължава повече от половин година, като изисква координирани усилия на синдикатите на различни нива (секторно, регионално, фирмено). С изпълнителния директор на ИАРА преговаря председателят на Федерацията на независимите синдикати от земеделието (ФНСЗ), председателят на Регионалният съвет на КНСБ в Бургас и председателят на синдикалната организация в агенцията. Страните успяват да се споразумеят и да подпишат КТД през февруари 2023 г. Сроктът на действие на договора е 1 година.

Описание на резултатите и въздействието: Договорен е по-висок размер на основния платен годишен отпуск:

- от 3 до 5 г. стаж в ИАРА е 22 работни дни;
- при над 5 години- 24 работни дни,
- за намалена трудоспособност 50 и над 50% -27 дни.

За допълнителните трудови възнаграждения е договорено за всеки отработен час да се заплащат не по-малко от 1.30 лв. , а за време на разположение – 0.80 лв. КТД предвижда още допълнително материално стимулиране под формата на парични награди на заетите по трудово правоотношение за Великден, Коледа, а за жените служителки- и по случай 8 март. В полза на служителите и в рамките на бюджета на агенцията ще се заплащат транспортните разходи на работещите от местоживеенето им до месторабота и обратно. Догово-

рът предвижда още при прекратяване на трудовото правоотношение на придобили те право на пенсия:

- с до 5 години стаж- изплащане на двукратния размер на брутното трудово възнаграждение;
- от 5 до 10 г. стаж - на трикратния размер,
- над 10 г. - на седемкратния размер.

В КТД са залегнали и по-благоприятни от законово определените разпоредби за безопасни и здравословни условия на труд.

ГЪРЦИЯ

КАЗУС 1: Успешна стачка на шофьорите-доставчици работещи в онлайн платформа за доставка на храна и създаване на синдикат

Времева рамка: септември – ноември 2021 г.

Участващи организации: Низов синдикат на шофьорите доставчици (SVEOD), Браншов синдикат на служителите в хранително-вкусовата промишленост и туризма (SETEPE), Секторна федерация на служителите в хранително-вкусовата промишленост и туризма (POEET), Синдикат на служителите в онлайн платформи за храна

Обхват на казуса: Ниво компания (служители на компания за онлайн доставка на храна)

Въпрос/проблем за решаване: Компания за онлайн доставка на храна е наела както постоянни служители, така и временно наети на свободна практика с 3-месечни договори. През септември 2021 г. компанията се опита да съкрати 115 постоянни

служители, като поиска от тях да станат самонаети, за да продължат да работят за платформата.

Описание на начина, по който това е постигнато: На 22. 09. 2021 г. браншовия Синдикат на служителите в хранително-вкусовата промишленост и туризма (SETEPE) обяви национално частично спиране на работа в знак на протест срещу несигурните и опасни условия на труд в сектора и особено срещу тези, с които се сблъскват най-уязвимите и изложени на риск работници - шофьорите доставчици. В Атина низовият Синдикат на шофьорите-доставчици (SVEOD) се присъедини към спирането на работата и в сътрудничество с колектив от шофьори в компания за доставка на храна през онлайн платформа организира демонстрация с мотоциклети по улиците на Атина. SETEPE също подкрепи тази инициатива. Представители на SVEOD и SETEPE се срещнаха с работодателите от сектора на онлайн доставчиците на храни. След това шофьорите доставчици организираха общо събрание и решиха да започнат нова 24-часова стачка на 24. 09, за да оказат по-силен натиск върху компанията за изпълнение на техните искания. В знак на солидарност с борбата на шофьорите, федерация POEET също обяви обща 24-часова стачка на 24. 09.

Описание на резултатите и въздействието: Под последователния натиск от страна на работниците и синдикатите, както и под въздействието на бойкота, предприет от потребителите в социалните мрежи, компанията е принудена да оттегли решението и да превърне всички договори за временна заетост на лицата на свободна практика в постоянни (за около 2000 работници). През ноември 2021 г. беше създаден и Синдикат на шофьорите от онлайн платформи за доставка на храна, с клонове в Атина и Солун, който неотдавна започна преговори за КТД в компанията. Този синдикат е първият гръцки профсъюз в сектора на платформената икономика.

Като цяло този пример показва, че изграждането на коалиции между основните и нивозите синдикати, като например сътрудничеството между браншовия синдикат SETEPЕ и нивовия синдикат SVEOD в този случай, изглежда има положително въздействие върху обновяването на индустриалните действия и синдикализма като цяло (например създаването на нов, активен и войнствен синдикат в компанията). Освен това практиката на синдикатите да използват цифрови медии и кампании за целите на разпространението, изглежда е повишила социалната видимост на борбата, което е довело до получаване на подкрепа от други социални участници (напр. от потребителите, които бойкотират компанията и подкрепят стачкуващите).

КАЗУС 2: Сключване на КТД за всички докери от докове II и III на пристанище Пирея

Времева рамка: октомври 2021- юни 2022 г.

Участващи организации: Синдикат на докерите от докове II и III на пристанище Пирея (ENEDEP), други морски профсъюзи на докери работещи в доковете.

Обхват на казуса: Секторно ниво (всички докери работещи на докове II и III в пристанище Пирея)

Въпрос/проблем за решаване: В края на октомври 2021 г. работник в пристанище Пирея претърпя смъртоносен инцидент по време на работа поради липсата на въведени мерки за безопасност в доковете от страна на дъщерното дружество на COSCO.

Описание на начина, по който това е постигнато: Преговорите за КТД между синдиката на работниците от докове II и III (ENEDEP) в пристанище Пирея и работодателите започнаха през 2018 г. След смъртоносния инцидент с техен колега през ок-

томври 2021 г. , ENEDEP организира седем последователни 24-часови стачки до 31. 10. 2021 г. Синдикатите поискаха въвеждане на мерки за здравословни и безопасни условия на труд, като например 6-членни работни екипи вместо 4-членни, премахане на гъвкавите/временни трудови договори, включване на целия сектор в режима за нездравословни и опасни производства и започване на преговори за колективен трудов договор в пристанище Пирея.

ENEDEP организира протести и демонстрации в Пирея с информационна цел, като негови представители се срещнаха и с министъра на морското дело и подадоха петиция с исканията си. Работодателската страна отправи няколко жалби до съда в Пирея и до правителството, за да обяви стачната дейност за незаконна. Големите смущения, предизвикани от спирането на движението на товари в целия район на пристанище Пирея, дадоха широк отзвук на протестите в медиите. Няколко политически партии, сред които Комунистическата партия, Мера25, Сириза и други, публично изразиха подкрепата си за ENEDEP. Освен това различни основни синдикати в морската и корабоплавателната индустрия, като например синдикатите на машинистите и готвачите (STEFENSON), подкрепиха стачката в знак на солидарност с ENEDEP.

