



ПРОУЧВАНЕ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ В СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В ЕС И НОРВЕГИЯ



проект STRONG (Sustainable social policy ThROUGH capacity strengthening),
реф.N:2019/101532

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

I. Социалния диалог в Норвегия	4
1. Въведение	4
2. Исторически контекст	5
2.1 Норвегия и ILO	6
2.2 Партньорство на ниво отрасъл и предприятие	8
2.3 Работна среда и регулиране на пазара на труда	8
2.4 Формиране на работната заплата и политика по доходите	8
3. Ключови участници и институции	10
4. Социален диалог и трипартизъм днес	15
II. Социалният диалог и страните в ЕС	24
1. ФРАНЦИЯ	24
2. ГЕРМАНИЯ	27
3. ИТАЛИЯ	29
4. ИСПАНИЯ	32
III. Добри практики	37
1. Норвегия	37
Трипартизъм на практика: Случаят с почистващия сектор	37
2. Белгия: Колективни договори за дистанционна работа в банковия сектор	38
3. Испания: Колективен трудов договор за условията на труд и заетост в сектор „Търговия на дребно“	39
4. Франция: Колективен трудов договор за цифрова трансформация в телекомуникационния сектор	41
5. Добри практики в териториалния социален диалог	43
5.1 Австрия– добри практики в териториалния социален диалог	43
5.2. Белгия –добра практика от Фландрия	44
5.3. Италия – практика от района на Мецоджорно	44
5.4 Испания – социални пактове и споразумения	47
ИЗТОЧНИЦИ:	50

АКРОНИМИ:

AFP	Схемата за ранно пенсиониране, основана на колективен договор (Collective agreement based early retirement scheme)
CFA	Комитет за свобода на сдружаване към МОТ (ILO Committee on Freedom of Association)
ILO	Международна организация на труда
KS	Норвежка асоциация на местните и регионалните власти Norwegian Association of Local and Regional Authorities
LO	Норвежки синдикални конфедерации Norwegian Confederation of Trade Unions
N.A.F.	Асоциация на норвежките работодатели Norwegian Employers' Association
NHO	Конфедерация на норвежките предприятия Confederation of Norwegian Enterprise
OSH	Безопасни и здравословни условия на труд Occupational safety and health
RVO	Регионални представители по безопасност Regional safety representatives
TBU	Комитет за технически изчисления за договаряне на заплатите Technical Calculation Committee for Wage Settlements
VET	Професионално образование и обучение Vocational education and training
YS	Конфедерация на професионалните съюзи Confederation of Vocational Unions

I. Социалния диалог в Норвегия

1. Въведение

Скандинавският модел на труда, характеризиращ се със социален диалог и трипартизъм, се превърна в запазена марка на скандинавските страни - Дания, Финландия, Исландия, Норвегия и Швеция. Тристранното сътрудничество се осъществява по политически разделителни линии и днес се счита за решаващо за националната икономика. В началото на 20-ти век, малцина, ако изобщо е имало има такива, биха помислили, че социалният диалог и трипартизмът ще се разглеждат като конкурентно предимство в бъдеще.

Модел за миналото и бъдещето

През 2016 г. двете най-влиятелни организации в норвежкия трудов живот, Норвежки синдикални конфедерации (LO) и Конфедерацията на норвежките предприятия (NHO), стартират съвместна „алтернатива за устойчивост“ (Bærekraftsalternativet), която получава голямо признание от Министъра на труда и социалните въпроси. Двамата социални партньори акцентират на предизвикателствата, с които ще се сблъска норвежката икономика в областта на труда в бъдеще, и отбелязват следните цели, за чието постигане се ангажират да работят заедно:

- широко договаряне на заплатите,
- повишен акцент върху уменията и обучението,
- устойчива икономическа политика, която насърчава растежа, за да осигури висока заетост.

