



ПРОУЧВАНЕ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ В СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ ПО ВРЕМЕ НА КОВИД-19 В ЕС И НОРВЕГИЯ

*проект SOLID - SOcial diaLogue enhancement in response to COVID crisis challenges, ref.№
2021/336006*

*Норвежки финансов механизъм 2014-2021, Програма Социален диалог-достойни
условия на труд*

гр.София

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Норвежки финансов механизъм 2014-2021г., програма „Социален диалог – достойни условия на труд“. Цялата отговорност за съдържанието му се носи от Българска търговско-промишлена палата и при никакви обстоятелства не може да се приема, че отразява официалното становище на Програмния оператор или на Донора.

СЪДЪРЖАНИЕ

Contents

1. АВСТРИЯ	3
1.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията	3
1.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа:	4
1.3 Недостиг на работна ръка	5
1.4 Заплати и определяне на заплатите	6
1.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне.....	7
2. БЪЛГАРИЯ.....	7
2.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията.....	7
2.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа.....	8
2.4 Заплати и определяне на заплатите	10
2.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне.....	11
3. ГЪРЦИЯ	11
3.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията	11
3.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа.....	13
3.3 Недостиг на работна ръка	14
3.4 Заплати и определяне на заплатите	15
3.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне.....	16
4. ГЕРМАНИЯ.....	16
4.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията	16
4.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа.....	17
4.3 Недостиг на работна ръка	18
4.4 Заплати и определяне на заплатите	19
4.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне.....	19
5. НОРВЕГИЯ.....	20
5.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията	20
5.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа.....	21

5.3 Недостиг на работна ръка	22
5.4 Заплати и определяне на заплатите	23
5.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне.....	24
6. ИСПАНИЯ.....	26
6.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията	26
6.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа.....	27
6.3 Недостиг на работна ръка	27
6.4 Заплати и определяне на заплатите	28
6.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне.....	28
7. ИТАЛИЯ	29
7.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията	29
7.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа.....	31
7.3 Недостиг на работна ръка	31
7.4 Заплати и определяне на заплатите	31
7.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне.....	32
8. ФРАНЦИЯ	33
8.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията	33
8.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа.....	34
8.3 Недостиг на работна ръка	35
8.4 Заплати и определяне на заплатите	36
8.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне.....	37
ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА И ИЗТОЧНИЦИ	38

1. АВСТРИЯ

1.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията

- Правителството удължи няколко мерки, насочени към смекчаване на последиците от кризата, които вече бяха успешно приложени през 2020 г. Други мерки бяха отменени в средата на 2021 г., когато нивото на заболяемост бе на ниско ниво, но впоследствие бяха възстановен отново, след като броят на болелите се увеличи в края на 2021 г. Освен това бяха приложени няколко нови мерки. Социалните партньори участваха в проектирането и прилагането на различни мерки, най-вече при адаптирането на схемата за работа на съкратено работно време във връзка с COVID-19. Тази мярка е широко използвана и е адаптирана няколко пъти; в средата на 2021 г. („фаза V“) бяха диференцирани два различни модела, единият за компаниите, които бяха особено силно засегнати от пандемията и свързаните с нея мерки (напр. хранителните стоки), и вторият модел (преходен модел) за всички тези компании, които все още бяха негативно засегнати от пандемията и трябваше да съкратят работното време на служителите.
- Голяма част от удължените през 2021 г. мерки бяха насочени към подкрепа на бизнеса. Достъпът до финансиране за туристически компании, банкови гаранции, фирмени субсидии за постоянни разходи, както и подпомагане на организации с нестопанска цел: всички тези мерки, които бяха приложени в началото на пандемията, бяха удължени. Освен това мерките за подкрепа на бизнеса, които бяха въведени в края на 2020 г. (на фона на втория локдаун в страната), също бяха като цяло удължени. Тези мерки включват схема за обезщетение при загуби, компенсация за намаляване на оборота при блокиране и изплащане на бонус при прекратяване дейността на фирмата.
- През 2021 г. бяха въведени много нови мерки по отношение на адаптирането на работното място и защитата на работниците. Най-важното е, че законодателството за дистанционната работа влезе в сила през април (наредба за домашния офис). Работата от къщи трябва да бъде договорена между служител и работодател и законодателството по същество регулира въпроси като предоставянето на оборудване (или възстановяване на разходи, ако се използва частно оборудване) и отговорности в случай на трудова злополука. Социалните партньори бяха силно ангажирани в подготовката на законодателството. Социалните партньори сключиха и първия общ колективен договор от повече от 40 години, свързан с Corona мерки (т.е. тестване за определени професионални групи и прекъсване на носенето на маски за лице).
- Най-мощната мярка, въведена през ноември 2021 г. във връзка със защитата на работниците, беше „правилото 3-G“ на работното място, което означава, че служителите и работодателите (собствениците) имат право да влизат на работните места, където физическият контакт с други хора (напр. клиенти,

колеги) се извършва само ако са или ваксинирани („geimpft“), или тествани („getestet“) или са се възстановили („genesen“) от COVID-19 (с 3G се маркира първата буква от съответните изисквания). Социалните партньори договориха тази мярка с министерствата на здравеопазването и на труда.

1.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа:

Законовите разпоредби за дистанционна работа влязоха в сила на 1 април 2021 г. след широко разпространеното използване на домашен офис по време на пандемията от COVID-19. Съгласно правните разпоредби работата трябва да се извършва в дома на служителя, поради което терминологията, използвана в Австрия, се отнася за работа от дома (също в правния контекст). Освен основното място на пребиваване, домът може да бъде и вторично жилище или местоживеене на близък роднина или партньор (съответният адрес(и) трябва да бъде предоставен на работодателя).

Законодателството не е самостоятелен закон, но няколко съществуващи преди това закони бяха изменени с клаузи относно работата в домашния офис (Закона за изменение и допълнение на трудовия договор, Закона за трудовата конституция, Закона за отговорността на служителите, Закона за инспекцията по труда от 1993 г., Общия Закон за социалното осигуряване, Закона за здравното осигуряване и осигуряване при злополука и Закона за данъците върху доходите). Той се прилага за служители по частно право и е разработен след продължителни двустранни и тристранни преговори със социалните партньори, които започнаха през септември 2020 г., поради липса на конкретно законодателство и когато стана ясно, че предприятията ще трябва да разчитат на дистанционна работа на служителите си в дългосрочен план. След преговорите правителството прие законодателството въз основа на споразумението за социални партньори (с изменения).

Работата от дома се договаря (писмено) между работодател и служител, т.е. няма едностранно задължение или право да се работи от вкъщи, но работата от дома е доброволна (и от двете страни). Освен това и двете страни (и работодател, и служител) имат едностранно право да се оттеглят от споразумението за извършване на работа от вкъщи; споразумението може да бъде прекратено и в случай на важни причини (напр. промяна в семейното положение, жизнената ситуация). Срокът на предизвестие е един месец.

В общи линии законодателството е разработено, за да осигури законодателна рамка, включително изменение на отговорността (за причинени вреди и при трудови злополуки), осигуряване на техническо оборудване и предвиждане на обезщетения за офис обзавеждане. Всички останали въпроси са оставени за договаряне и евентуално съгласуване от страните по трудовото споразумение (ръководство и работнически съвет) или от страните по индивидуалния трудов договор (ръководство и отделен работник). По този начин законодателството не предвижда минимален или максимален брой на дните работа в домашен офис, например.

По отношение на здравословните и безопасни условия на труд се пояснява, че работодателите са длъжни да инструктират работниците и служителите относно изискванията към вида на тяхното работно място.

Законодателството предвижда задължението на работодателя да осигури необходимото работно оборудване, но служителите в домашния офис могат да се съгласят да използват собственото си работно оборудване (т.е. собствен лаптоп или личен мобилен телефон, интернет връзка). Ако го направят, те имат право на компенсирани разходи под формата на фиксирана ставка (определена за всеки отделен случай или фиксирана в трудовия договор). Такива еднократни плащания от работодателя са необлагаеми до 300 евро на година (до 3 евро на ден в домашен офис, до 100 работни дни от вкъщи годишно). Ако еднократната сума не е изчерпана от служителя, той може да поиска разликата до този максимум от 300 евро като разходи да му бъде възстановена. В допълнение, служителят може да приспадне разходите за закупуване на ергономично офис обзавеждане до сума от €300 на година.

При трудови злополуки при дистанционна работа служителите са застраховани. Това важи и за злополуки, които се случват по пътя от домашния офис до работното място, до преглед при лекар или когато водят деца на детска градина/училище, както и по пътя обратно към домашния офис. Разпоредбите на Закона за отговорността на служителите се прилагат и в домашния офис (включително щети, причинени от членове на домакинството или домашни любимци). Съответно размерът на обезщетението, което трябва да се поеме от служителя, се намалява или се пропуска изцяло

1.3 Недостиг на работна ръка

Проучването "Skilled Workers' Radar" провеждано ежегодно в цялата страна сред над 4200 компании-членки на Федералната икономическа камара (WKO), най-голямата австрийска работодателска организация, посочва сериозен недостиг на работна ръка. Последното проучване (проведено през май/юни 2021 г.) показва, че много сектори от австрийската икономика са силно засегнати от недостиг на квалифицирани работници, въпреки въздействието на пандемията от COVID-19. Броят на свободните работни места, регистрирани в обществената служба по заетостта, също достига нов връх (около 109 000) в края на юни 2021 г. Според проучването около 42% от компаниите страдат от много остър недостиг на квалифицирани работници, други 28% от доста сериозен недостиг. Недостигът на квалифицирани кадри се усеща особено силно в строителния сектор (83,5% от фирмите съобщават за много или доста сериозен недостиг), в производството на изделия от дърво (80,8%), в туризма (74,4%) и в занаятите и технически сектор.

Тези данни, които са представени от гледна точка на работодателя, са подкрепени от Наредбата за квалифицирани работници, която определя къде има недостиг на кадри по видове професии за следващата година и която се актуализира ежегодно от Федералното министерство на труда (BMA). Наредбата предвижда, ако конкретна професия фигурира в този списък, то на компаниите се разрешава да наемат работници

извън ЕС, ЕИП и Швейцария. Критерият за включване на професия в списъка е, ако в страната има само до един и половина пъти повече регистрирани безработни лица за тази професия, отколкото има свободни работни места.

Основните причини за настоящия недостиг са несъответствие между квалификационните изисквания на работодателите и офертите сред безработните; липсата на подходящи обучения, които често бяха отлагани заради пандемията, така че липсват кадри със специфичните квалификации. Освен това миграцията в ЕС бе прекратена по време на пандемията, така че на австрийския пазар на труда има по-малко работници от чужбина. За да отговори на търсенето на квалифициран персонал, правителството – освен адаптирането на списъка с недостигащи професии – започна голяма „офанзива за работни места по време на Корона“, състояща се от пакет от инструменти за финансиране за прилагане на мерки за образование и обучение и по този начин преквалифициране на безработни.