Синдикатът организира още една 48-часова стачка на 05 - 06. 11. 2021 г. , 24-часова на 01. 12. 2021 г. (която е обявена за незаконна от съда в Пирея) и още една на 07. 02. 2022 г. До февруари 2022 г. в Докове II и III е създаден друг профсъюз, наречен „Синдикат“, който открито изразява несъгласието си със стачките, организирани от ENEDEP. В крайна сметка през юни 2022 г. работодателите се съгласяват да подпишат КТД с участието на всички синдикати от Докове II и III на пристанище Пирея, включително ENEDEP и още два синдиката на докерите, действащи в Докове II и III.

Описание на резултатите и въздействието: Колективният трудов договор предвижда 20% увеличение на заплатите и няколко

придобивки, като например прилагане на мерки за здравословни и безопасни условия на труд и увеличаване на броя на екипите във всяка смяна на 5 вместо 4. По този начин стратегията на синдиката ENEDEP за прилагане на широкомащабни и постоянни стачни действия през дълъг период от време се оказва решаващо средство за оказване на натиск върху работодателите и постигане на успешни резултати в преговорите в особено рисков икономически сектор.

КАЗУС 3: Съюзът на танцьорите (SEHOHO) изготви цялостен план за КТД, който се използва за неформални преговори между работниците и работодателите в сектора

Времева рамка: 2022 г.

Участващи организации: Съюз на танцьорите (SEHOHO)

Обхват на казуса: Секторно ниво (сектор „танцьори“)

Въпрос/проблем за решаване: За Съюза на танцьорите SEHOHO подписването на КТД е предизвикателство поради липсата на фиксиран работодател, с когото да се преговаря. Като цяло секторът на артистите, и по-специално на танцьорите, се характеризира с голяма степен на гъвкавост и разпокъсаност по отношение на трудовите отношения. Обикновено танцьорите биват наети на срочен договор или за еднократен ангажимент в театри, за фестивали или танцови училища. В стремежа си да се справи с този проблем, синдикатът SEHOHO проведе няколко срещи с представители на Министерството на културата, за да обсъди исканията си относно необходимостта от сключване на КТД, но без

резултат.

Описание на начина, по който това е постигнато: През 2022 г. членовете поеха инициативата за изготвяне на неофициален документ за условията на труд. Той беше създаден по време на общите събрания на съюза, обсъден и гласуван с участието на всички членове. Този документ определя основните положения на работа, размера на възнаграждението, работното време, обезщетенията, политиката за отпуските, както и кодекс за етично поведение на работното място (срещу мобинг, полово и сексуална дискриминация и др.).

Описание на резултатите и въздействието: Според синдикатите този план за КТД е готов да бъде представен на съответната работодателска организация или на Министерството на културата, когато предстои да започнат бъдещи колективни преговори. В момента обаче той има и практическа цел. Той служи като полезна основа за неформални преговори по отношение на условията на заетост и труд между работниците и работодателите в танцовия сектор и по този начин частично компенсира липсата на отраслов КТД.

„Смятаме, че той е доста полезен, защото легитимира и делегитимира определени практики, свързани с условията на труд в нашия сектор, както за работещите в него, така и за работодателите.“ (откъс от интервю със синдикалист от SEHOHO). Това, което тази неофициална практика на договаряне може да покаже е, че синдикатите могат да намерят нови, местни начини да гарантират минимална защита на трудовите права в случаите на недостатъчна институционална власт, което затруднява официалното договаряне. Освен това подобни практики изглежда насърчават културата на участие на синдиката в договаряния въз основа на формулирането на колективни искания и могат да подготвят членовете за по-ефективно участие в бъдещи преговори.

КАЗУС 4: Съюзът на гръцките актьори (SEI) сключи три КТД с най-големите театрални продуцентски компании и започна преговори за още един КТД с частни компании

Времева рамка: 2022-2023 г.

Участващи организации: Съюзът на гръцките актьори (SEI)

Обхват на казуса: Секторно ниво (сектор на творците и актьорите)

Въпрос/проблем за решаване: Защита на заетостта и трудовите права в артистичните професии.

Описание на начина, по който това е постигнато: Секторът на артистичните професии е един от най-жестоко засегнатите от пандемията, тъй като много от тях традиционно работят на сезонни трудови договори. В резултат на това, когато дейностите в сектора бяха спрени поради блокиране през 2020 г., артистите в различни сектори бяха изключени от държавната помощ от 800 евро, предвидена за временно отстранените работници. През април 2020 г. движението „Подкрепете работещите в сферата на изкуството“ първоначално стартира като цифрова кампания в социалните медии, която обедини 25 000 работещи в различни жанровена изкуството в цяла Гърция, за да се справи с невидимостта на трудовите отношения в сектора и недостатъчната държавна подкрепа, предоставяна на работещите в тази област. Инициаторите на движението бяха политизирани, леви артисти, които имаха опит в участието в социални движения, но все още не бяха синдикализирани.

Движението присъства активно в социалните медии, стартира дигитални кампании за подкрепа, организира протести, фестивали и символични акции в големите

градски центрове, като основните му искания са за въвеждане на месечно финансово обезщетение от 535 евро за всички отстранени работници в сектора.

Движението „Подкрепете работещите в сферата на изкуството“ подбуди интензивни процеси на политизация на разнородна и фрагментирана работна сила, изправена пред различни степени на гъвкавост. Поддръжниците и тези в челните редици на движението по-късно влязоха в ръководството на синдикатите в областта на изкуствата (Съюз на актьорите SEI, Съюз на танцьорите SEHOHO, Съюз на техническия персонал в театралните постановки „Под сцената“) и успяха да ги подмладят. След Ковид-19 Съюзът на актьорите SEI отбеляза голям ръст в броя на членовете си - в момента той наброява около 2000 членове. През 2022 г. и 2023 г., чрез интензивни и продължителни преговори с работодателите, синдикатът подписа три КТД с най-големите държавни театрални продуцентски компании (Националния държавен театър в Солун, Общинския театър в Патра и Националния театър в Атина) и в момента е започнал преговори за още един КТД с частни театрални компании.