Инициативата за устойчивост представя някои от характеристиките на това, което е описано като норвежки тристранен модел. Социалните партньори не са непременно съгласни по всички мерки, но признават важността на сътрудничеството. Мерките са доброволни, основани на доверие и, ако е необходимо, подкрепени със съдействие и политики на правителството. Такива инициативи са били предприемани няколко пъти преди това, включващи усилия за справяне с периоди на нарастваща безработица и спад на производителността. През последните години на дневен ред са предизвикателствата от глобализацията. Взаимоотношенията разчитат на силни партньори и баланс между конфликти и сътрудничество. Тристранният модел е гъвкав и степента на координирано формиране на заплатите и областите на сътрудничество варират във времето. Но докато предишните предизвикателства са решени чрез сътрудничество между социалните партньори, променяният се свят на труда изглежда изисква по-бързи отговори и включва и ново предизвикателство, невиджано досега - преходът към въглеродно-неутрална икономика.

Норвежкия пазар на труда

Норвежкия пазар на труда се характеризира с високо ниво на заетост, значително равенство между половете и относително нисък дял на нетипичните форми на работа. Регулирането на пазара на труда се основава на законодателството и колективните трудови договори на ниво отрасъл, допълнени от специални споразумения на ниво отрасъл или предприятие. Договарящите се страни са регулирали „правилата на играта“, както и правата за съвместно вземане на решения в така наречените основни

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.

споразумения, докато условията на труд са определени отчасти в колективните трудови договори и отчасти в законодателството. Определянето на заплатите е територия на социалните партньори и не съществува национална, нормативно определена минимална работна заплата.

Синдикатите и работодателските организации играят решаваща роля в развитието на пазара на труда. Норвегия е част от единния пазар на Европейския съюз от 1994 г. чрез Споразумението за Европейското икономическо пространство (ЕИП).

Таблица 1 Статистика на пазара на труда 2018г

Статистика за пазара на труда (2018)	Процент
Равнище на заетост на жените (15-74 години)	64.5
Равнище на заетост на жените (25-66 години)	78.6
Равнище на заетост на мъжете (15-74 години)	69.3
Равнище на заетост на мъжете (25-66 години)	84.9
Общо равнище на заетост (20-66 години)	76.2
Равнище на заетост на мигрантите (20-66 години)	66.6
Равнище на безработица (15-74 години)	3.9
Равнище на безработица (15-24 години)	9.6
Равнище на безработица на мигрантите (15-74 години)	8.4
Почасова работа (15-74 години)	25.1
Временни договори (служители 15-74 години)	8.4
Разлика в заплащането между половете – средна заплата при жените спрямо средната заплата при мъжете	87.1
Ръст на производителността на труда 2017-18	1.2
Трудови злополуки	8 на 1000 заети лица

Източник: Статистика Норвегия, NOU 2019: 6, Nergaard, 2018a.

2. Исторически контекст

Първите национални конфедерации в Норвегия са създадени през 1899 г. (Норвежките синдикални конфедерации, LO) и 1900 г. (Норвежката асоциация на работодателите, NAF), (сега е известна като Конфедерация на норвежките предприятия (NHO)), тъй като тогава Норвегия започва своята трансформация от аграрна към индустриална икономика. Вече съществуват общонационални синдикати и сдружения на работодателите. Първият колективен трудов договор на отраслово ниво е подписан през 1907 г. Той обхваща металообработващия сектор и определя задължителни минимални разпоредби относно заплатите, при работа на парче и работното време,

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.

въвежда редица важни принципи: признаването от работодателите на правото на работниците да се организират и да избират цехови отговорници, докато синдикатите приемат прерогативите на управлението, т.е. правото на работодателите да организират работата (Olstad, 2010). Споразумението за металообработващата промишленост бързо е последвано от други национални споразумения на ниво отрасъл.

Индустриалните отношения в началото на 1900 г. се характеризират с трудови конфликти и класова борба. Появата на национални колективни трудови договори и по-силни организации водят до разширяване на обхвата на конфликтите и големи обществени последици. Поради това властите, както и индустриалните партньори, осъзнават необходимостта да се регламентират случаите, в които могат да се предприемат индустриални действия. Норвежкия закон за трудовите спорове (1915 г.) въвежда разпоредби относно задължителната медиация преди стачки / локаут, разграничаване на правни спорове (тълкуването на колективни споразумения) и спорове за права (стачки / локаут) и създава специален съд за правни спорове (Трудовият съд на Норвегия). Регламентът също така установява задължението за индустриален мир през периода на валидност на колективен трудов договор (Alsos et al., 2016; Nergaard, 2016).