1.4 Заплати и определяне на заплатите

Нивото на определяне на заплатите не е повлияно от пандемията през втората ѝ година, като договарянето на ниво сектор остава най-важното ниво на договаряне в страната. Увеличенията на заплатите при колективно договаряне показаха различни резултати в зависимост от това кога през 2021 г. са били договорени. Докато през първата половина на годината (с въведения локдаун), колективно договорените ставки на заплащане показаха само леко увеличение, през есента по време на преговорите увеличението на заплатите е доста над темпа на инфлация, което показва възстановяването на националната икономика. Корона бонус плащанията (еднократни плащания, компенсиращи работниците за повишен риск от излагане на COVID-19), които бяха много разпространени през 2020 г., бяха по-малко разпространени в колективните трудови договори през 2021 г.

Докато през пролетта на 2021 г. увеличенията на минималната работна заплата обикновено бяха (поради по-ниската инфлация през предходните 12 месеца) между около +1,3% и +2%, увеличенията през есента бяха много по-високи, като договорените увеличения на заплатите варираха предимно между около +2,55% и +3,55%. При темпа на инфлация от предходните 12 месеца, който обикновено се взема като отправна точка в секторните преговори, реалното нетно увеличение е около 0,5% до 1,5% за тези браншове.

Индексът на минималните колективно договорени заплати, предоставян ежегодно от Статистическата служба на Австрия (Tariflohnindex TLI), представителна извадка от колективни договори, трудови договори, които са при равни условия с колективните договори и разпоредбите за заплатите, определени от закона, показва средно увеличение на минималната работна заплата от 1,7% през 2021 г. като цяло, в сравнение с 2020 г. Според групите на заетостта служителите са получили средно увеличение на минималните си заплати от 1,9%, работниците с бели якички от 1,6%, а държавните служители са получили увеличение на минималната заплата от 1,4%.

1.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне

Нямаше промени в участниците, институциите или практиките за социален диалог и колективно договаряне през втората година от Ковид пандемията. Социалните партньори бяха включени в най-важните мерки, които бяха реализирани чрез тристранни преговори, а именно в подготовката на законодателството за дистанционна работа.

Двустранныят социален диалог като цяло е положителен, въпреки че колективното трудово договаряне стана по-конфликтно в сравнение с предходната година, когато процесът на договаряне беше необичайно бърз и мирен в условията на най-тежката икономическа рецесия. През 2021 г., когато икономиката започна да се възстановява, обичайните процеси на договаряне започнаха отново (предимно отнемащи няколко кръга на преговори, докато през 2020 г. споразуменията често се реализираха в първия кръг на преговорите). В два сектора бяха отправени заплахи за стачки.

2. БЪЛГАРИЯ

2.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията

След началото на пандемията от март 2020 г. правителството въведе различни мерки за смекчаване на последиците от нея. Много от тях бяха подобрени през 2020 г. и продължени през 2021 г., като тези, които се считат за успешни, бяха удължени няколко пъти.

През май 2020 г. правителството одобри безвъзмездна програма за микро и малки предприятия. Мярката е насочена към микро- и малки предприятия с персонал до 50 служители, регистрирани преди 1 юли 2019 г., от всички икономически сектори (без тези, попадащи в обхвата на Програмата за развитие на селските райони), които регистрират намаление от поне 20% в оборот за април 2020 г. спрямо средномесечното аритметично за 2019 г.

Критериите за допустимост покриват разходите, необходими за преодоляване на недостига на средства или липсата на ликвидност в резултат на епидемията от COVID-19, както следва:

- разходи за закупуване на суровини и консумативи;
- разходи за външни услуги (включително режийни);
- разходи за персонал (вкл. разходи за възнаграждения и разходи за осигуровки и здравни вноски за сметка на работодателя).

Въведената мярка беше последвана от няколко адаптации и разширения и продължи до края на февруари 2022 г. Започна като 80/20 и съответните ѝ варианти 60/40 и 50/50. Мярката имаше за цел и предотвратяване на уволнения чрез покриване на част от

заплатите и социалните и здравни осигуровки на фирми, чиято дейност е забранена от ограничителни мерки, свързани с COVID-19, и фирми, чийто оборот е намалял с определен процент спрямо същия период на 2019 г.

Повече от 48 000 фирми получиха финансовата подкрепа в размер на 416,8 млн. лв. (215 млн. евро).

За справяне с последиците от Covid 19 правителството одобри допълнителни разходи в размер на 4,2 милиона лева за финансово подпомагане на индивидуални изпълнители на свободна практика в областта на музиката.

Допълнителни 52 млн. лв. са отпуснати за подпомагане на семейства с деца до 14 години. Тази подкрепа имаше за цел да компенсират родителите, които трябваше да се грижат за децата си, докато училищата, детските ясли и градини бяха затворени.

Осигурена е държавна помощ на туроператори, използващи чартърни полети за туристически цели. Процесът на кандидатстване започна през юли 2021 г. и трябваше да продължи до 30 ноември 2021 г., но трябваше да бъде отменен през септември 2021 г. поради промени в допустимостта на кандидатите.

Социалните партньори участваха активно в консултативните форуми, организирани от правителството. Много често мнението или предложенията на социалните партньори не бяха взети предвид в желаната степен и оставиха няколко проблема нерешени. В мнозинството си те оценяват мярката, предприета от правителството по време на пандемията от Covid 19, като бавна и ненавременна.

2.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа Нови правила за работа

Въпреки че имаше известни усилия от страна на публичната администрация да анализира възникващите нови форми на заетост в страната и съответно да се оцени необходимостта от актуализиране на правната рамка съответно, малко бе направено в това отношение.

Най-значимите промени се случиха през 2020 г. по време на извънредното положение в първите месеци от разпространението на вируса. Промените бяха свързани най-вече с работното време и възможността работодателите да решат дали да прехвърлят служителите си към дистанционна работа. Осигуряването на оборудване и подходящи условия на труд (включително безопасност и здраве при работа) за хората работещи от дистанция, не се промени, тъй като това беше задължение на работодателя много преди пандемията, заложено в Кодекса на труда

През наблюдавания период не е разработено конкретно законодателство относно правото на прекъсване или за осигуряване на баланс между професионалния и личния живот. Двата най-големи синдиката в България обаче са на мнение, че такава

законодателство трябва да се въведе, а една от работодателските организации смята това за неизбежно

Други предизвикателства, предвидени от профсъюзите във връзка със съществуващите нови трудови договорености, са възможността работодателите да натоварват прекомерно работещите от разстояние и по този начин да навредят на техния баланс между професионалния и личния живот. Освен това е налице предизвикателство, че работодателите не са в състояние да преценят способността на своите служители да изпълняват работата си ежедневно.

Режимът на работа в България през 2021 г. не беше новост по отношение на дистанционната работа, тъй като тя беше въведена от голяма част от работодателите още през 2020 г. по време на извънредното положение в страната, предизвикано от COVID-19. Липсват национално представителни проучвания относно условията на работа, причинени от пандемията. Въпреки това има няколко проучвания. Според наблюденията, направени от компания за човешки ресурси (ManpowerGroup, 2021), мисленето на компаниите се измества към възприемане на практиката да предлагат повече възможности за дистанционна работа на своите служители, дори след края на извънредната епидемична ситуация.

2.3 Недостиг на работна ръка

Правителствената рамка за намаляване на недостига на работна ръка се основава на прогнозите, представени в Стратегията за заетостта на Република България (2021-2030 г.) (Министерство на труда и социалната политика, 2021 г.). Според тези прогнози най-голям недостиг на работна ръка има сред хората със средно, включително професионално образование. В документа този дефицит през 2021 г. е приблизително 177 000 работници. Най-сериозен недостиг на работници със средно образование се очаква в секторите туризъм, производство, образование, административни и спомагателни дейности, социални услуги и култура, спорт и свободно време.

Данните за отчетения недостиг на работна ръка през 2020 г. и 2021 г. разкриват интересни резултати. В производствения сектор се наблюдава спад на недостига на работна ръка веднага след началото на извънредното положение през 2020 г. (от 34% на 17%), но от май 2020 г. отчетеният недостиг непрекъснато нараства и 27% от фирмите съобщават, че са го изпитали през декември 2021 г. Строителният сектор е изправен пред най-значителен недостиг на работна ръка. В месеците точно преди избухването на пандемията 50% от анкетираните фирми съобщават за недостиг. Пандемията не е повлияла твърде много на този брой, като резултатите варират някъде между 33% и 45% между април 2020 г. и декември 2021 г.

Най-голям спад на недостига на работна ръка се наблюдава в сектора на търговията на дребно.

Няколко са основните причини за недостига на работна ръка в България. От една страна служителите смятат заплатите в цялата страна за недостатъчно високи. В резултат на това има сериозна тенденция на емиграция през последните 10 години, което е сред

основните причини населението на България да е намаляло с 1 милион души от последното преброяване през 2011 г. (по предварителни данни). от преброяването, проведено през 2021 г.) (НСИ, 2022а; НСИ, 2011). От друга страна, основна причина за недостига на работна ръка е застаряването на населението в България – повече се пенсионира, отколкото излизат на пазара на труда. Трета причина е изборът на част от работната сила да работят известно време и след това да се възползват от обезщетенията за безработица (pariteni.bg, 2022). Към това работодателските организации добавят и липсата на правилна връзка между работодатели и образователни институции.

Според синдикатите, секторът с най-остър недостиг на работна ръка е здравеопазването (особено по отношение на медицински сестри и помощен персонал, но и лекари).

Не са предвидени държавни мерки, насочени конкретно към недостига на работна ръка. Въпреки това през 2021 г. има ръст в бюджета за активна политика на пазара на труда, който достига 83 млн. лв. (ръст от 10 млн. лв. спрямо предходната година). Недостатък на всички активни мерки на пазара на труда е, че средствата са насочени най-вече към директно създаване на работни места за безработни, вместо да дават възможност на търсещите работа лица да повишават и преквалифицират уменията чрез обучение.

През юни 2020 г. правителството и национално представените социални партньори (2 синдиката и 5 работодателски организации) подписаха Национално тристранно споразумение по най-належащите въпроси в икономиката (БТПП, 2020). В него, наред с други, има ангажименти за осигуряване на по-добър достъп до българския пазар на труда на чужди граждани, завършили български университети и/или с български произход. Трудно е да се оцени въздействието на тези ангажименти, тъй като 2021 г. беше много динамична година в политическо отношение.

2.4 Заплати и определяне на заплатите

Заплатите и определянето на заплатите бяха засегнати от пандемията най-вече на микрониво (отделни предприятия). Социалният диалог не даде значителни резултати по отношение на определянето на заплатите. Не са правени промени в минималните работни заплати, които са пряко свързани с пандемията

Избухването на пандемията предизвика локдаун на икономиката през първата половина на 2020 г. За да компенсират спада в приходите на бизнеса и по този начин да облекчат натиска върху изплащането на заплатите, държавата въведе мярката 60/40 (Министерски съвет, 2020 г.). По време на извънредното положение чрез тази мярка държавата компенсират 60% от заплатите и свързаните с тях осигуровки и данъци на работодателите. Тази мярка беше активна след края на извънредното положение през 2020 г. и през цялата 2021 г. Тя остана в сила и през 2022 г.

Настъпиха някои положителни промени в здравния сектор, особено за онези медицински специалисти, които избират да работят с пациенти с COVID-19. Те получават бонуси към заплатите си заради повишената рисковата среда, в която работят – политика, въведена от правителството през 2020 г.