Описание на резултатите и въздействието: Подпомогнат организационно от предишни мобилизации в сектора на артистите, SEI успява да запази КТД с националните държавни театри в Солун и Атина, подписани от предишното ръководство на съюза преди Ковид-19, и да подпише нов с театъра в Патра, както и да започне преговори за друг КТД с частни театрални работодатели. Тези практики показват, че Съюзът успешно е запазил наследството на ефективния социален диалог и допълнително го е укрепил. Последните КТД имат няколко допълнителни предимства за служителите в сравнение с предишните, като например осигуряването на понеделник като почивен ден за всички служители, 1 ½ месец напълно платени репетиции, права за запис и онлайн излъчване на представления и др. Всички тези параметри, описани в КТД, значително подобриха

условията на труд на актьорите.

Нещо повече, Съюзът на актьорите (SEI), заедно със Съюза на танцьорите (SEHOHO) и други профсъюзи в областта на изкуствата, участва в масовите мобилизации, организирани от организациите на студентите по изкуствата и учениците, срещу президентски указ 85/2022, въведен от правителството на Нова демокрация, който се опитваше да понижи образователната им квалификация, което представляваше заплаха за преговорната сила на служителите в сектора. Протестите, стачките и окупациите на театрални сгради се проведоха в градовете Атина, Солун и Патра и достигнаха своя връх през януари-април 2023 г.

КАЗУС 5: Създаване на Национален браншови синдикат на изследователите и служителите в сферата на висшето образование (SERETE)

Времева рамка: 2021 г.

Участващи организации: СиндикатSERETE

Обхват на казуса: Секторно ниво (изследователи ислужители в сферата на висшето образование)

Въпрос/проблем за решаване: Условията на труд в гръцките академични среди се характеризират с дългосрочна несигурност поради преобладаващите срочни трудови договори и липсата на осигуровки както за докторантите, така и за изследователите в началото на кариерата им и за служителите без стаж. Процесите на синдикализация са традиционно оскъдни в този сектор.

Описание на начина, по който това е постигнато: През 2021 г. леви и бунтарски настроени членове на обществения колектив

„Атака срещу безработицата и несигурността“, заедно с други неорганизиранни изследователи, участват в създаването на Националния браншови синдикат на изследователите и служителите в сферата на висшето образование (SERETE). Оттогава SERETE е доста активен. Той организира първата си национална секторна стачка през март 2022 г. , а през следващите години предприе различни инициативи, свързани с несигурните условия на труд, уволненията и дискриминацията по пол (например случаи на сексуален тормоз) в академичните среди. Синдикатът е създал комитети в различни висши учебни заведения, както и синдикални работни групи/комитети(например комитет по въпросите на дискриминацията, основана на пола).

Описание на резултатите и въздействието: Създаването на SERETE е от особено значение за стимулиране на процесите на синдикализация в исторически несигурен сектор. Интересно е също така, че вътрешният живот на синдиката се характеризира с демократична култура, основана на колективно вземане на решения по време на общите събрания и функциониране на специализирани комитети по конкретни въпроси, като например дискриминацията по пол на работното място. Подобни практики са от решаващо значение за постигане на легитимност на синдиката чрез активно включване на всички членове.

Въпреки че официалната дискусия за секторен КТД за изследователи все още е в предварителен етап в рамките на SERETE, през 2022 г. започна колективен спор между синдиката и Държавната фондация за стипендии (IKY).

IKY поиска от всички получатели на докторантски стипендии, които са надхвърлили петгодишния срок за завършване на изследванията, да върнат част от сумата на стипендията. SERETE се противопостави на това решение с мотива, че стипендиите съответстват на научноизследователска работа, която е била извършена правилно, и следователно не следва да бъдат връщани по никакъв начин. Спорът все още е в ход.

Синдикатът организира няколко протеста пред сградите на фондация IKY и настоява стипендиите да бъдат законово признати за заплата, включваща всички трудови права, подобно на официалния трудов договор (като осигуровки, отпуск по майчинство, обезщетения, пенсионни права).

Освен това SERETE много активно подкрепя протестите, организирани от други участници в сферата на образованието, като студентски организации и синдикати в средното образование, срещу неотдавнашните реформи в държавното образование (напр. срещу законопроекта за „университетската полиция“, законопроекта за „оценяване“ на учителите в държавните училища, законопроекта за създаване на частни университети и др.)

ИТАЛИЯ

КАЗУС 1: Прилагане на Националния колективен трудов договор (НКТД) на работещите в сектор логистика и транспорт за работниците в мебелната верига „MondoConvenienza“

Времева рамка: май 2023 г. – януари 2024 г.

Участващи организации: Водещи организации са Si. CobasPrato e Firenze; подкрепящи организации са GKN FactoryCollective, други социални движения (студенти, еколози и др.), ANPI и институции на местно ниво.

Обхват на казуса: На ниво компания - „MondoConvenienza“, национално ниво.

Въпрос/проблем за решаване: Основни-

ят проблем, който бе решен чрез мобилизацията на работниците от фабриката CampiBisenzio (Флоренция), подкрепена от СиндикатSi. CobasPrato e Firenze, бе свързан с изтощителните смени, ниските заплати и лошите условия труд. За да се подобрят условията на труд, протестът настояваше Националния КТД на работещите в сектор логистика и транспорт да бъде приложен за работниците, работещи пряко или чрез договорни дружества за „MondoConvenienza“, към които вместо това се прилага договор за предоставяне на множество услуги. Тъй като същият този договор за множество услуги се счита от въпросния синдикат за унижителен по отношение на правата и заплащането, протестът поиска премахване на този вид договор, който често се приема неправомерно от предприятията именно защото е изгоден за тях.

Описание на начина, по който това е постигнато: Протестът на работниците се изрази чрез широк диапазон от действия. Това, което обаче направи спора известен в цялата страна, е решението за стачка продължила 162 дни и организирането на постоянна охрана на входа на предприятието, за да се предотврати доставката на мебели, издигайки лозунга „Нулеви права - нулеви доставки“. През следващите месеци имаше многобройни опити от страна на полицията да прогони постоянната охрана, на които работниците се противопоставиха, подкрепени от местните институции: община Кампи-Бизенцио, студенти, които създадоха студентски лагер, асоциации като ANPI и други солидарни организации. „Сближаване на света“ (*MondoConvergenza*) е девизът, който работниците създават и използват, за да подчертаят важността на обединението в борбата. Стачката, демонстрациите и призивите бяха някои от формите на действие, избрани от синдиката и работниците.