Въпреки силния антагонизъм между LO и N.A.F. по това време, те приемат принципа, че партньорите, а не правителството, ще отговарят за колективното договаряне и разрешаването на спорове. Този принцип все още има силна подкрепа сред социалните партньори в Норвегия.

Настоящият Закон за трудовите спорове е до голяма степен подобен на Закона от 1915 г., а Националният медиатор и Трудовият съд играят ключова роля във формирането на заплатите и тристранното сътрудничество от 1915 г. (Nergaard, 2016). Тези институции са до голяма степен безспорни и са високо уважавани от социалните партньори. Като цяло индустриалните конфликти (стачки и локаут) се появяват основно само по време на кръговете за договаряне на националните колективни трудови договори, а другите конфликти са много редки.

2.1 Норвегия и ИЛО

Норвегия е член на Международната организация на труда (ИЛО) от основаването ѝ през 1919 г. и е добре представена на първата международна конференция на труда във Вашингтон през 1919 г. Представители на правителството и работодателите участват и в следващите срещи. МОТ, обаче, има противоречиво отношение за синдикатите и LO не участва до 1934 г. (Heldal, 1994). След като LO се присъединява, Норвегия се ангажира по-активно в МОТ и няколко международни трудови конвенции са включени в националния политически дневен ред. През 1935 г. е създаден тристранен комитет, включващ националния медиатор и лидерите на LO и NAF, който да проучи последиците от въвеждането на 40-часовата работна седмица върху производствения сектор, като един от основните обсъдени въпроси е Конвенцията за четиридесетчасова седмица от 1935 г. (№ 47) (Heldal, 1994).

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.

В годините след Втората световна война Конвенцията на МОТ за равното възнаграждение от 1951 г. (№ 100) е обект на големи дебати в Норвегия. В крайна сметка Конвенцията е ратифицирана през 1959 г. и е използвана от организации, застъпващи се за равно заплащане. Въпреки че норвежкият пазар на труда е добре регулиран, конвенциите на МОТ все още играят важна роля в определени области. Конвенцията за трудовите клаузи (договори за обществени поръчки) от 1949 г. (№ 94) е използвана за спиране на конкуренцията чрез ниски заплати в началото на новото хилядолетие (виж по-долу), а синдикатите са се позовавали неколkokратно на Конвенцията за свободата на сдружаване и защита на правото на организиране, 1948 г. (№ 87) и Конвенцията за правото на организиране и колективно договаряне от 1949 г. (№ 98) (вж. по-долу).

През последните години Норвегия е много активен участник в Международната конференция на труда и в Управителния съвет на МОТ. През 1948 г. е създаден тристранен комитет на МОТ в Норвегия (съгласно Конвенцията относно тристранните консултации (международни трудови норми) от 1976 г. (№ 144)), съставен от представители на публичните власти, синдикатите и организациите на работодателите и председателстван от министъра на труда и социалните въпроси. Комитетът действа като консултативен и съветателен орган към правителството и трябва да бъде изслушван и включван в консултациите по всички въпроси, произтичащи от членството на Норвегия в МОТ. Все пак може да се каже, че повечето норвежки тристранни сътрудничества се основават на национални инициативи.

През 2016 г. норвежкият комитет на МОТ, с представители на социалните партньори, заедно с тристранните комитети на МОТ в други скандинавски страни, инициира скандинавски тристранен отговор на глобалната инициатива на МОТ „Бъдеще на труда“. Чрез четири национални тристранни конференции целта е да се изследва как новият свят на труда ще повлияе на скандинавските страни и техните модели на пазара на труда и как те могат да се адаптират към тези промени.

Ратифициране на конвенции, свързани със социалния диалог

- C87 Конвенция за свободата на сдружаване и защита на правото на организиране, 1948 (No. 87) - 4 юли 1949
- C98 Конвенция за правото на организиране и колективно договаряне, 1949 (No. 98) - 17 февруари 1955
- C135 Конвенция за представителите на работниците, 1971 (No. 135) - 24 ноември 1976
- C144 Конвенция относно тристранните консултации (международни трудови норми), 1976 (No. 144) - 9 август 1977
- C151 Конвенция за трудови отношения (държавна администрация), 1978 (No. 151)- 19 март 1980
- C154 Конвенция за колективно договаряне, 1981 (No. 154) - 22 юни 1982

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.