2.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне

Според КНСБ, за съжаление, най-значимите политически новини не са пряко свързани с трудовите отношения и условията на труд. Имаше дебат по някои аспекти на социалната политика като актуализиране и индексване на пенсиите, цените на електроенергията и възможностите за подпомагане на работодателите.

През 2021 г. няма съществени новости в социалния диалог и колективното договаряне. Новото правителство изрази готовност за поддържане на диалога, включително по въпросите, касаещи проектобюджета на правителството за 2022 г.

За съжаление политическата ситуация като цяло бе нестабилна. Въпреки че няма съществено развитие по отношение на социалния диалог, има трудности при организирането на форуми. Те се организират предимно онлайн и в някои сектори, като транспорта и туризма, диалогът, особено тристранното сътрудничество, беше спряно.

Не се наблюдават големи промени в отрасловото колективно договаряне. Затруднения при преговорите има в някои компании поради смяна на собствениците, като например транспорта, както и в някои промишлени предприятия, поради различните кризи – цените на тока, пандемията, намален обем на поръчките и др.

Ситуацията през 2021 г. с няколко изборни тура и междинни служебни правителства направи социалния диалог и колективното трудово договаряне второстепенни въпроси.

3. ГЪРЦИЯ

3.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията

Тъй като вирусът COVID-19 продължи да се разпространява и мутира през 2021 г., гръцкото правителство приложи политики с разхлабващи интервали между тях, за да смекчи ефектите му върху бизнеса и служителите. Правителството в повечето случаи заобикаля механизмите на социалния диалог при приемането на редица регламенти, докато ролята на социалните партньори остава се сведе само до участието им в информационни сесии.

Мерки за смекчаване на ефектите от пандемията:

- За фирми, които са били финансово засегнати според номерата на техните икономически дейности (ACN, код, издаден от Министерството на финансите, указващ сектора на икономическата дейност на компанията) или дейността им е била спряна съгласно държавна заповед, бе приложена програма „GEFYRA II“ („МОСТ II“) за държавно субсидиране за корпоративни заеми на свободни професии, еднолични търговци и малки и средни предприятия, вариращи от 60% до 90% от транша на заема;

- отпускане на „субсидия с фиксирани разходи“ в подкрепа на непокрита фиксирани разходи на предприятия, засегнати финансово от появата и разпространението на COVID-19, които са освободени от данъци, не подлежат на конфискация и не могат да бъдат компенсирани срещу какъвто и да е дълг;
- пряка финансова подкрепа за театри, музикални сцени, танцови театри, места за концерти и представления, чрез субсидиране на места за зрители/билети от ефектите на ограничителните мерки, наложени за опазване на общественото здраве;
- предоставяне на оборотен капитал на компании за кетъринг, които претърпяха спад на оборота от повече от 30% през 2020 г. за закупуване на суровини за първите месеци от рестартирането на тяхната дейност;
- безвъзмездна помощ за ликвидност, освободена от данъци и неподлежаща на заповед, за всички туристически предприятия в размер на 5% от оборота за туристическо настаняване компании и 2,5% за останалата част от сектора, с таван от 400 000 евро;
- субсидии за фитнес зали и детски площадки без критериите за намален оборот, тъй като всички тези компании са претърпели намаление от над 30% поради COVID-19;
- стартиращи предприятия ' финансиране за оборотен капитал под формата на безвъзмездни средства за микро, малки или средни предприятия, които са сред засегнатите от COVID-19 дейности;
- оборотен капитал или компенсация за компании, активни в сектора на аквакултурите, които бяха засегнати от пандемията;
- подпомагане на електронната търговия на дребно за субсидиране на МСП за създаване или надграждане на електронен магазин в подкрепа на тяхната дейност по време на пандемията от COVID19;
- преустановяване на трудови договори и предоставяне на специална държавна помощ от €534 на служителите;
- предоставяне на възможност на работодателите едностранно да решат служителите да работят дистанционно в размер на 50% (намалено до 20% от юли до септември 2021 г.) от работното си време.
- Специалните механизми за подкрепа на труда 'SYN-ERGASIA', действаща за втора поредна година, дава възможност на работодателите да намалят седмичното работно време на всички или част от служителите до 50%, без трудовият им договор да бъде преобразуван в такъв на непълно работно време;
- уволняването на служители е забранено и всички извършени уволнения ще се считат за нищожни;
- служителите, включени в механизма, имат право да получават подкрепа от гръцката държава в размер на 60% от тяхната нетна заплата.
- Всички родители, работещи в частния и публичния сектор, имат право на платен отпуск със специална цел в случай на спиране на дейността на образователни или детски заведения.

Допълнителните мерки включват удължаване на обезщетението за безработица за безработни и продължително безработни лица, плащане на осигуровки от държавата за служители с прекратени трудови договори и спиране на сроковете за плащане на осигуровки за лица на свободна професия, самостоятелни -наети и еднолични търговци.

3.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа

Нови правила за работно споразумение

Едно силно въздействие на пандемията COVID-19 и свързания с нея локдаун е нарастващият брой хора, работещи от вкъщи. Най-голям брой работещи дистанционно (в размер на 50% от всички служители) бе налице в периода ноември 2020 г. до май 2021 г. От юни 2021 г. процентът спадна до 20%, тъй като задължението да се работи от вкъщи постепенно отпадна. През ноември 2021 г., когато дистанционната работа вече не беше задължителна, 10% от служителите в страната бяха декларирани като работещи от разстояние, като повечето от тях (88%) се намираха в региона на Атика (Министерство на труда и социалните въпроси, Национален регистър на заетостта ERGANI (2021 г.)). С цел стопиране на пандемията от COVID-19 и варианта Omicron, задължителната дистанционна работа в публичния и частния сектор бе въведена от 30 декември 2021 г. достигайки размер от близо 50% от общия брой служители.

Новите тенденции на пазара на труда намират отражение в съдържанието на колективните трудови договори още в първите месеци на 2021 г. Например в споразумението на ниво компания на Независимия оператор за пренос на енергия (ADMIE) (2021 г.) служителите могат доброволно да изберат дистанционна работа, предоставяна изключително от дома на служителя, с договорено работно време, през което служителят ще бъде под отговорност, наблюдение и контрол на прекия си ръководител. Служителите, работещи от разстояние, се ползват със същото възнаграждение и трудови права, но трябва да се въздържат от ненужни пътувания, тъй като безопасността е на първо място. Компанията е отговорна за осигуряването на защита на данните (лични и корпоративни), като същевременно предоставя на работника необходимото оборудване и поема поддръжката, техническата поддръжка и разходите в случай на неизправност.

Отчитайки новите условия, които се появиха на пазара на труда, „Институционалната рамка за работа от разстояние в публичния сектор“ въвежда институцията за работа от разстояние в гръцката държава за постоянни държавни служители и служители по частно право, безсрочни или срочни договори, служители на възнаграждение, както и учители, които са командирани при упражняване на административната работа. Част А (членове 1-19), Закон 4807/11.06.2021 дефинира концепцията и основните принципи на дистанционната работа, определени за първи път в публичния сектор, като нейния доброволен характер, принципа на равно третиране, защитата на личните данни и зачитането на поверителността.

Отчитайки новите условия, които се появиха на пазара на труда, „Институционалната рамка за работа от разстояние в публичния сектор“ въвежда понятието за работа от разстояние за постоянни държавни служители и служители по частно право, по безсрочни или срочни договори, служители на възнаграждение, както и учители, които са командирвани при упражняване на административната работа. Част А (членове 1-19), Закон 4807/11.06.2021 дефинира концепцията и основните принципи на дистанционната работа, определени за първи път в публичния сектор, който включват нейния доброволен характер, принципа на равно третиране, защитата на личните данни и зачитането на поверителността.

Проектозаконът от 2021 г. беше предмет на онлайн обществена консултация на платформата OpenGov.gr, като гръцкото правителство покани социалните партньори да коментират писмено и да направят изявления в парламента. По-голямата част от представителите на работодателите и служителите бяха критични към тяхната роля в законодателния процес. Беше сметено, че техният принос е просто формален и мненията им не са взети правилно при формулирането на законодателството. Новият Закон за труда 4808/16.06.2021 г. например предизвика сериозни възражения от SEV, GSEVEE, GSEE, ADEDY, тъй като не отчита съвременните европейски практики, реалните оперативни нужди на компаниите и съвременните организационни модели, но също така и нуждите на самите служители и съдържа твърде много неясноти. Що се отнася до пазара на труда след COVID-19, социалните партньори изглежда са съгласни, че има три ключови проблема, които са възникнали в резултат на здравната криза и трябва да бъдат разгледани в близко бъдеще. трябва да бъдат предприети мерки за подкрепа ликвидността на бизнеса и уреждане на дълговете им, в допълнение с политики и мерки за прилагане, които ще допринасят за развитието на компании посредством тяхната цифрова трансформация, както и организиране на дистанционна работа за служителите.

3.3 Недостиг на работна ръка

Недостиг на земеделци: Засилените здравни мерки, прилагани поради COVID-19 и по отношение на граждани на други страни, влизащи в Гърция, направиха почти невъзможно работниците от съседните страни да работят в селските райони. В допълнение, бюрокрацията при легализирането на имигранти беше допълнително засилена. Голям процент от чуждестранните работници нямат необходимите законни документи за престоя си в Гърция. Този факт предполага налагане на глоби на земеделските стопани-работодатели при проверки от страна на Инспекцията по труда

Недостиг на здравен персонал в държавните болници: Липсата на персонал в болниците и здравните центрове е постоянен проблем в гръцката здравна система и въпреки ангажиментите на правителството, тези пропуски не бяха запълнени дори на фона на пандемия.

Недостиг на персонал в кетъринга и туристическата индустрия: Един от съществените проблеми, с които гръцкият туризъм, особено кетърингът и хотелиерството, трябваше

да се справи през 2021 г., беше намирането на персонал. Туризмът обикновено представлява една пета от икономическото производство на Гърция, но през 2021 г. той се бореше да се справи с изискванията на летния сезон.

3.4 Заплати и определяне на заплатите

От 1 февруари 2019 г. до 31 декември 2021 г. законоустановената минимална заплата за белите и сините якички в цялата страна, без каквато и да е възрастова дискриминация, възлиза съответно на 650 евро (брутно месечно възнаграждение) и 29,04 евро (брутно дневно възнаграждение). Забранява се определянето в индивидуални договори и колективни трудови договори от всякакъв вид на редовни месечни възнаграждения или дневни възнаграждения при пълно работно време под посочените по-горе законоустановени минимална работна заплата и дневни възнаграждения. През 2021 г. механизмът за определяне на минималната заплата беше сформиран правилно и след четиримесечна консултация правителството обяви увеличение на минималната заплата с 2%, считано от 1 януари 2022 г.

Допълнителна промяна, довела до 1,4% увеличение на доходите на служителите през 2021 г., е намаляването на техните осигурителни вноски. Ролята на пандемията беше решаваща за формирането на минималната заплата и доходите като цяло.