Описание на резултатите и въздействието: От 1 март 2024 г. , за срок от 3 години, фирмите, които извършват услугата по доставка и монтаж на мебели за

„MondoConvenienza“, ще прилагат националния КТД на работещите в сектор логистика и транспорт подписан между Ansi (Национална асоциация за интегрирани услуги) и синдикатите Fitl-Cgil, Fit-Cisl и UilTrasporti. С този договор работниците и служителите получават значително увеличение на месечното си възнаграждение, както и отпуски, почивки, надбавки за пътуване и служебни цели, и ваучери за храна.

Тази промяна ще засегне повече от 6000 служители на „MondoConvenienza“ в цяла Италия. Въпреки че мобилизацията беше ръководена от синдикатите Si. CobasPratoeFirenze, приемането и прилагането на този КТД за работниците на „MondoConvenienza“ беше подписано от CGIL, CISL и UIL, поради съществуващите правила за колективните трудови договори в Италия.

КАЗУС 2: Приемане на Националния КТД (за сектор логистика и търговия) и за шофьорите и признаване на подчинения характер на работата им.

Времева рамка: от 2018 г. и продължава

Участващи организации: Съюз на шофьорите в Болоня, други шофьори от платформите JustEat, Foodora, Glovo, UberEats и т. н. ; конфедерални синдикати като NidiL CGIL, CISL и UIL.

Обхват на казуса: Секторно ниво - услуги за доставка на национално ниво.

Въпрос/проблем за решаване: Липса на права и защита за шофьорите, липса на договори или закони, които да регулират сектора и да признават подчинения/зависим

характер на работата.

Описание на начина, по който това е постигнато: С разпространението на нови форми на работа, като например тези, свързани с цифрови платформи, се появили и нови изисквания от страна на работниците. От 2018 г. насам протестите на шофьорите, работещи към различни платформи за доставка, нараснаха и се създадоха някои организации като Съюза на шофьорите в Болоня. Чрез организирането на работници и стачки на доставчиците, шофьорите наложиха този въпрос да влезе в общественения дневен ред и различни синдикални, правителствени и корпоративни участници започнаха да му обръщат внимание и да го разглеждат, макар и с различни цели, понякога оспорвани от самите шофьори (както ще видим по-долу).

Съюзът на шофьорите в Болоня подписа, заедно с други участници, „Хартата за правата на цифровите работници“ и през 2019 г. постави на правителството някои искания, като например разширяване на гаранциите за заетост на платформените работници и прекратяване на „работата на парче“ (запазена в договора, подписан между UGL и Assodelivery).

Описание на резултатите и въздействието: През 2020 г. синдикатът UGL и професионалната асоциация Assodelivery подписаха национален колективен трудов договор (НКТД) за шофьорите, в който се признава автономният характер на тяхната работа и на работата на парче. Този НКТД беше оспорен от много шофьори, които незабавно обявиха нови стачки, и определен от CGIL и UIL като Contratto capestro (договор за обвързване/несправедлива сделка - вид договор, често използван в края на XIX в. и началото на XX в. , при който продажбата на една стока от производител е обвързана с покупката на друга стока.) Налагането на този НКТД на работниците от страна на компаниите за доставка беше определено от съда в Болоня, от съда във Флоренция и от Апелативния съд в Палермо като нелегитимно.

Междувременно JustEat излезе от

Assodelivery и подписа националния КТД (за логистика и транспорт), който да обхваща и шофьорите, със синдикатите NidiL, CGIL, UIL и CISL, като целта на шофьорите е разширяването на този договор и обхващане на други платформи. През 2021 г. Европейският съюз издаде директива, в която се признава подчинения характер на работата на шофьорите.

Въпреки че крайната цел на шофьорите все още не е постигната, тяхната мобилизация допринесе за започване на работа по регулиране на сектора.

КАЗУС 3: Национален протокол за интелигентна работа

Времева рамка: 2021 г.

Участващи организации: Синдикатите (CGIL, UIL, USB, CISL, UGL), организации на работодателите (Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Can и др.) и министъра на труда.

Обхват на казуса: Национално равнище

Въпрос/проблем за решаване: Определяне на стандарти и правила за гъвкава дистанционна работа (интелигентна работа).

Описание на начина, по който това е постигнато: Чрез социален диалог между страните беше направен опит да се постигне споразумение, което да регламентира дистанционната работа. Въпреки че темата вече беше изключително актуална предвид настъпилите промени в света на труда, пандемията направи този въпрос и разработването на регламент за интелигентната работа (дистанционна, гъвкава и самостоятелна работа) още по-належащи от съображения за безопасност, свързани с пандемията.

Описание на резултатите и въздействието: Подписване на Националния протокол, съдържащ насоките за колективно договаряне на гъвкавия труд в частния сектор.

Сред 16-те точки, които определят споразумението, на първо място е признаването на доброволния характер на гъвкавата работа и че този начин на работа подлежи на подписване на индивидуално споразумение, така че отказът на работника от интелигентна работа да не се превърне в крайност, съответно - в уволнение.

Сред регламентиранияте въпроси са правото на изключване, организацията на работата без конкретен график, дистанционни синдикални права, предоставените от работодателя работни инструменти, гаранциите за сигурност, равното заплащане, равенството между половете и други.

КАЗУС 4: Въвеждане на маски FFP2 за персонала, работещ с деца на възраст между 0 и 6 години

Времева рамка: 2020г. - 2021 г.

Участващи организации: USBP. I. - Сектор „Образование и училища“

Обхват на казуса: Секторно ниво (детска градина и начално училище), на национално ниво

Въпрос/проблем за решаване: Прилагане на стандартите за превенция, свързани с Ковид-19, чрез използване на защитно оборудване. Синдикатът USB проведе мащабна кампания по въпросите на здравето, както по принцип, така и по време на пандемията, като даде разяснения на много спорове, свързани с пандемията и на ефективното прилагане на предвидените правила. Сред различните спорове и искания беше този свързан с предоставянето на маски FFP2 на персонала, който се грижи за деца от 0 до 6 години, освободен от задължението за носене на маска. Наред с това имаше и други искания, отнасящи се до по-голям брой наети лица в училищата, класове с по-малък брой ученици, непрекъснатото наблюдение на инфекциите (кое-

то не е гарантирано от Зеления паспорт).