2.2 Партньорство на ниво отрасъл и предприятие

Сътрудничеството на работното място, взаимното доверие и прозрачността постепенно заменят конфликтите и недоверието между социалните партньори. Основното споразумение от 1935 г., договорено и подписано от LO и N.A.F., представлява крайъгълен камък в това отношение. Споразумението съдържа разпоредби, изискващи работодателите да се консултират с представители на синдикатите в редица конкретни ситуации (Bergh, 2010: 21-22; Birkjeland, 2000). Регламентирани са и правата и задълженията на синдикалните представители. Засиленото сътрудничество постепенно се развива в области като производителност, развитие на бизнеса и организация на работа, най-вече на фирмено ниво.

Този акцент върху сътрудничеството е и основата за различни изследователски инициативи за съчетаване на развитието на предприятията с широко участие на служителите и синдикатите в скандинавския и норвежкия трудов живот през 60-те години (Gustavsen, 2007 и 2011; Johansen 2013). Успоредно с това са укрепени разпоредбите на Основното споразумение и се гарантира, че реструктурирането ще се обсъжда с представители на синдикатите. Ето защо сътрудничеството на ниво отрасъл и предприятие е признато като ефективно и демократично.

2.3 Работна среда и регулиране на пазара на труда

Представители от страна на работниците и на работодателите са включени на ранен етап в разработването и прилагането на регламента за безопасни и здравословни условия на труд (OSH). Комисия по труда (Arbeiderkommisjonen, основана през 1885 г.) полага основите на първия Закон за защита на работниците (обхващащ фабрики). В Комисията са включени представители на работниците и собственици на фабрики. По-късно включват представители на социалните партньори в наблюдение на спазването на разпоредбите. Впоследствие тази договореност е заменена от представителството на социалните партньори в борда на Инспекцията по труда (Nergaard and Trygstad, 2013).

През 1956 г. сътрудничеството в областта на безопасността на работното място и ролята на работниците в тази връзка значително се засилва с въвеждането на задължителни отговорници по безопасността, определени измежду и от служителите. С течение на времето тази законодателна рамка се разширява и сега работодателите са длъжни да се консултират с представителите на работниците в редица области.

2.4 Формиране на работната заплата и политика по доходите

През годините след Втората световна война формирането на заплатите се разглежда като инструмент за осигуряване на стабилна национална икономика. Това поставя по-голям акцент върху политиката по доходите, в смисъл на сътрудничество между социалните партньори и властите, за да се регулират увеличенията на цените и заплатите. Постепенно това се свързва с разширяването на социалната държава и системата за социална сигурност за модериране договарянето на заплатите и търсене на широка подкрепа за приетите решения. Ключови участници са силните синдикати и социално-демократичните правителства (Stokke et al., 2003).

Моделът на координирано договаряне се появява през 60-те години. Колективните споразумения са предоговаряне на редовни интервали, всяка втора година. През

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.

последните години партньорите на централно ниво договарят корекции на заплатите. Освен това партньорите в много сектори договарят корекции на заплатите на ниво предприятие; тези преговори се водят по силата на доброволно поето задължение.

Договарянето на заплатите се извършва под формата на независими кръгове за договаряне между синдикатите и сдруженията на работодателите, често на централизирано (конфедеративно) ниво, а самите страни поемат отговорността да гарантират, че резултатите са в съответствие с това, което може да бъде понесено от икономиката, без да доведе до загуба на конкурентоспособност и по-висока безработица. Често, по искане на социалните партньори, властите предприемат политически действия под формата на ценови субсидии или подобрени социални придобивки. За синдикатите са важни увеличението на заплатите и малките разлики в трудовите възнаграждения. Договарянето на централно ниво облагодетелства групи, които имат по-слаба позиция при водене на преговори. В замяна на това работодателите се възползват от произтичащата от това предвидимост и относително ниско ниво на конфликт.