Гърция е една от малкото държави членки на ЕС, в които нетната средна работна заплата е намаляла през 2020 г., и е единствената държава членка, в която нетната средна работна заплата е по-ниска от тази през 2010 г. За 2021 г. няма официални данни дали заплатите са били засегнати от пандемията. Въпреки това, по време на консултациите за минималната заплата (от март до юли 2021 г.), според доклади и проучвания на участващите социални партньори и изследователски институти, беше широко признато, че пандемията е създавала несигурна среда на пазара на труда. В тази среда, според повечето участници, всяка промяна в минималната заплата може да създаде рискове за жизнеспособността на бизнеса и запазването на работните места. Това беше основният аргумент за решението минималната заплата да бъде замразена през 2021 г. и да се увеличи с 2% от 2022 г.

В Гърция минималната работна заплата от 2012 г. се регулира от правителството след обществена консултация, а не чрез колективно договаряне. Това все още е в сила през 2021 г., през която основната характеристика е замразяването на заплатите, както на секторно, така и на фирмено ниво, поради пандемията. Що се отнася до децентрализацията на договарянето, броят на колективните споразумения остава приблизително същият през 2021 г., като по-голямата част от (малкото) секторни споразумения прилагат замразяване на заплатите на настоящите нива.

Гледните точки на социалните партньори се различават: Асоциациите на работодателите и правителството наблягат на намаляването на социалните осигуровки и оставането на заплатите на същите нива, заради пандемията и икономическата рецесия от 2020 г. От друга страна, синдикатите (GSEE) настояват за незабавно

увеличаване на минималната заплата до 751 евро и възстановяване на нейното определяне чрез Националния общ колективен трудов договор в рамките на консултация между социалните партньори.

3.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне

В Гърция за втора поредна година социалният диалог остава настрана или се обсъжда в по-широк социален консенсус. Позициите на социалните партньори все още не са отчетени, въпреки намерението им да „поддържат жив“ социалния диалог (двустранен и тристранен). През първата година от пандемията качеството на приетото законодателство е незадоволително, като продължават негативните тенденции – на всеки 3,2 календарни дни се приема по един закон.

Това изглежда се повтаря през 2021 г., като гръцкият парламент гласува общо 112 законопроекта и международни конвенции. Законопроектът за спомагателното застраховане и превръщането му в система за капитализация, на която ще подлежат всички новозастраховани лица от началото на следващата година, беше внесен в парламента в средата на лятото, една седмица преди приключването на производството му (2021 г.). Профсъюзите и социалните участници реагираха, критикувайки правителството за приемането, в разгара на пандемията, и без предварителен изчерпателен диалог с всички заинтересовани страни. За GSEVEE, представляващ занаятчии и търговци, предложеният закон в разгара на пандемията не може да се счита за спешен приоритет и да се предлага без да е имало съществени и систематични консултации със социалните участници. Вместо това представителите на работодателите SEV и SETE бяха особено положителни към това законодателно развитие, тъй като те считат за наложително укрепването на стълбовете на капитализация чрез трансформирането на текущата, чисто разпределителна, спомагателна застраховка в модерна, която ще работи на капиталова основа. През 2021 г. е отчетен лек ръст в подписването на нови колективни трудови договори; Подписани са 15 секторни/професионални и 10 местни/професионални споразумения (в сравнение съответно с 14 и 3 през 2020 г.)

В тази среда Националният общ колективен трудов договор (EGSSE) беше договорен и подписан между националните партньори (2021 г.) – Федерацията на промишлеността на Гърция (SBE) подписва за първи път като национален социален партньор – приемайки, между други, Европейското рамково споразумение за цифровизация на труда, подписано от европейските социални партньори (2020 г.) и създаването на съвместна работна група по цифрови умения и заетост.

4. ГЕРМАНИЯ

4.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията

- На 13 декември 2020 г. федералното правителство въведе трета фаза от програмата за спешна помощ за самостоятелно заети лица, лица на свободна практика, микропредприемачи и компании с годишни продажби до 750 милиона евро
- Законът за доставчиците на социални грижи, предвиждащ компенсационни плащания за доставчици на социални услуги, които са без работа или са на съкратено работно време, беше удължен на 6 ноември 2020 г. до 31 март 2021 г.
- Няколко мерки в подкрепа на бизнеса също бяха продължени: отлагането на данъчните плащания и освобождаването от просрочени данъчни задължения беше удължено до 30 септември 2021 г. Бизнесът може да отложи данъчните си плащания или да освободи своите просрочени данъчни задължения само в комбинация с договор за вноски до 31 декември 2021 г. – с последното удължаване до 31 март 2022 г
- През март Германският кредитен институт за възстановяване (KfW) обяви удължаването на всичките си програми, предоставящи заеми на компании, които са негативно засегнати от пандемията, до 31 декември 2021 г.
- През юни федералното правителство публикува наредбата за безопасност и здраве при работа Sars-Cov-2, която предвижда мерки за социално дистанциране, комуникация лице в лице, заменена от цифрова комуникация, и че работодателите трябва да предоставят бързи тестове за COVID-19.

4.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа

- Нови правила за работно споразумение

Тъй като пандемията продължи през 2021 г., работодателите и служителите бяха помолени да работят от къщи колкото е възможно повече. През април 2021 г. и през ноември 2021 г. федералното правителство дори реши да задължи работодателите да предлагат решения на служителите си за домашен офис в случай, че не изпълняват работни задачи, изискващи присъствието им в офис. Въпреки че много работодатели и служители последваха примера, повечето решения за домашен офис, използвани по време на пандемията, не попадат в определението за дистанционна работа, както е посочено в Наредбата за работното място от 2016 г. Наредбата разглежда само договорености, при които постоянна работна станция с подходящо работно оборудване, мебели и телекомуникационни инструменти е създадена в личния дом на служителя като станция за дистанционна работа .

Няколко ad hoc проучвания, предприети след като пандемията от COVID-19 удари Германия, все пак подчертават, че делът на служителите в домашния офис е нараснал по време на пандемията.

На фона на нарастващия дял на служителите в домашния офис, федералният министър на труда и социалните въпроси, г-н Hubertus Heil (SPD) предложи да се въведе правен иск, който би дал право на служителите да работят от къщи за минимум 24 дни всяка година през есента на 2020 г. Първоначалното предложение обаче беше спряно от Федералния кабинет. През януари 2021 г. федералното министерство представи

преработена версия, която предвижда въвеждане на задължение за работодателите да обсъждат възможностите за мобилна работа със служителите (но без задължение за въвеждане на мобилна работа при поискване)

Конфедерацията на асоциациите на германските работодатели (BDA) отхвърля въвеждането на правни претенции към решенията за домашен офис. BDA прецени момента на първото предложение на г-н Heil като много неподходящ, тъй като работодателите и служителите бяха демонстрирали желание съвместно да намерят подходящи решения, след като пандемията от COVID-19 удари Германия. Където е възможно, много работодатели вече предлагат такива решения. Едва ли беше разбираемо компаниите да бъдат обременени с допълнителни регулации, докато се опитват да оцелеят в кризата

Конфедерацията на германските профсъюзи (DGB) от друга страна приветства първия проект на федералния министър на труда и съжалева, че правният иск относно решенията за домашни офиси е бил отхвърлен от министерството. Противно на работодателската организация BDA, DGB предпочита въвеждането на правен иск за достъп до мобилна работа (ако естеството на задачите на служителите позволява мобилна работа). DGB счита, че такива решения трябва да се основават на принципа на доброволност, който трябва да бъде ясно посочен във всяко бъдещо законодателство.

Въпреки това едва в средата на януари 2022 г. г-н Хайл, който продължава да служи като федерален министър на труда след федералните избори през есента на 2021 г., обяви още веднъж, че ще предложи законодателство, което да даде на служителите законно право да работят от къщи (Tagesschau, 2022 г.). Съобщението на г-н Хайл е подкрепено от последното коалиционно споразумение между правителствените партии SPD, Greens и FDP. Коалиционните партньори се съгласиха да въведат нови разпоредби относно работното време и мястото на работа по време на своя законодателен мандат (SPD, Greens, FDP, 2021 г.). Съгласно коалиционното споразумение служителите ще получат право да обсъждат решения за домашен офис/дистанционна работа със своите работодатели. Работодателите могат да отказват такива искания само по оперативни причини.

4.3 Недостиг на работна ръка

Последният анализ относно недостига на работна ръка от 2020 г. показва, че недостигът засяга най-вече работните места в строителството, в старчески домове, в ВиК сектор, в гражданското строителство и здравеопазването. За тези сектори е налице високо съотношение между търсеци работа и налични позиции.

Тъй като недостигът на работна ръка отдавна е проблем на германския пазар на труда, федералното правителство разработи своя собствена стратегия за увеличаване на предлагането на работна ръка. Стратегията беше преразгледана през 2018 г. и се състои от три основни стълба: мерки за увеличаване на местното предлагане на работна ръка, мерки за увеличаване на европейското предлагане на работна ръка, както и мерки за привличане на чуждестранно предлагане на работна ръка от страни извън ЕС.

Освен това през 2019 г. беше създадена федерална програма с цел обучение и наемане на повече учители в детски градини.

По отношение на цифровите промени в света на труда и осигуряването на достатъчно квалифицирана работна ръка в дългосрочен план, германският Бундестаг поиска експертна комисия да разработи предложения за насърчаване на професионалното обучение (Deutscher Bundestag, 2021).

4.4 Заплати и определяне на заплатите

Според Института за икономически и социални изследвания (WSI) повече от 12 милиона служители са били обект на нови колективни трудови договори през 2021 г. Колективно договореното заплащане се е увеличило с 1,7% през 2021 г. в сравнение с предходната година (WSI, 2021 г.). Въпреки това, като се има предвид, че потребителските цени се очаква да се повишат с 3,1%, реалните заплати може да намалее с 1,4%. Увеличенията на заплатите за 2021 г. бяха договорени само в няколко сектора като търговията на дребно, хартията и пластмасата, както и сладкарката индустрия. Повечето компании смекчиха ефекта от липсата на увеличения на заплатите чрез еднократни плащания, които са освободени от данъци поради специална разпоредба, свързана с пандемията, в Закона за данък върху доходите (WSI, 2021 г.).

Поради облекчаването на ограниченията и намаляването на краткосрочната работа, седмичното работно време се нормализира: Средните работни часове на седмица през второто тримесечие на 2021 г. са се увеличили с 4,2% до 38,3 часа на седмица (Statistisches Bundesamt, 2021 г.). Това обаче все още е приблизително 1 час по-малко от предпандемичното ниво от 39,2 часа на седмица

4.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне

Няма промени в процеса на колективно договаряне. Проведоха се доста кръгове на колективно договаряне, които бяха отложени през 2020 г. поради несигурността на по-нататъшното развитие на пандемията от COVID-19. Например партньорите по колективно трудово договаряне в металообработващата и електрическата промишленост бяха решили да отложат колективното договаряне по ново споразумение за заплатите до края на 2020 г. (Gesamtmetall, 2020 г.). Кръгът на преговори най-накрая започна в средата на декември 2020 г. и продължи през първото тримесечие на 2021 г. Пилотно споразумение беше сключено на 31 март 2021 г. в района на колективно договаряне на Северен Рейн Вестфалия. Германският съюз на металурзите (IG Metall) и организацията на работодателите за металотехническата и електрическата индустрия в Северен Рейн Вестфалия (METALL NRW) се споразумяха за еднократно плащане, за да помогнат на служителите да се справят с финансовите предизвикателства на пандемията от COVID-19 (на стойност €500) през юни 2021 г. В допълнение, ново бонус плащане беше въведено от споразумението и ще се изплаща на годишна база от 2023 г. нататък.