Описание на начина, по който това е постигнато: Синдикатът USB започна тази битка още в началото на извънредната ситуация в здравеопазването, като през август 2020 г. публикува документа „Безопасно в училище“ и го изпрати до всички национални и регионални институции. Първоначално изискванията бяха възпрети от някои общини, като Милано и Рим, а след това бяха въведени от правителството през 2021 г., когато то превърна в закон декрета „Зелен паспорт“ за училищата, университетите и транспорта. Централно място заемаха дейностите по информиране и оказване на натиск върху институциите.

Описание на резултатите и въздействието: Осигуряване на маски FFP2 за персонала работещ с деца, както за защита на самите работещи, които са в близък физически контакт с децата, така и за защита на децата и техните семейства. Тази мярка, макар и считана за недостатъчна, е от съществено значение за гарантиране на устойчивостта на самата услуга.

КАЗУС 5: Спиране на колективните уволнения и екологично преобразуване на GKN (GKN Ltd е мултинационален бизнес за автомобилни и аерокосмически компоненти)

Времева рамка: юли 2021 г. и продължава

Участващи организации: Заводския колектив на GKN (неформална организация на работниците в GKN) е водещата организация, понякога подкрепяна от други синдикати като FIOM (по-специално във фазата на преговорите) и Si. CobasPrato e Firenze. Участва и много широка коалиция от парт-

ньорски организации, свързани с движението за климата (като „Петъци за бъдеще“), взаимоспомагателни работнически кооперативи (като Rimaflow), асоциации (като Arci, Anpi и др.), етична банка (като BancaEtica), местни институции и няколко неформални организации и социални движения.

Обхват на казуса: Първо на ниво предприятие, а след това на ниво национален автомобилен сектор.

Въпрос/проблем за решаване: Спиране на колективните уволнения, реиндустриализация на производствения обект по екологичен начин и с публичен капитал, както и възстановяване на заетостта на работниците.

Тази битка е свързана с по-широка борба за ръководена от държавата екологична индустриална политика, основана на публичен капитал, работнически контрол и производство, насочено към социална полза. Сред исканията на работниците беше приемането на закон срещу преместването, за да се предотвратят нелоялните практики на големите предприятия в сектора, какъвто беше техният случай. С тази цел заводският колектив, подкрепен от солидарни адвокати, изготви законопроект, който беше представен в парламента през 2021 г., но беше отхвърлен.

Описание на начина, по който това е постигнато: След затварянето на GKN в CampiBisenzio (Флоренция) и уволнението на всички работници, те решават да поемат ръководството на завода и да създадат в него постоянно събрание, в което да участват работници и солидарни лица. Спечелването на две жалби за антисиндикално поведение, подадени срещу компанията от FIOM, позволи на работниците да получат заплатите си от последните близо две години (макар и с наистина значителни закъснения), докато отдолу започна процес на индустриално преустройство, подкрепен чрез популярното акционерно участие. Все още се водят преговори с област Тоскана за икономическа и политическа подкрепа на проекта за преобра-

зване. Формите за подкрепа на спора са много разнообразни: демонстрации, символични действия, призови, институционални срещи, фестивали, културни продукции, обиколки, краудфъндинг (метод за набиране на финансови средства от много хора), практики на взаимопомощ и много други.

Описание на резултатите и въздействие-то: Резултатите от този спор все още не са окончателни, а мобилизацията на работниците продължава. Някои цели все още не са постигнати, като например държавна намеса с проекти и капитали за възобновяване на производството и одобряването на закон срещу преместванията. Други цели, като например отказ от съкращения, са постигнати и позволяват спорът да продължи.

При всички положения, този случай може да се счита за важен пример заради въздействието, което е оказал. Въпреки че е налице дефицит по отношение на колективното договаряне и слаба намеса на държавата по въпроса, мобилизацията, възникнала около спора, беше много значима, тъй като върна в центъра на политическия дебат труда и необходимостта от по-голямо присъствие на държавата в колективното договаряне, като същевременно изгради нов поглед върху социално-екологичните отношения, екологичния преход отдолу и културата на работническата класа.

РУМЪНИЯ

КАЗУС 1: Повишено заплащане и нов колективен трудов договор в сектор „Здравеопазване“

Времева рамка: 2022 г. - септември 2023 г.

Участващи организации: Водеща организация е Националната федерация SANITAS, член на Националната конфедерация на свободните профсъюзи на Румъния - Фрация (CNSRL-Frăția), а партньорска организация е Федерацията за здравна солидарност към Конфедерация „Картел Алфа“.

Обхват на казуса: Секторно ниво - сектор „Здравеопазване“

Въпрос/проблем за решаване: Системата на здравеопазването в Румъния от години е изправена както пред недостиг на персонал (главно поради миграцията на медицинския персонал към западноевропейските страни), така и пред недостатъчно финансиране на секторно равнище, включително по отношение на инфраструктурата, услугите и ниските заплати на медицинския и помощния персонал. 80 % от служителите в сферата на здравеопазването и социалните грижи работят за по-малко от средната работна заплата за страната. Повечето от тях получават заплати близки до минималната. Тази ситуация се задълбочи през последното десетилетие поради стария закон за социалния диалог (SDL 62/2011 - в сила до декември 2022 г.), който доведе до намаляване на силата на колективното договаряне. Въпреки това, дори и по време на рестрикциите, наложени от пандемията, когато законоустановените увеличения на заплатите бяха замразени от правителството, федерацията SANITAS продължи да повдига тези въпроси, борейки се за правата на своите членове чрез многобройни петиции, стач-

ки и големи протестни демонстрации на всички нива (местно, регионално, национално). Настоящата законодателна рамка за социален диалог възобнови колективното договаряне на всички нива (включително секторно и национално).

Описание на начина, по който това е постигнато: На 15 юни 2022 г. , с 10 000 протестиращи на улицата, Федерацията „Санитас“ стартира серия от протестни действия, митинги, стачки, интензивни преговори с политическите лица, вземащи решения в коалиционното правителство (като министър-председателя, министъра на здравеопазването, Министерството на труда и социалната защита), и откриване-процедури за колективни трудови спорове в сектора на общественото здравеопазване и социалните грижи. Действията продължиха през цялата 2023 г.

На 1 февруари 2023 г. Националният съвет на Федерацията SANITAS определи календара на протестните действия, като исканията бяха: Спешно започване на преговори на правителството със социалните партньори по проекта за нов закон за заплатите на персонала, които се финансират с публични средства; Осигуряване на справедливо финансиране на здравните и социалните заведения; Увеличаване на доходите на работещите в сферата на здравеопазването и социалните грижи.