Норвежкият модел за формиране на трудовите възнаграждения се е сблъсквал с предизвикателства в моментите, когато е имало нужда от по-силен ангажимент към формирането на трудовите възнаграждения, съобразен с изискванията на националната икономика, било поради прекомерен растеж на цените и заплатите, или поради международните икономически тенденции. Имало е и кратки периоди, когато са приемани закони за работните заплати, както и периоди, обхванати от широки социални пактове (Stokke et al., 2003). Законите за трудовите заплати през 1988 и 1989 г. са последвани от период на тристранно сътрудничество, наричан „Алтернатива на солидарността“, която включва комбинация от умерено покачване на заплатите и мерки за увеличаване на заетостта и борба с безработицата (Stokke et al., 2003)

В края на 90-те години инфлацията и ръстът на заплатите в Норвегия са по-високи, отколкото при нейните търговски партньори. След цялостен преглед както на системата за договаряне, така и на принципите на формиране на заплатите, партньорите се ангажират да предприемат формиране на заплати в съответствие с така наречения „Модел за определяне на темпото“.

Моделът за определяне темпото на договаряне

В резултат на макроикономически анализи на формирането на заплатите, предприети през 60-те години, „Моделът за определяне на темпото“ придобива влияние. Накратко, моделът предполага, че икономиката може да бъде разделена на два сектора: международен незащитен сектор и защитен сектор. В малка и отворена икономика, като тази на Норвегия, растежът на заплатите в международния сектор трябва да направлява растежа на заплатите в защитения сектор (Thomassen and Øksendal, 2017). Повишаването на заплатите в международните сектори обикновено се основава на развитието на цените на международния пазар и повишаването на производителността. Това позволява увеличаване на заплатите, без да води до загуба на конкурентоспособност и произтичащата от това безработица. Заплатите в защитения сектор не трябва да бъдат по-високи, за да се избегне ефекта от разпростиране. Този

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.

модел предполага и това, че подобренията в производителността се разпределят между труда и капитала / собствениците.

3. Ключови участници и институции

В момента има четири основни синдикални конфедерации, като 93% от служителите, членове на синдикати, са членове на тези четири конфедерации. Различните конфедерации и съюзи си сътрудничат, но са склонни и да се конкурират за членове и да имат различни виждания за приоритетите в кръговете за договаряне на заплатите.

Най-голямата организация, Landsorganisasjonen I Norge (LO), е доминиращата конфедерация на национално ниво. С течение на времето балансът измества до известна степен съдържанието. Конфедерациите, представляващи интересите на служителите с висше образование, се развиват и увеличават членската си маса.

През 2017 г. почти половината от работещото население (49 %) в Норвегия са членове на синдикат. Това представлява спад спрямо 90-те години на миналия век, когато степента на синдикално сдружаване е била 57 %. В сравнение с много други страни, синдикатите се радват на стабилна и висока подкрепа

Таблица 2. Норвежки синдикални конфедерации, 2017

	Основана	Брой синдикати	Процент работна сила	Процент синдикални членове
Норвежка конфедерация на синдикатите (LO)	1899	26	24	49
Конфедерация на професионалните съюзи (YS)	1977	13	6	12
Конфедерация на съюзите за професионалисти (Unio)	2001	13	10	21
Федерация на норвежките професионални асоциации (Akademikerne)	1997	13	5	11
Съюзи, които не са свързани с конфедерация		са. 20	3	7
Общо		са. 85	49	100
Източник: Nergaard, 2018a				

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.

В продължение на много години Конфедерацията на норвежките предприятия (ННО, преди това N.A.F.) е единствената доминираща организация на работодателите. ННО е образувана чрез сливане на традиционната индустриална федерация, федерацията на занаятчиите и асоциацията на работодателите. Въпреки това, в наши дни редица сдружения на работодатели (секторни и между секторни) също играят роля в съответните отрасли. Второто по големина сдружение на работодателите от частния сектор е Virke (което представлява основно предприятия от сектора на частните услуги), следвано от Spekter, чиито членове са независими държавни предприятия (включително държавни болници), и KS, което представлява местните и регионалните власти (с изключение на община Осло). В държавния сектор преговарящ партньор от страна на работодателите е Министерството на местното самоуправление и модернизацията.

Понастоящем всички големи сдружения на работодателите са „смесени“ или с други думи, те обединяват както интереси на работодателя/пазара на труда, така и други бизнес интереси.

В резултат контактите им с властите се отнасят до въпроси, вариращи от формирането на заплатите, пенсиите и работната среда до бизнес политиката и въпроси, свързани с рентабилността на предприятията.