По подобен начин, за металната и електрическата промишленост организациите на работодателите и синдикатите в други индустрии също решиха да въведат еднократно плащане през 2021 г. и да запазят заплатите на същото ниво през 2021 г. (Lesch, 2021;

WSI-Tarifarchiv, 2022). Такъв е например случаят със стоманодобивната и текстилната промишленост, както и с производителя на автомобили Volkswagen или железопътния оператор Deutsche Bahn. Последният колективен договор на Deutsche Bahn включва увеличение на заплатите с 1,5% от януари 2022 г. и еднократна премия от €600 през декември 2021 г. и €500 през март 2022 г. (WSI-Tarifarchiv, 2022).

Някои индустрии обаче също отбелязаха процентно увеличение на заплатите през 2021 г. Преговорите за сектора на търговията на дребно започнаха през април 2021 г., докато споразумение беше постигнато през септември 2021 г. То включва увеличение на заплатите от 3,0% от август 2021 г. плюс допълнителни 1,7% през април 2022 (WSI-Tarifarchiv, 2022). Социалните партньори в хартиената и пластмасовата индустрия се споразумяха за увеличение на заплатите от 1,5% през 2021 г. Колективното договаряне в сладкарската индустрия доведе до увеличение на заплатите от 2,5% през 2021 г.).

5. НОРВЕГИЯ

5.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията

- През декември 2020 г. норвежкия парламент прие временна схема за парични обезщетения за предприятия с голям спад в оборота. Националната схема за бизнес компенсации беше удължена през 2021 г. и отворена отново през януари 2022 г. (regjeringen.no 2022a). От юни също беше възможно да се кандидатства за обезщетение за загуби за периода ноември 2020 г. - април 2021 г., за предприятия, които са пред ликвидация.
- През януари 2021 г. парламентът възложи на правителството да предложи нова схема за подпомагане изплащането на заплатите. Това беше разработено съвместно със социалните партньори и бе прието за периода от 15 март до 31 август 2021 г. По-късна бе приложена схема в периода декември 2021 г. и януари 2022 г., която засягаше предприятия силно повлияни от кризата. На първо място, хотели, ресторанти, барове, театри и кина. Месечната субсидия беше ограничена до 40 000 норвежки крони (приблизително 4 000 евро) на служител и максимум 80% от brutната заплата.
- Регламентът за временните съкращения беше изменен с цел да се намалят разходите на работодателите да се избегнат съкращения. Периодът, в който работодателите трябва да изплащат заплати по време на съкращения, беше намален от 15 на 2 дни. За да се намали тежестта върху работниците, времето за изчакване за обезщетение за безработица беше съкратено. Периодът беше от 20 март 2020 г. до 1 ноември 2021 г., а по-късно беше удължен до февруари 2022 г.
- За да даде възможност на много безработни да придобият нови умения и знания, правителството прие през април 2020 г. по инициатива на социалните партньори безработните да продължават да получават обезщетения докато учат. От 1 октомври възможността за получаване на обезщетения за безработица докато си в процес на учене/преквалификация остана в сила.

- Отговорността на работодателя за финансиране на отпуск по болест, свързан с коронавирус, беше намалена от 16 на три дни през март 2020 г. и удължена до 31 октомври 2021 г. Разширеното право на обезщетение за грижи за заети родители беше продължено през 2021 г. и удължаването на тази мярка през 2022 г.
- Субсидиите за операторите на търговски автобуси и пътнически лодки бяха приети през юли 2020 г. Те бяха удължени, за да бъдат активни, ако властите са наложили мерки за опазване на общественото здраве.
- През февруари 2021 г. парламентът одобри 1 милиард норвежки крони за проекти за реструктуриране в туристическата индустрия. 50 милиона норвежки крони бяха отпуснати за проекти за реструктуриране на индустрията за организиране на събития.
- Правото на обезщетение по болест за служители, подлежащи на ограничения за пътуване, се прилага от 29 януари 2021 г. и докато съществуват ограничения за пътуване за служебни пътувания. Работодателят трябва да изплати болничните предварително.
- През март 2021 г. правителството отпусна 300 милиона норвежки крони за вътрешнофирмено обучение за всички компании.
- Схемата за подпомагане на заплатите беше разработена съвместно със социалните партньори и предложението беше лансирано в тристранна обстановка през март 2021 г. Това може да илюстрира тясното сътрудничество по време на кризата. Всички основни организации на работодателите и служителите са активни в разработването и коригирането на мерките, а партньорите са консултирани и информирани за нови инициативи.
- Това е в резултат на съществуващата традиция за тристранно сътрудничество, основано на взаимно доверие и готовност за компромис. Норвежката конфедерация на профсъюзите (LO), която е в тясно сътрудничество със Социалдемократическата партия, но въпреки това заяви, че сътрудничеството с консервативното правителство по време на кризата е осигурило икономиката и работните места (LO 2021). Unio, Конфедерация на синдикатите, подчертава, че ролята на тристранното сътрудничество рядко е била по-ключова и важна, отколкото по време на пандемията (Unio 2020). Освен това работодателската организация The Confederation of Norwegian Enterprise NHO похвали способността за непрекъсната съвместна работа между социалните партньори по време на криза, въпреки съществуването на несъгласия между страните. След медийното отразяване през 2021 г. имаше сериозни разногласия относно силата и договореностите на мерките, а понякога и раздразнение относно късното внедряване. И все пак, след едно от заключенията на комисията е, че стойността на сътрудничеството има жизненоважен принос за решаването на проблеми по време на криза.

5.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа

- Нови правила за работно споразумение

Предидшно проучване, преди короната, показа, че 39% от служителите в Норвегия могат да изпълняват работата си дистанционно (Holgersen et al. 2020). Все пак само 10% от тях са работили от разстояние. Точно след избухването на COVID-19, когато правителствените мерки бяха насочени към стимулиране на дистанционната работа, около половината от работната сила се възползва от това. (Nergaard 2020).

Обширната практика на дистанционна работа по време на пандемията повдигна въпроси относно отговорността на работодателите за работната среда, когато служителите работят от разстояние, включително здраве и безопасност, рутинни процедури, разходи, последствия за социалния диалог на работните места.

През април 2020 г. Министерството на труда и социалните въпроси изготви насоки за обезщетенията при трудови злополуки, в които се посочва, че застраховката покрива работниците, ако дистанционната работа се извършва по указание на работодателя.

Настоящият регламент за домашните офиси (FOR-2002-07-05-715) изисква писмено споразумение относно обхвата, работното време, наличността и поддръжката на оборудването. Съществува обаче разногласие дали настоящата наредба се прилага за ситуацията, възникнала при пандемията от COVID-19, или не. Регламентът не се прилага за ситуации на кратка или случайна работа от къщи, а вместо това се прилага за по-постоянни договорености. През април 2021 г. правителството предложи промени в регламента за домашния офис с краен срок за консултации през юли. Все още няма въведена нова наредба (regjeringen.no).

Fafo проведе две проучвания сред ръководители на магазини в Норвежката конфедерация на профсъюзите (LO) относно опита с работата от разстояние през първите шест месеца на 2021 г. (Ødegård и Andersen 2021a). Наред с други, имаше въпроси относно официални споразумения и/или консултации между страните на работното място относно правна отговорност и застраховки, отговорност за здраве и безопасност и работно оборудване, работно време, защита на данните/задължение за поверителност и мерки за смекчаване на последиците от липсата на социални контакти. Обхватът на официалните споразумения и/или консултации по основни въпроси, свързани с дистанционната работа, беше ограничен през юни 2021 г. Само 3% имаха официално споразумение относно правните отговорности, застраховката и работното време. 2% са имали споразумение, касаещо условията за здраве и безопасност. Ръководителите на магазини в това проучване призоваха за по-добри разпоредби за дистанционна работа, особено що се отнася до здравето и безопасността и разходите, свързани с работата от къщи.

5.3 Недостиг на работна ръка

През последното десетилетие имаше голямо търсене на работна ръка на норвежкия трудов пазар. Икономическият растеж и застаряващото население са сред основните причини за недостига. Други фактори са слабо набиране на персонал и високи нива на лица отпаднали от образованието, нисък образователен ценз, липса на чиракуване и в

някои случаи също висок дял на работещи на непълен работен ден и ранно пенсиониране за някои професии (NOU 2020:2). През 2019 г. правителството и социалните партньори обявиха своето пето споразумение за по-приобщаващ трудов живот, което продължава до 2022 г. (първото подписване беше през 2001 г.). Нейната цел е да намали отпуските по болест и оттеглянето от професионалния живот (Regjeringen 2018). Социалните партньори също бяха активни в усилията за намаляване на процента на отпадналите в образованието и предупреждения за нарастващата зависимост от чужда работна ръка.

Пандемията увеличи нуждата от работна ръка в здравния сектор и имаше по-голямо търсене на работници в строителството от 2020 г. до 2021 г. (Gjerde 2021). Според корона-проучване на Конфедерацията на норвежките предприятия (NHO), Федерацията на норвежките строителни индустрии (BNL) посочи, че почти шест от десет строителни компании се нуждаят от квалифицирани работници (BNL 2021). Общо около 20% от компаниите в NHO съобщават за липса на чуждестранна работна сила (NHO 2021). Някои рибопереработвателни компании съобщиха през зимата на 2021 г., че има недостиг на 75% от работната сила.

Като цяло пандемията подчерта колко зависим е норвежкият пазар на труда от работниците мигранти. В началото на 2021 г. границата беше практически затворена за всички лица, които не са имали пребиваване в Норвегия. Това доведе до остър недостиг на работна ръка, особено в корабостроителниците, риболовната промишленост (както на риболовните кораби, така и в преработвателната промишленост) и селското стопанство.

Много от работниците от Централна и Източна Европа са се установили в Норвегия. Повечето от тях също са останали постоянно в страната по време на пандемията (Ødegård и Andersen 2021b). Следователно ситуацията беше най-критична за работодателите, които зависеха от работници, пътуващи от и до родните си страни, като пътуващи до работа, командировани работници и сезонни работници

Променливите регулации на граничния контрол, карантинните правила и режимите на тестване, както и дискусиите около тези мерки, белязаха цялата 2021 г. Това дори доведе до нова модна дума: „импорт-инфекция“. Работодателските организации активно лобираха за необходимостта от изключения за трудовите имигранти, необходими за поддържане на производството. Профсъюзите бяха най-вече загрижени за това, че работниците не получават заплати, защото са били изключени от страната или са били под карантина след пристигането си в Норвегия. Качеството на местата за карантина също стана важна тема. Това доведе до изискване мястото на пребиваване за карантина при влизане, осигурено от работодателите, да бъде предварително одобрено от норвежката инспекция по труда.

5.4 Заплати и определяне на заплатите

Периодът на уреждане на заплати както в частния, така и в публичния сектор е две години, но дава възможност за преговори за заплати още на втората година. Преговорите за заплатите за 2021 г. бяха така нареченото средносрочно споразумение (втора година), с очакван ръст на заплатите от 2,7% в производството. След това резултатите от тези първоначални преговори определят нивото на увеличения на заплатите за населените места в други части на частния сектор и централното и общинското управление.