От 6 до 8 февруари 2023 г. SANITAS организира протести с участието на повече от 2000 членове на синдикатите на Площада на победата пред сградата на правителството, последвани от шествие по маршрута Площада на победата, през основните болници, институциите отговарящи за здравето на населението, до централите на двете управляващи партии - Социалдемократическата и Националнолибералната партия. Изразените недоволства бяха свързани с неспазването на действащото законодателство за заплатите (Закон № 153/2017) в двата сектора. Във връзка с Националния план за възстановяване и устойчивост, бяха изразени и опасения

относно ангажимента на властите да променят законодателството за заплатите в публичния сектор, включително бонусите, без да се отчитат особеностите на работата в секторите на здравеопазването и социалните грижи. Представителите на федерацията SANITAS наложиха своите искания, като участваха в преговорите със социалните партньори по новия закон за заплатите на служителите в бюджетната система. Те също така изразиха несъгласието си със замразяването на длъжности в системата на здравеопазването и социалните грижи.

Описание на резултатите и въздействието: Някои от основните резултати, постигнати от Федерацията SANITAS през 2023 г. , са следните:

1. Май 2023 г. - правителството се съгласи с разкриването на 14 000 работни места в системата на здравеопазването.
2. На 8 юни 2023 г. правителството одобри извънредна наредба, с която всички основни заплати на всички служители, изброени в приложение 2 към Закон 153/2017 в областта на здравеопазването и социалните грижи, бяха приведени към максималното ниво (ниво 2022 г.). В резултат на предприетите действия и непрекъснатите преговори с властите/правителството SANITAS успя да постигне увеличение на заплатите и бонуси за всички категории представени служители, което частично компенсира несправедливостите от последните 5 години.
3. От 29 май в Министерството на труда бяха възобновени преговорите по проекта на новия закон за заплатите в бюджетния сектор. Министърът се съгласи да спазва принципите, изложени от SANITAS. В същото време властите се ангажираха да преразгледат йерархията в организацията на персонала, за да се премахнат неравенствата и да се пренаредят медицинските сестри в бъдещата мрежа. Признаването на ва-

жната роля на медицинските сестри за функционирането на системата на общественото здравеопазване ще бъде отразено в правителствената програма.

4. Властите намериха финансови ресурси, които бяха отпуснати за изплащане на ваучери за почивка на всички служители в системата на здравеопазването.
5. На 5 септември 2023 г. федерация SANITAS подписа новия колективен трудов договор за сектора на общественото здравеопазване, обхващащ периода 2023-2025 г. Новият КТД влезе в сила на 11. 09. 2023 г.
6. Започнаха се преговори с властите за нов колективен трудов договор за сектор „Социални грижи“ (през последните 15 години не е имало КТД на това ниво).

КАЗУС 2: Увеличаване на заплатите и нов колективен трудов договор в сектора на училищното образование

Времева рамка: декември 2021 г. - юли 2023 г.

Участващи организации: Федерация на свободните синдикати в образованието (FSLI) и Федерация на синдикатите в образованието SPIRU HARET (FSE - SPIRU HARET), Синдикална федерация „Алма Матер“ (FNS ALMA MATER)

Обхват на казуса: Секторно ниво - Образование

Въпрос/проблем за решаване: След няколко протеста и неуспешни преговори с представители на правителството през последните три години, Федерацията на синдикатите в образованието SPIRU HARET

(FSE - SPIRU HARET) към Националната конфедерация на свободните синдикати на Румъния - Фрация (CNSLR-Frăția), Федерацията на свободните синдикати в образованието (FSLI) към Конфедерацията на демократичните синдикати в Румъния (CSDR) и Синдикалната федерация „Алма Матер“ (FNS „Alma Mater“) започнаха серия от мащабни национални протестни действия на 10 май 2023 г. , които продължиха повече от месец. Десетки хиляди членове участваха в протестни шествия, предупредителни стачки и общонационална обща стачка. Учителите поискаха справедливо увеличение на заплатите и бонуси за целия педагогически и непедagogически персонал в сектора на образованието. Образователните синдикати също така призоваха за увеличаване на инвестициите в образованието (дарения и инфраструктура), за да се подобри качеството на образованието. Въпреки обещанията на вземащите политически решения, образователният сектор е недостатъчно финансиран в продължение на много години.

Описание на начина, по който това е постигнато: През последните три години синдикалните организации в сферата на образованието предприеха редица действия, за да привлекат вниманието на правителствата към проблемите в образованието, които трябва да бъдат спешно решени:

- 6 декември 2021 г. – петиция със 163 000 подписа на служители в сферата на образованието беше внесена в правителствената Служба за регистрация, с искане за спешно увеличение на заплатите;

- 20 - 22 декември 2021 г. - протест пред сградата на румънското правителство;

- 13 януари 2022 г. - протест пред сградата на румънското правителство;

- 19 януари 2022 г. - двучасова предупредителна стачка;

- 25 май 2022 г. - протестен митинг на Площада на победата;

- 1 февруари 2023 г. - протест срещу румънското правителство;

- 21 февруари 2023 г. - синдикатите от образованието обявяват чрез съобщение за пресата, че ще започнат обща стачка;
- 29 март 2023 г. - протест срещу румънското правителство;
- 25-26 април 2023 г. - протест срещу румънското правителство;
- 10 май 2023 г. - протестно шествие, в което участват повече от 15 000 работници в сферата на образованието;
- 17 май 2023 г. - двучасова предупредителна стачка. Учителите преустановяват работата си за два часа, от 11. 00 до 13. 00 ч. ;
- 22 май 2023 г. - учителите от цялата страна спират работа и започват обща стачка, а до 12 юни в цялата страна се провеждат големи протестни демонстрации.

Многобройните кръгове на преговори с представители на правителството не доведоха до удовлетворяване на исканията на протестиращите. Стачката на учителите приключва с публикуването в Официален вестник на Извънредна наредба 57/2023, която предвижда уреждане на исканията на служителите в сферата на образованието, договорени от правителството с федерациите на синдикатите.

Описание на резултатите и въздействието: След общонационалната стачка, по време на която в края на май 2023 г. над 150 000 служители излязоха на улицата, увеличението на заплатите беше отпуснато с незабавен ефект. Начинаещ учител ще получава нетна заплата от 3157 леи/637 евро (брутна заплата 5400 леи) от юни, което представлява увеличение от 31, 7%. Освен това лидерите на управляващата коалиция обещаха, че през 2024 г. ще дадат на учителите още 25% увеличение на два етапа: 20% през януари и 5% през август.