В частния сектор делът на служителите на работни места, където работодателят е член на конфедерация, се е увеличил след 2000 г. (Nergaard, 2018a). През 2017 г. приблизително две трети от работната сила в частния сектор са били наети от предприятия, организирани в сдружения на работодателите. Членовете на норвежките сдружения на работодателите не са автоматично обвързани от колективен трудов договор по силата на членството си в организацията на работодателите, а само ако това е поискано от синдикат и когато са изпълнени определени критерии (обикновено изискването е за 10% членове на синдикатите) или при удължаване на споразумение на ниво отрасъл (вж. по-долу).

Таблица 3. Организации на норвежките работодатели, 2017

Конфедерация на норвежките предприятия (ННО)	1900 (1989 в настоящия си вид)	25 800	706 600
Virke, Федерацията на предприятията на Норвегия	1938 (1990 в настоящия си вид)	21 100	236 400
Асоциация на работодателите Spekter	1993	240	216 400
Норвежка асоциация на местните и регионални власти (KS)	1972 (чрез сливане)	800	432 500
Други асоциации на работодателите		13 700	218 000
Дял от общия (частен сектор) (%)			70

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.

Източник: Nergaard, 2018a, and Stokke, 2000.

Ако през следващите години представителността на организациите спадне, това може да представлява заплаха за съществуващото тристранно сътрудничество. Докато членството в работодателските организации се увеличава, делът на работниците, които са членове на синдикати, леко е намалял. В момента тристранното сътрудничество се основава на идеята, че представителството както на работниците, така и на бизнеса, прави сътрудничеството демократично. Без стабилна представителност легитимността на социалното партньорство може да бъде подкопана.

Въпреки че процентът на гъстота на синдикатите в Норвегия е висок и относително стабилен в международен контекст, има опасения относно тенденцията към намаляване. Такива опасения се изразяват основно от синдикатите, но се споделят и от основните организации на работодателите и от правителството. В доклад на обществената комисия, която разглежда модела за определяне на заплатите, се подчертава, че високите нива на гъстота и високото покритие на колективните трудови договори са важни за координацията на заплатите (NOU, 2013: 45-47). Високите нива на гъстота сред работодателите и служителите са важни и за сътрудничеството между социалните партньори на фирмено и секторно ниво. Сега норвежките синдикати търсят начини за повишаване процента на синдикалната гъстота, а през 2019 г. традиционно конкуриращите се синдикални конфедерации обединиха сили, за да засилят набирането на нови членове. Наред с други въпроси, въпросът е бил обект и на тристранна дискусия на семинар, проведен през 2018 г., на който г-жа Nauglie, Министър на труда и социалните въпроси, е поканила социалните партньори да обсъдят проблема и потенциалните мерки, които трябва да бъдат предприети.

Значителни промени на пазара на труда също могат да нарушат баланса на силите между организациите. LO е доминиращ синдикат от над 100 години. По-високите нива на синдикално обединение на хора с по-високи образователни нива стимулират растежа на други организации, които започват да участват в тристранното сътрудничество. И двете тенденции показват динамичния характер на системата за индустриални отношения.

Сътрудничество чрез официални институции

Социалните партньори и властите си сътрудничат по редица въпроси и се срещат както на официални, така и на неформални форуми. Отношенията им се характеризират с взаимно доверие и уважение, а възможността да осъществяват директни телефонни разговори или да провеждат неформални срещи се признава като ключов елемент от норвежкото тристранно сътрудничество. Въпреки че правителството създава няколко институции за улесняване на тристранното сътрудничество, ННО и LO подчертават важността на тяхното двустранно сътрудничество.

Основни институции за тристранно сътрудничество

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.

Правителствената контактна комисия за договаряне на заплатите се председателства от Министър-председателя и включва няколко министри от кабинета, синдикати и конфедерации на работодателите и организации за земеделие и рибарство. Правомощията на Комисията са да улесни обмена на информация между партньорите преди и по време на кръговете за договаряне на заплатите. Комисията обикновено заседава два пъти годишно.

Комитетът за технически изчисления за договаряне на заплатите (ТВU) се състои от представители на всички синдикални и работодателски конфедерации, както и от представители на Статистиката на Норвегия, Министерството на труда и социалните въпроси, Министерството на финансите и Министерството на местното самоуправление и модернизация, което представлява правителството като работодател.