При започване на преговорите централните партии подчертаха високата степен на несигурност поради пандемията. За профсъюзите беше важно да осигурят покупателната способност на членовете, не само на нископлатените работници, които бяха силно засегнати от кризата. Комитетът за технически изчисления за уреждане на доходите (съкратено до TBU на норвежки) беше изчислил увеличението на потребителските цени на 2,8% през 2021 г. От страна на работодателите беше изключително важно да се вземат предвид последиците от пандемията, която причини големи разлики между индустриите, когато става дума за приходи и капацитет за изплащане на заплати (ASD 2021). Друг фактор, повлиял на дискусиите, е ниският лихвен процент, който е важен за повечето работници, изплащащи ипотечи.

Резултатите от централните преговори между LO и NHO бяха увеличение от 2,25 норвежки крони на час за всички работници от 1 април 2021 г. и допълнителна 1 норвежка крона за работници по колективни трудови договори със средна заплата под 90% от заплатата на работниците в производството през 2020 г. (455 970 норвежки крони). Последваха местни преговори и TBU изчисли, че общият ръст на заплатите за 2021 г. в производството и строителството е в съответствие с договореното начало от 2,7% (ASD 2021).

Работниците в търговията на дребно и услугите получиха 0,50 норвежки крони на час от 1 април 2021 г. В допълнение дойде почасово увеличение на ставката на минималните заплати съответно на 2, 3 и 5 норвежки крони и допълнително заплащане (3,10 норвежки крони на час) (ASD 2021). В сектора на финансовите услуги страните се договориха за увеличение на заплатите с 1,7% от 1 май (ASD 2021).

За служителите в държавното управление общото увеличение на заплатите е 0,9% от 1 май. От 1 юли 1,8% са заделени за местно договаряне. В споразумението с Федерацията на норвежките професионални асоциации (Akademikerne) бяха разпределени 3,35% за местни преговори (ASD 2021).

За общинския сектор работниците получиха увеличение на заплатите от 10 000 на 22 000 норвежки крони годишно. 1% беше отделен за местни преговори на 1 октомври.

5.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне

Както бе споменато, централното тристранно сътрудничество даде тласък на решенията на държавните органи и мерките бяха приложени и в организациите на работодателите и на синдикатите. Чрез тези консултации правителството вникна в естеството на мерките, които трябва да бъдат приети и да имат положителни последици за работните места и бизнеса. Сътрудничеството по време на пандемията беше изградено върху същата система и процеси, както преди (NOU 2021:6). Преди 2020 г. нямаше централно извънредно споразумение между страните в здравния сектор. Една от препоръките на Корона Комисията обаче е да се направи оценка на тристранното сътрудничество по време на пандемията, за да се оцени необходимостта от по-постоянни планове за извънредни ситуации, както на централно, така и на местно ниво. Оценката трябва да включва връзката между законодателството и колективните договори. Също така се препоръчва да се разгледа как националните и местните споразумения могат да бъдат адаптирани по време на криза.

Какво ще кажете за местното сътрудничество – във фирмите? Характерна черта на скандинавския модел е сътрудничеството между работници и работодатели на работното място. Това се оказва особено ефективно по време на кризи, като финансовата криза през 2008/2009 г. (Dølvik et al. 2014). На ниво компания работят същите институции и процеси, както преди пандемията.

Работниците и мениджърите в общините изиграха основна роля по време на пандемията и особено в здравеопазването. Проучване сред мениджъри в общинското здравеопазване, иницирано от KS (Норвежката асоциация на местните и регионалните власти), показва, че 8 от 10 заявяват, че общинският социален диалог е допринесъл за намирането на добри решения по време на пандемията. Освен това 3 от десет мениджъри потвърдиха, че сътрудничеството е станало по-добро, отколкото преди пандемията, докато само 3% смятат, че се е влошило (KS 2021).

През зимата на 2021 г. Fafo проведе проучвания сред ръководители на магазини в Конфедерацията на профсъюзите (LO) и в Конфедерацията на профсъюзите на професионалистите (Unio). Като цяло данните обхващат почти 70% от членовете на синдикатите в Норвегия. Отговорите показват, че има значителен контакт и активност на работните места по време на пандемията и дори повече от преди. Това показва, че системата работи в съответствие с намеренията в Основното споразумение (Hovedavtalen). Осем от 10 ръководители смятат, че сътрудничеството на работното място ще допринесе за намаляване на негативните ефекти от кризата (Andersen и Trygstad 2021; Trygstad et al. 2021)

6. ИСПАНИЯ

6.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията

През първата половина на 2021 г., която все още се характеризира със силно въздействие на пандемията по време на третата и четвъртата вълна, много от политиките, приети през 2020 г. за борба със социалното и икономическото въздействие на кризата с COVID-19, бяха удължени. Те включват двете споразумения в защита на заетостта между правителството и социалните агенти. Благодарение на тези споразумения временните съкращения (ERTE) бяха удължени до 30 септември като механизъм за защита на заетите и избягване на използването на други външни мерки.

Освен това правителството разшири мерките, които създадоха така наречения социален щит за защита на уязвимите групи по време на пандемията. Те включват така наречения план MECUIDA до 31 май за улесняване на баланса между живота и работата, мораториум върху дългове и ипотеките или мерки за гарантиране на защита при безработица.

В допълнение към тези политики правителството подписа споразумение със синдикатите в централната държавна администрация във връзка с дистанционната работа. Съгласно това споразумение дистанционната работа ще бъде доброволна, обратима, със същите права и задължения за персонала в този вид като персонала в режим лице в лице, при условие че се гарантира предоставянето на обществени услуги и ще има идентифициране на цели, план за мониторинг и оценка на съответствието.

Друга важна мярка беше Планът за действие за интернационализация на испанската икономика. Планът има за цел да насърчи интернационализацията на испанската икономика и да позиционира чуждестранния сектор като стълб на икономическото възстановяване и генератор на работни места чрез подобряване на конкурентоспособността и по-голямо присъствие на испански компании в чужбина.

Въпреки че много от политиките през първата половина на 2021 г. все още бяха насочени към смекчаване на въздействието на кризата, някои политики вече бяха разработени за подпомагане на икономическото възстановяване. Повечето от тях бяха насочени към МСП и самостоятелно заетите лица поради по-големите им проблеми, произтичащи от кризата с COVID19. Те включват нова линия за директна помощ, предоставена със 7 милиарда евро или линия за финансиране от 3000 евро за самостоятелно заети работници и компании, чиято дейност е била отрицателно засегната от пандемията и чиито приходи са намалели с повече от 30% в сравнение с 2019 г.

През втората половина на годината правителството отново удължи много от най-важните мерки на политиката за социална защита до края на февруари 2022 г. Те включват Споразумението за защита на заетостта, удължаване на механизма за временни съкращения, мерки за подпомагане осъществяването на професионалния и

семеен; мерки за осигуряване на закрила при безработица или за гарантиране на защитено жилище за уязвими групи.

6.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа

- Нови правила за работно споразумение

Внезапното разширяване на дистанционната работа, което се случи в първите месеци на пандемията, постепенно намаля през 2021 г. Оттогава претърпя някои възходи и падения, но с обща тенденция на спад и показване на някои пикове на вълните, настъпващи през 2021 г.

Според ONTSI (2021), използвайки данни от испанското проучване на работната сила, броят на хората, работещи от разстояние, е вариал през 2021 г. Строгото ограничаване, в следствие от COVID19 през второто тримесечие на 2020 г., увеличи трикратно хората, които редовно работят дистанционно (повече от половината работни дни), покачвайки се от 4,8% от заетите през 2019 г. (951 800 души) до 16,2% през второто тримесечие на 2020 г. (3 015 200 души).

От друга страна, частичната дистанционна работа (по-малко от половината работни дни) се увеличава по време на пандемията и обхваща около 5,7% от заетите

По отношение на разликата между половете предишните тенденции се потвърждават през 2021 г. Дистанционната работа е по-широко разпространена сред жените, отколкото сред мъжете.

Въпреки новия закон и предоговарянето на колективните трудови договори, за да се определят условията за дистанционна работа, синдикатите се оплакват, че компаниите продължават да не спазват закона за дистанционната работа. Използвайки данни от проучването CIS (Център за социални социологически изследвания) относно използването на технологиите по време на пандемията, те показват как има широко разпространено нарушение на някои от правата, включени в закона, което засяга практически всички аспекти на трудовото правоотношение (ОНД 2021). Всъщност 62,5% от анкетираните потвърждават, че компанията не им е предоставила основния лаптоп за дистанционна работа, задължение, което компаниите трябва да изпълнят по закон от септември 2020 г., когато законът беше приет. Освен това само 80% от работниците потвърждават, че интернет връзката им е платена, процент, който нараства до 91% в случая на административния персонал.

6.3 Недостиг на работна ръка

От няколко години Испания изпитва недостиг на работна ръка за висококвалифицирани специалисти, особено във високотехнологичните сектори.

Резултатите от проучването вече показват нарастващи проблеми при набирането на работници. В някои сектори на испанската икономика почти половината от компаниите имат проблеми с намирането на работници. Това са компании с висок компонент на

интензивно използване на човешки капитал като хотелиерство, селско стопанство и строителство.

По-важното е, че работодателите вярват, че недостигът на работна ръка в сектори като строителството или транспорта ще изложи на сериозни рискове изпълнението на проектите, съдържащи се в Плана за възстановяване и устойчивост с помощта на фондовете NextGen.

Правителството вече предприе някои стъпки за намаляване на недостига. В началото на януари 2022 г. правителството одобри заповед, въвеждаща повече гъвкавост при наемането на чужденци за работа в Испания. Тази заповед удължава срока от 9 до 12 месеца, през които могат да бъдат наемани чуждестранни работници.

6.4 Заплати и определяне на заплатите

В сравнение с 2020 г., когато замразяването на заплатите беше правило, през 2021 г. заплатите претърпяха умерено увеличение.

Договорените заплати в колективните трудови договори са се повишили средно с 1,47% до декември 2021 г., според данни, публикувани от Министерството на труда (Министерство на заетостта и социалната икономика 2021). Цифрата обаче е под средната инфлация за 2021 г., която достигна 3,1%, повече от два пъти повече от договорените увеличения на заплатите до декември в колективното договаряне

Още повече, че увеличението на законоустановената минимална работна заплата за 2022 г. все още предстои. Увеличението, определено през септември 2021 г., беше 1,57%, което повишава от 950 евро на месец (14 месечни плащания) до 965 евро на месец. Отново, това увеличение е под инфлацията, регистрирана за 2021 г., което означава реални загуби на заплати за тези в долната част на скалата за заплати. Преговорите за ново увеличение през 2022 г. все още продължават. Тристранният социален диалог през последните два месеца на 2021 г. беше фокусиран върху договарянето на нова реформа на пазара на труда. Профсъюзите вече предложиха минималната работна заплата да бъде определена на 1000 евро, в съответствие с препоръката на експертната комисия по минималната работна заплата.