На 12 юни 2023 г. в Държавен вестник е публикувана извънредна наредба 57/2023, с одобренията от правителството договорени увеличения на заплатите на учителите

(училищно и университетско ниво), включително скалите с всяка основна заплата според длъжността, опита и степента на преподаване, валидни от 1 юни 2023 г. Ваучери в размер на 1500 леи за преподавателския и помощния персонал и 500 леи за непедагогическия персонал ще се предоставят ежегодно от европейските фондове до 2027 г.

На 5 юли 2023 г. - FSLI и FSE SpiruHaret подписаха с Министерството на образованието нов колективен трудов договор за сектора на предуниверситетското образование, който обхваща периода 2023-2025 г.

ХЪРВАТИЯ

КАЗУС 1: Първи колективен трудов договор в Čistoća (дружество за комунални услуги) Varaždin

Времева рамка: 2022 – 2023 г.

Участващи организации: Регионален индустриален съюз, Независим синдикат на работниците в комуналните и свързаните с тях дейности

Обхват на казуса: Фирмено ниво

Въпрос/проблем за решаване: Ниски заплати и малък брой дни отпуск

Описание на начина, по който това е постигнато: Поради големия ръст на разходите за живот реалните доходи на работниците в сферата на сметосъбирането, които са основни членове на Регионалния индустриален синдикат (RIS), намаляха. Това, в съчетание с лошото състояние на оборудването и постоянните неизправности на камионите, доведе до недоволство на работниците и направи недостига на работници (което след това увеличи

натиска върху съществуващите работници) още по-сериозен. RIS, който има по-голям брой членове, сключи споразумение с по-малкия Независим профсъюз на работниците в комуналните и свързаните с тях дейности (SSKH), в който членува предимно административния персонал, за започване на процес на колективно договоряне с ръководството на дружеството, за да могат да се разрешат проблемите, които притесняват работниците.

В компанията все още нямаше подписан КТД, така че това беше и опит да се направят правилата и стандартите ясни и прозрачни за всички работници. Предложението беше написано от RIS и съгласувано с всички членове и с партньорския синдикат. Ръководството се съгласи да преговаря, изразявайки воля за подписване на споразумението, но процесът беше спрял. Представителите на синдиката RIS провеждаха редовни срещи с членовете, като ги информираха за хода на преговорите, искаха тяхното мнение и подкрепа за предложенията си. Преговорите бяха тежки и в един момент изглеждаше, че са забуксували. Тогава RIS започна процес на посредничество, който е необходимо условие за организиране на стачка. По време на посредничеството синдикатите и ръководството намериха общ език и постигнаха компромис, който доведе до подписването на първия колективен трудов договор след една година и половина преговори.

Описание на резултатите и въздействието: Беше създадена нова систематизация на работните места с клауза, че основната заплата ще расте заедно с минималната работна заплата, определяна ежегодно от правителството - това гарантираше автоматизирано повишаване на заплатите. Тъй като минималната работна заплата за 2024 г. нарасна с 20 %, заедно с увеличението дадено на работниците при подписването на споразумението през ноември 2023 г. , нетната заплата на работниците се увеличи с 20-30 % в сравнение със заплатата преди подписването на споразумението. Броят на дните платен отпуск също се увеличи значително. Други важни

придобивки включват увеличение на добавките към заплатата, обезщетенията при прекратяване на трудовото правоотношение, платения отпуск за лични цели.

ФРАНЦИЯ

КАЗУС 1: “Séгур de la santé” – Колективно споразумение в сектора на държавните болници по време на COVID-19

Времева рамка: 2018 - 2023 г.

Участващи организации: Конфедерации (FO, CFDT, UNSA) и федерации на медицинските служители (INPH, SNAP-HP, CMH) и министерство на Здравеопазването (в ролята на работодател)

Обхват на казуса: Секторно и местно ниво.

Въпрос/проблем за решаване: Пренасочване на инвестиции във френския държавен болничен сектор, включително замразяване на възнагражденията във френските обществени услуги, което води до значително намаляване на реалните заплати. Гарантиране на привлекателността на държавния болничен сектор, включително медицински и немедицински професии, за разрешаване на нарастващия недостиг на работна ръка. .

Описание на начина, по който това е постигнато: Френските синдикати предприемат множество действия, включително стачки и демонстрации от 2018 г. насам, за да се противопоставят на постоянното влошаване на условията на труд и загубата на покупателна способност във френския обществен болничен сектор и всички, които работят в него. Демонстрацията от септември 2019 г. срещу проекта за пенсионна реформа съживи синдикалната мобилизация във френския обществен болничен сектор, подчертавайки неблаго-

приятните условия на труд и трудностите, с които се сблъскват наетите в сектора. Пандемията от COVID-19 допълнително усили синдикалната мобилизация в сектора, което доведе до откриването на „Séjour de la santé“, процес на консултации на синдикатите в сектора от май 2020 г. , които доведоха до всеобхватен секторен колективен договор и нов инвестиционен план в сектора, подкрепен и от френския план за възстановяване, финансиран от плана за възстановяване на ЕС. .

Описание на резултатите и въздействието: Споразуменията Séjour de la Santé предвиждат: (1) 7, 6 милиарда евро годишно увеличение на заплатите на всички немедицински професии в здравните и медико-социални институции в публичния или частния сектор (2) наемането на 15 000 служители и (3) 450 милиона евро годишно, предназначени за привличане на медицински кадри в държавните болници.

Инвестиционният план включва:

1. 19 милиарда евро инвестиции в здравната система за подобряване на грижите за пациентите и заплащането на болногледачите.
2. 8, 2 милиарда евро годишно за подобряване на професиите в здравните заведения и старческите домове и признаване на приноса на болногледачите за здравето на французите.
3. 15 000 новоназначения в държавните болници.
4. Ускорено излизане от такса за услуга и фокусиране върху качеството на грижите.
5. Финансиране на осигуряването на 4 000 легла „при необходимост“.
6. Прекратяване на временните договори в държавните болници.
7. Осигуряване на болничните услуги на полагащото им се място в здравните заведения.
8. Обучение на повече болногледачи по пара-медицински пътеки за по-добро обслужване на пациентите.

9. Улесняване на достъпа до обучение и преквалификация на кадри.

10. Силно развитие на т. нар. „телездраве“.

11. Осигуряване на ключови лостове на местно ниво за инвестиране в здравеопазването.

12. Справяне с неравенствата в здравеопазването.

Тези споразумения сега служат като основа за сключване на по-силни колективни споразумения на местно ниво в сектора на общественото здравеопазване, но също и в частния здравен сектор, за медицинските, пара-медицинските и немедицинските професии. Тези споразумения вече служат като щит срещу по-нататъшни съкращения в държавните болници.

КАЗУС 2: Създаване на Висш съвет по възнаграждения, заетост и производителност

Времева рамка: март 2024 г. - продължаващо

Участващи организации: по един представител за всеки френски социален партньор с трите представителни организации на работодателите (MEDEF, CPME, U2P) и 5-те представителни синдиката (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) с шест квалифицирани представители и осем представители на държавните администрации.

Обхват на казуса: национално, секторно и фирмено ниво

Въпрос/проблем за решаване: Нарастващ дял на наети на ниво законоустановена минимална заплата, особено жени. Транспониране на Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални заплати в ЕС.

Описание на начина, по който това е по-

стигнато: Синдикатите оказват непрекъснат натиск върху френското правителство и работодателите на всяко ниво по въпроса за покупателната способност и заплатите в контекста на кризата с разходите за живот през 2023 г. Този натиск е оказван в медиите, комитетите по национален и секторен социален диалог, в компаниите в процеса на колективно договаряне или чрез стачки и демонстрации и в рамките на колективната кампания срещу връщането на строгите икономии и кризата с разходите за живот, подкрепена от Европейската конфедерация на профсъюзите, която доведе до Евродемонстрация на 12 октомври 2023 г.

Описание на резултатите и въздействието:

Основният резултат от този натиск е организирането на национална социална конференция на 16 октомври 2023 г. относно заплащането на труда във Франция, за да могат социалните партньори да се противопоставят на постоянната тенденция на концентрация на нископлатени работници около законоустановената минимална работна заплата, ниската динамика на колективното договаряне, свързано със заплащането на секторно и фирмено ниво, но и да се намери взаимовръзка между възнаграждението и активните политики на пазара на труда. Тази национална социална конференция доведе до някои предложения относно заплащането, включително относно евентуални социални условия за държавни помощи за компании, които се възползват от освобождаване от социални вноски. Месеци след това предложение френското правителство обяви създаването на нова инстанция за национален социален диалог относно заплащането, заетостта и производителността, в отговор на заключенията и препоръките от националната социална конференция от 16 октомври 2023 г. Транспонирането на национално ниво на Директивата на ЕС относно минималните заплати също може да бъде разглеждана в тази нова инстанция, но първите дискусии относно това транспониране показват несъществуваща роля на тази инстанция засега в проце-

са. На този етап също не е ясно как тази нова инстанция ще се свърже с основната инстанция на националния социален диалог относно заетостта, ПОО и заплатите (CNNCEFP).

КАЗУС 3: Нов КТД в сектор металургия

Времева рамка: 2016 - продължаващо

Участващи организации: Френските представителни синдикати в сектор металургия (FO, CFDT, CFE-CGC) и основната представителна работодателска организация в сектор металургия (UIMM).

Обхват на казуса: Секторно ниво и ниво компания

Въпрос/проблем за решаване: Гарантиране на привлекателността на работните места в металургичния сектор на фона на нарастващия недостиг на работна ръка и несъответствието на уменията.

Осигуряване на справедлив преход в металургичния сектор, за смекчаване на въздействието на зеления и цифровия преход върху условията на труд и заетост в металургичния сектор.

Намиране на отговор на кризата, свързан с издръжката на живот в металургичния сектор

Описание на начина, по който това е постигнато: Синдикатите отделиха повече от шест години за преговори за този нов КТД за металургичния сектор. Той е променен четири пъти от подписването му на 7 февруари 2022 г. : юли 2022 г. , септември 2022 г. , юли 2023 г. и ноември 2023 г. Въпреки това, той е плод на постоянен и относително здрав социален диалог в индустрията, провокиран от положителен, но реалистичен социален диалог на ниво ЕС, но също и в рамките на националния социален диалог в индустрията (CNI). Пандемията от COVID-19 също така показва известно ниво на отговорност между социалните партньори с нови споразумения за спра-

вяне със здравната криза, адаптиране на упражняването на правата на синдикатите и работниците и адаптиране на практиките за работа от разстояние и правото на откъсване от работна среда. Финализирането на този нов КТД също се извършва в контекста на положителен социален диалог между социалните партньори на междусекторно ниво след пандемията от COVID-19.

Описание на резултатите и въздействието: Този нов КТД влезе в сила на 1 януари 2024 г. Той възстановява и актуализира общите принципи в бранша относно заетостта, професионалното обучение, условията на труд, уврежданията и професионалното равенство. Той също така препотвърждава и актуализира управлението на социалния диалог в бранша и

създава паритарни инстанции на браншово ниво по отношение на заетостта и професионалното обучение, включително на регионално и местно ниво. Той също така рамкира като цяло колективното договаряне и социалния диалог на ниво компания. Той припомня и актуализира правилата, свързани с трудовия договор, класификациите на труда, работното време, заплащането и допълнителната социална защита. Основното предизвикателство е да се осигури ефективното прилагане на новото КТД във всяка компания в металургичния сектор във Франция, особено по отношение на заплащането, докато работниците все още се борят с кризата с издръжката за живот.

Тази **Карта на успешните практики на колективно договаряне** беше разработена от изследователските екипи от страните партньори:

- Ивайло Динев - ИССИО
- Виолета Иванова - ИССИО
- Росица Макелова - ИССИО
- Цветомила Иванова - ИССИО
- Ноа Вангел - HIVA KU Leuven
- Сем Вандекерчове - HIVA KU Leuven
- Каролин Ленартс - HIVA KU Leuven
- Кристина Корконцелу - Panteion University
- Димитра Кофти - Panteion University
- Масимилиано Андрета - University of Pisa
- Паола Императоре - University of Pisa
- Габриела Негойта - CNSLR-FRATIA
- Чиприан Панзару - CNSLR-FRATIA
- Яков Колак - OWID
- Марко Лучич - OWID
- Ромен Ласер - Force Ouvrière (FO)

Бенефициенти



КНСБ,
България



University of
Pisa,
Италия



Panteion
University of
Social and
Political
Sciences,
Гърция



HIVA-KU
Leuven,
Белгия



CNSLR-
FRATIA,
Румъния

Асоциирани партньори



ACV-CSC
Confederation
of Christian
Trade Unions,
Белгия



Force
Ouvrière,
Франция



OWID
Organization
for Workers'
Initiative and
Democratization
(BRID),
Харватска

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



ImproCollBar