Най-представителните синдикални и работодателски организации започнаха да преговарят за ново рамково споразумение за колективно договаряне през януари 2022 г. Така наречените ANC (Acuerdos para la Negociación Colectiva) са върхови междусекторни споразумения между синдикати и работодатели, които включват препоръки относно заплатите, увеличенията и останалите условия на труд да бъдат включени в колективните трудови договори за периода 2022-2024 г.

6.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне

Социалният диалог остана силен през 2021 г. със силно участие на социалните партньори в много области на политиката. Това е продължение на тенденцията през

2020 г., когато социалните партньори показаха своя ангажимент да подкрепят политическите мерки за справяне с пандемията и кризата и за подпомагане на възстановяването. В този смисъл може да се говори за по-силен социален диалог по време на пандемията, подкрепен от правителство, благосклонно да включва социалните партньори в политическия процес. Не се наблюдават съществени промени по отношение на темите за социалния диалог, като важна роля имат механизмите за отговор на кризата и минималната работна заплата

В много случаи социалният диалог доведе до подписване на важни споразумения, включително двете тристранни споразумения за защита на заетостта, които допринесоха за удължаване на използването на временни съкращения до февруари 2022 г. или двустранното споразумение за извънсъдебно разрешаване на конфликти през април 2021 г. Освен това през декември 2021 г. социалните партньори и правителството подписаха след няколко седмици преговори голяма реформа на пазара на труда и колективното договаряне, която се опитва да намали някои от въздействията на реформата на пазара на труда от 2021 г.

Известно напрежение обаче възникна във връзка с други теми. По-специално, тристранните преговори не успяха да постигнат споразумение в два случая. Първо, по отношение на пенсиите синдикатите и правителството подписаха пакт през ноември 2021 г., след като работодателите отхвърлиха предложението за механизъм за равенство между поколенията, който да замени фактора устойчивост. Механизмът, който правителството предлага, се състоеше в увеличаване на осигурителните вноски за десет години, за да се осигури буфер за изплащане на пенсии. Работодателите твърдят, че този механизъм не е достатъчен за решаване на проблема и че пенсията така или иначе ще изисква допълнителни реформи в бъдеще.

Второ, работодателите също се отказаха от споразумението за минималната работна заплата между синдикатите и правителството през септември 2021 г. След като преговорите се провалиха през декември 2020 г. – януари 2021 г., правителството реши да замрази минималната работна заплата и да поднови преговорите със социалните партньори през лятото. След като преговорите бяха възобновени, работодателите се противопоставиха на всяко увеличение, тъй като в икономиката е налице голяма несигурност. Това накара профсъюзите и правителството да договорят увеличение от 1,57%.

7. ИТАЛИЯ

7.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията

- Нови правила за работно споразумение

През 2021 г. фокусът на инициативите на правителството беше свързан от една страна, с мерките, насочени към справяне с пандемията от COVID, насърчаване на процеса на ваксинация и поддържане на постепенното излизане от извънредната ситуация и избягване на нови локдауни и затваряния. Ключовият набор от инициативи в тази област включваше ограничения на дейностите, включително работа, които неваксинираните хора могат да извършват, въз основа на изискването за COVID пропуски. От друга страна, изместването на действията на правителството към възстановяване беше свързано със значителни усилия в посока дефиниране на първите фази за изпълнение на Плана за възстановяване и устойчивост. Схеми за подпомагане, въведени или подновени през 2021 г., с общо финансиране от 72 милиарда евро с два основни набора от мерки през март и май 2021 г., включително удължаване на забраната за уволнения до края на юли 2021 г.; удължаване на специалната краткосрочна схема за COVID; допълнителни периоди на отпуск (частично платени) за родители на деца в дистанционно обучение, поради карантина срещу COVID, или надбавка за детегледачка, ако родителите са били самостоятелно заети лица или служители в секторите на отбраната, сигурността, полицията и здравеопазването; разширяване на обхвата на субсидиите за самостоятелно заети лица и организации с нестопанска цел със спад в приходите от поне 30 % през 2020 г. и началото на 2021 г.; намаляване на сметките за енергия на фирмите; схеми за кредитна подкрепа за фирми.

Действията, насочени към осигуряване на непрекъснатост на образованието и икономическите дейности, бяха разработени през втората половина на годината чрез подкрепа на ваксинацията, по същество чрез въвеждане на изискване за COVID пропуски за определени дейности, включително работа. Бяха въведени два вида пропуск за COVID: така нареченият „подсилен“ пропуск за COVID, предоставен на хора, които или са предприели пълен цикъл на ваксинация, включително бустер инжекция, или са се възстановили от COVID; и „основния“ COVID пропуск, който може да бъде получен чрез тестване за COVID и продължава между 48 и 72 часа, в зависимост от вида на направения тест

Втората половина на 2021 г. също беше посветена на актуализирането на Националния план за възстановяване и устойчивост (NPRR), след одобрението през април 2022 г. от Европейската комисия. Планът възлиза на общо над 260 милиарда евро и е подкрепен от различни източници.

Участието на социалните партньори във всички тези мерки обикновено е оформено като двустранен процес, както и до сега. Има значителен обмен на информация и социалните партньори имат възможност да представят на правителството своите виждания и съображения относно различните мерки. Въпреки това няма официални данни или тристранни споразумения и правителството взема предвид позициите на социалните партньори в окончателните си решения, без да води преговори директно с тях.

Изключение от този доста неформален начин на действие може да се намери в управленската структура на Националния план за възстановяване и устойчивост. Указ № 77 от 31 май 2021 г. за установяване на управленската рамка на НРПР въвежда

„Постоянна таблица за икономическо, териториално и социално партньорство“ (чл. 3), която включва представители на социалните партньори. Таблицата има консултативна роля по прилагането на националния план и включва представители на синдикатите, сдруженията на работодателите, НПО, университетите и местните власти.

7.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа

Дистанционната работа остава важен проблем през 2021 г. както в частния сектор, така и в публичната администрация. Икономическото възстановяване и прогресивното – но люлеещо се – разхлабване на ограниченията, свързано с нарастващия процент на ваксинация и приемането на COVID пропуски, насърчиха завръщането на работното място на повече от 1 милион работници

Според годишното проучване на Обсерваторията на Политехническият университет в Милано, дистанционната работа (интелигентна работа или „lavoro agile“) ще остане структурна форма на организация на труда в 90% в големите предприятия, докато само 35% от МСП декларират, че ще продължат да работят така. Публичната администрация е по-близо до голямото предприятие, тъй като 84% от работните места ще продължат да работят дистанционно.

Интелигентните работници отчитат подобрения в способността за балансиране между работата и личния живот и повишаване на ефективността на работата (89% и 59% от респондентите в големите предприятия). В същото време изглежда, че страдат повече от технологично предизвикан стрес и изпитват по-често претоварване

7.3 Недостиг на работна ръка

Икономическото възстановяване през 2021 г. извади наяве слаби места във веригата на доставки, тъй като се появи недостиг на много суровини и цените се повишиха забележително, подхранвайки инфлацията. По същия начин, въпреки че безработицата остава доста стабилна, на пазара на труда се появи недостиг на кадри.

Делът на незаетите позиции се е увеличил до 1,7% от 0,8% през 2020 г., над нивото от 1,4% през 2019 г. В някои сектори недостигът надхвърля 2,0%: строителство (2,7%), хотелиерство и ресторантьорство (2,7%), информационни и комуникационни услуги (2,3%) и професионални, научни и технически професионални дейности (2,4%)

7.4 Заплати и определяне на заплатите

Колективното договаряне и определянето на заплатите са централен въпрос в дебата за трудовите отношения в Италия. Въпреки че дискусиата относно въвеждането на законова минимална работна заплата е в застой по време на пандемията, опасенията относно увеличаването на броя на колективните договори, подписани от малки

синдикати и асоциации на работодатели с несигурна представителност, остават широко разпространени. Особено в определени сектори, като например услугите, обхватът на тези споразумения не е обичаен и нивата на заплатите могат да бъдат значително по-ниски от тези, установени в споразумения, подписани от повечето представителни организации.

В момента работодателите самостоятелно избират колективния договор, който да се прилага, и няма формална връзка с реално извършваните икономически дейности, които във всеки случай могат да бъдат повече от една. Въвеждането на (отраслова) законова минимална работна заплата би изисквало (задължително) асоцииране на всяка отделна фирма (или подразделение в нея) към определен сектор и след това избор на съответния колективен договор за този сектор. В тази перспектива въвеждането на национална междуотраслова минимална заплата би било технически много по-просто.

Вторият проблем, който извежда механизмите за определяне на заплатите в центъра на вниманието, е умереното ниво на заплатите, което е постоянна характеристика на италианските индустриални отношения през последните десетилетия. Устойчивостта на по-високите увеличения на заплатите е поставена под въпрос поради бавен икономически растеж и стагнираща производителност и следователно опасения от загуба на конкурентоспособност. Профсъюзите обаче често се застъпват за по-високи увеличения на заплатите с оглед стимулиране на вътрешното търсене и насърчаване на растежа.

7.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне

Извънредната ситуация и необходимостта от справяне със социалните и икономически последици от пандемията засилиха социалния диалог, както и необходимостта от изготвяне и след това прилагане на Националния план за възстановяване и устойчивост (НПВУ). Въпреки това, структурата на социалния диалог не се промени значително и той остана по същество оформен в двустранен обмен, при който правителството събира наблюденията и забележките, представени от социалните партньори, и след това по-късно взема предвид тези възгледи в собствените си политически решения.

Както и през 2020 г., секторното колективно договаряне не пострада конкретно поради пандемията и извънредната ситуация. Преговорите продължиха, въпреки че значителна част от колективните договори очакват подновяване.

През 2021 г. са подписани 20 колективни договора, сред 73 сделки, изследвани от Националния статистически институт (ISTAT). Те обхващат около 3,6 милиона служители и почти 30% от общите разходи за заплати. В края на декември 2021 г. 41 споразумения са били в сила (47,7% от общата сума за заплати), обхващащи почти 6 милиона работници, докато 32 споразумения и около 6,5 милиона работници очакват подновяване. Средното време на изчакване за подновяване се е увеличило през 2021 г. до средно 31,3 месеца в сравнение с 20,1 месеца през 2020 г. Повечето от

споразуменията, очакващи подновяване, са в сектора на частните услуги (14 от 32 споразумения) и в публичната администрация (всички 15 изследвани споразумения), докато само три трябва да бъдат договорени в производството (21 са валидни)

Средното увеличение на почасовите ставки през 2021 г. е 0,6%, подобно на повишението през 2020 г. През същия период инфлацията се е повишила значително повече. Хармонизираният индекс на потребителските цени се повиши с 4,2% през 2021 г.

Ако се обърнем към децентрализираното колективно трудово договаряне, можем да забележим, че през 2021 г. се регистрира ръст на децентрализираните сделки, регистрирани в Министерството на труда. Регистрацията на децентрализираните споразумения е изискване за достъп до фискални и осигурителни обезщетения за възнаграждение, свързано с изпълнението, или всякакви други обезщетения, предвидени от законодателството

През януари 2022 г. 6379 все още са валидни. Валидните споразумения обхващат около 2 милиона работници (1,55 чрез фирмени сделки и 0,45 чрез териториални споразумения). Средният годишен размер на възнаграждението, свързано с изпълнението, е 1500 евро, със значителна разлика между фирмените и териториалните споразумения, тъй като първите плащат средно 1640, докато вторите отпускат 690 евро.

8. ФРАНЦИЯ

8.1 Отговор на правителството и социалните партньори за смекчаване на ефектите от пандемията

За разлика от първите месеци на епидемията от COVID-19 през 2020 г., този път социалните партньори бяха силно ангажирани в изработването на мерките за справяне със здравната криза, както и излизането от периодите на локдаун. Консултирани бяха и по изработването на задължението определени служители да предоставят "здравна карта"

След две конференции за социален диалог, организирани през 2020 г. с всички представителни организации за създаване на социална програма за годините 2020-2021 г., правителството стартира трета конференция за социален диалог през март 2021 г., за да обсъди графика за различните консултации и проекти, които ще бъдат проведени през 2021 г. Жан Кастекс официално откри консултацията за изхода от кризата с COVID-19. Той съобщи, че от март до септември 2021 г. ще се провеждат редовни срещи със социалните партньори за работа по сценариите за отпадане на здравните ограничения

По този повод на социалните партньори бяха предложени график и метод в три фази:

- първата фаза, която се проведе основно през март, касаеше секторите, които са най-силно засегнати от здравните мерки“
- втората фаза, проведена от април до май, се основава на икономическа, социална и здравна диагноза и сценарии за развитието на кризата през 2021 г.

- третата фаза, проведена от юни до септември, беше по-перспективна и имаше за цел да види „какви основни тенденции бяха засегнати от кризата“

След конференцията Министерството на труда актуализира социалната програма на 12 април 2021 г. Въпреки че тя все още беше организирана в шест основни теми, тази програма беше допълнена от подтемата „изход от кризата“. Този метод на социално консултиране беше приветстван от социалните партньори. Дори ако правителството не следва непременно позициите им, те поне имат право да изкажат мнението си и да участват в създаването на определени мерки, както направиха за „професионалните преходи“, за да създадат мост между застрашените от кризата професии и секторите, изправени пред недостиг на работна ръка.

В началото на септември се проведе нова поредица от двустранни консултации между министър-председателя и лидерите на организациите на работодателите и служителите, за да се коментира настоящата ситуация.

Социалният диалог остана устойчив в компаниите и в клоновете за използване на инструментите, въведени на национално ниво за справяне с кризата с COVID-19, като използването на частична безработица и по-специално дългосрочна частична безработица.

8.2 Адаптиране към пандемията и връщане на работа

Въпреки че през 2021 г. не са настъпили големи законодателни промени, годината беше белязана от прилагането на националното междупрофесионално споразумение от 26 ноември 2020 г. относно дистанционната работа (Социални партньори, 2020 г.), което беше разпространено и върху целия частен сектор с министерска заповед от 3 април 2022 г. и приемането на рамковото споразумение за дистанционна работа от 13 юли 2021 г. в трите публични сектора (централна администрация, местно управление и държавни болници), което дефинира дистанционната работа, нейното значение и място и определя условията за изпълнението ѝ.

Най-важното проучване, проведено през 2021 г., е това, проведено от DARES (DARES, 2022b). Проучването подчертава, че „здравната криза води до масовото развитие на дистанционната работа“ за служителите. Проучването разграничава пет групи сред 37% от служителите, които са работили от разстояние поне веднъж между март 2020 г. и януари 2021 г.:

- 25% от работещите от разстояние („ексклузивната“ група) работят от разстояние през по-голямата част от седмицата (пет дни от пет) и провеждат срещите си чрез видеоконференция. Те смятат, че имат необходимите ресурси, за да работят от разстояние.

- 30% от работещите от разстояние („интензивната“ група), са работили между един и четири дни в седмицата през януари 2021 г. Те имат предишен опит в работата от разстояние и получават подкрепа от своя работодател
- 17% от работещите от разстояние („уязвимата“ група) са работили от разстояние между един и четири дни в седмицата през януари, но се различават от предишните по това, че имат големи затруднения в работата си (проблеми с интернет връзката, дигиталните приложения, оборудването)
- За 15% от служителите, работещи от разстояние (групата „случайни“), това е случайна практика, работили са дистанционно най-много един или два дни в седмицата през януари 2021 г.
- Последната група, представляваща 13% от работещите от разстояние, се състои от служители, които изобщо не са работили от разстояние през януари („изключителната“ група): техният опит в работата от разстояние е ограничен до кризисния период през 2020 г.,

Сред работещите от разстояние 7 от 10 биха искали да продължат тази практика поне веднъж седмично и по-малко от 1 на 10 изразява желание да работи дистанционно всеки ден от седмицата. Предпочитаната честота е един или два дни в седмицата.

8.3 Недостиг на работна ръка

През 2021 г., според проучването на нуждите от работна ръка (Enquête Besoins en Main-d'Œuvre), проведено от обществената служба по заетостта (Pôle emploi), десетте професии с най-много липса на персонал през 2021 г., са: домашни помощници и домакини; медицински сестри; икономки; инженери, ръководители на R&D, ръководители на ИТ проекти; кухненски помощници и чираци и работници в сферата на кетъринга; неквалифицирани работници в строителството на сгради; неквалифицирани строителни работници; шофьори на камиони и домашни помощници и почистващ персонал.

За да отговори на напрежението на пазара на труда, правителството стартира план на стойност 1,4 милиарда евро на 27 септември 2021 г., който мобилизира регионите и се фокусира върху обучението на работното място. Този план, според правителството, „цели преди всичко да отговори на непосредствените нужди на компаниите, като насочва търсещите работа да се преквалифицират така че да отговарят на изискванията за работни места на пазара на труда. Освен това има за цел да улесни професионалния преход на служителите, да им даде възможност да подобрят уменията си и да се преориентират към перспективни професии.

Правителствата, работодателските организации и макроикономистите обясняват недостига на работна ръка с разликата между наличните позиции и уменията на търсещите работа. За тях недостигът на работна ръка е свързан с проблем за

съответствието между офертите за работа и квалификацията на търсещите работа. Налице е липса на адекватност между нуждите на компаниите и уменията на работната сила.

Трябва да се отбележи, че схемата за „колективен преход“ беше създадена през октомври 2020 г. по предложение на социалните партньори. Целта е да се улесни преквалификацията на служители, чиито работни места биха били застрашени, веднага щом преминат към работа, считана за перспективна.

8.4 Заплати и определяне на заплатите

Според данните на DARES (2022c) за 2021 г. в компании с 10 или повече служители (с изключение на селско стопанство, частни лица и извънтериториални дейности) индексът на основната месечна заплата за всички служители се е повишил с 1,7% между декември 2020 г. и декември 2021 г. За сравнение, индексът на цените (за всички домакинства) се е увеличил с 2,8% за същия период.

Що се отнася до минималната заплата, след увеличение на 1 януари 2021 г. (от 10,15 € на 10,25 € на час), тя беше автоматично повишена през октомври 2021 г. до 10,48 € поради ускоряването на инфлацията, преди да се покачи до 10,57 € на 1 януари 2022 г.

От друга страна, DARES (2021) отбелязва, че с кризата броят на колективните трудови договори („accord de performance collective“) се е увеличил значително.

Така през последните три тримесечия на 2020 г. са сключени 247 договора при 133 през предходните три тримесечия. Това увеличение на APC се дължи на сключването на договори от компании, които имат опит в социалния диалог. Споразуменията са адаптирани към неотложността на здравната криза и се различават от сключените преди това. Така делът на договорите, касаещи нивото на заплати, нарасна от 38% на 62% в следствие на кризата. Сред тези договори най-често обсъжданите мерки са коригиране на структурата на заплащането и промяна на почасовата ставка.

Освен това, според проучване на Liaisons Sociales/OpinionWay, представено на 9 ноември 2021 г., работното време е било основен проблем при колективното договаряне в компаниите през 2021 г. Така от 53% от организациите, които са сключили споразумение от миналия януари, работното време е бил приоритетен въпрос за 34% от тях.

Изключителният бонус за покупателна способност, приет през 2020 г., беше подновен през 2021 г. с член 4 от коригиращия финансов закон за 2021 г. Този така наречен бонус „Макрон“ позволява на работодателите да плащат на служителите, които получават заплата в размер по-малък от три пъти минималната заплата, бонус освободен от данъци и осигуровки.

8.5 Въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне

На междуотраслово ниво социалните партньори, с изключение на CGT, са подписали само едно национално междуотраслово споразумение за обучение през 2021 г., Споразумението има за цел да адаптира закона от 5 септември 2018 г., който коренно реформира системата за професионално обучение.

Въпреки че дейността е спокойна на ниво междупрофесионално колективно договаряне, социалните партньори приеха през март 2021 г. автономна икономическа и социална програма, различна от тази, диктувана от правителството.

На браншово ниво обемът на сключените договори през 2020 г. е намалял с близо 23% спрямо 2019 г. (950 договора при 1227 през 2019 г.). Този спад може да се обясни до голяма степен с въздействието на здравната криза върху условията за преговори. Някои социални партньори преустановиха преговорите, защото не успяха да се срещнат лице в лице.

Що се отнася до фирменото колективно договаряне, същите причини доведоха до лек спад в броя на сключените споразумения през 2020 г.: през 2020 г. бяха сключени 96 500 текста, което е намаление със 7% в сравнение с 2019 г. (103 700). Въпреки това текстовете, отнасящи се до кризата с COVID-19, представляват 13,5% от текстовете, сключени между март и декември 2020 г., т.е. 10 760 текста, което демонстрира известно съживяване на колективното договаряне, когато става въпрос за справяне с кризисни ситуации

И накрая, Министерството на труда публикува резултатите от проучването за представителност, базирано на професионалните избори, проведени от 2017 г. до 2020 г., което потвърди CFDT като водещата синдикална конфедерация пред CGT.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА И ИЗТОЧНИЦИ

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/other/2022/working-life-in-the-covid-19-pandemic-2021>

<https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/covid-19/lang--en/index.htm>

<https://www.fhi.no/en/>

<https://www.nho.no/en>

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef22003.pdf> Austria: Working life in the COVID-19 pandemic 2021, Allinger, Bernadette

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef22005.pdf> Bulgaria: Working life in the COVID-19 pandemic 2021, Gospodinova, Zlatka; Miteva, Nadejda

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef22012.pdf> France: Working life in the COVID-19 pandemic 2021, Turlan, Frédéric

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef22013.pdf> Germany: Working life in the COVID-19 pandemic 2021, Vogel, Sandra; Breitenbroich, Marc

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef22014.pdf> Greece: Working life in the COVID-19 pandemic 2021, Kousta, Elena

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef22017.pdf> Italy: Working life in the COVID-19 pandemic 2021, Pedersini, Roberto

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef22030.pdf> Norway: Working life in the COVID-19 pandemic 2021, Ødegård, Anne Mette

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef22028.pdf> Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2021, Molina Oscar,

<https://sdgintegration.undp.org/need-social-dialogue-addressing-covid-19-crisis>

<https://socialprotection.org/discover/publications/social-dialogue-one-year-after-outbreak-covid-19-pandemic-spotlight-outcomes>

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supporting-transitions-and-securing-jobs-social-dialogue-shaping-a-stronger-recovery-from-the-pandemic-83b6b310/>