Задачата на Комитета е да предостави на социалните партньори и на властите възможно най-добро общо съгласие за икономическата ситуация. Това включва тенденциите в заплатите и доходите през предходната година, ценовите тенденции и всякакви промени в конкурентоспособността. По този начин партньорите могат да се съгласят с фактите. Комитетът предоставя и прогноза за инфлацията за следващата година.

Съветът по трудова и пенсионна политика е създаден от Министерството на труда и социалните въпроси през 2004 г. Министърът и социалните партньори могат да обсъждат ключови предизвикателства, свързани с трудовата и пенсионната политика. През последните години Съветът обсъди как да се проследи социалният договор за разширяване на броя на чиракуванията, как да се интегрират по-бързо търсещите убежище на пазара на труда и т.н. GIG икономика (неофициалната заетост; система, при която постоянните работни позиции са често срещани и работодателите запълват тези места с независими работници на краткосрочни договори) и нейните ефекти върху заплатите и труда условия. Съветът е отговорен и за проследяването на Приобщаващото споразумение за трудов/личен живот (IA споразумение). Той може да назначи временни или постоянни работни групи за преглед на конкретни въпроси или за дългосрочен мониторинг. Например: създаден е специален форум за равенство между половете.

Норвегия има политическа традиция да включва заинтересованите страни в съвети и комисии, които обмислят и подготвят нови политики. Синдикатите и сдруженията на работодателите се включват във всички основни обсъждания, свързани с формирането на заплатите, и обикновено и в тези, свързани с пенсиите, работната среда, развитието на умения, научните изследвания и изграждането на капацитет, включването и разнообразието в трудовия живот. Докато преди време този тип представителство беше ограничено до LO и NHO (N.A.F.), понастоящем са включени по-широк кръг от организации. И четирите синдикални конфедерации и петте сдружения на работодателите сега са представени в тристранни комитети като ТВU, както и в съответните ad hoc комитети на пазара на труда. Това помогна за разширяване на представителството и придаване на повече легитимност на решенията (Nergaard et al., 2016)

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.

Напоследък има тенденция за увеличаване на експертните комисии, която е критикувана от социалните партньори. Нито един от социалните партньори не е пряко представен в комисията за работното време, създадена през 2015 г. Комитетът е съставен от икономисти, правни експерти, мениджъри на човешки ресурси и социални учени, които в основната си част не са свързани с никой от социалните партньори или техните институции. Това е в съответствие с общата тенденция през периода 1972-2016 г., когато делът на специалистите експерти в обществените комисии се е увеличил значително. Тази тенденция е критикувана от страна на синдикатите и особено от LO, които твърдят, че социалните партньори трябва да бъдат канени по-често, както във формалното им качество, така и като експерти с обширен поглед върху проблемите, свързани с професионалния живот

По отношение на колективното договаряне и формирането на заплатите, специален акцент се поставя върху значението на органите, създадени през 1915 г. - Трудовия съд и Националния медиатор. Подобни институции има във всички скандинавски страни.

Трудовият съд и националният медиатор

Трудовият съд се състои от юридически квалифицирани съдии, от съдебни заседатели, предложени от социалните партньори, и правила за конфликти, свързани с тълкуването на колективни трудови договори и нарушения на задължението за трудов мир. Страните в колективните трудови договори трябва да се въздържат от колективни действия, докато са обвързани от колективен трудов договор и това изискване се основава както на законодателството, така и на клаузите във всички колективни трудови договори. Отнасянето на случай до Трудовия съд се счита за крайна мярка. Партньорите припомнят, че повечето въпроси се уреждат доброволно и никога не стигат до съдилищата.

Институтът по медиация включва постоянен национален медиатор и редица други медиатори, които предлагат медиация на непълно работно време. Националният медиатор е независим от властите. Ако договарящите се страни не могат да постигнат споразумение по време на преговорите, те трябва да уведомят медиатора. Медиацията е задължителна и трябва да се предприеме, преди да се предприемат колективни действия при трудови спорове. В очакване на резултата от медиацията медиаторът рутинно забранява действията при колективни трудови спорове, когато страните не успеят да постигнат съгласие в основните кръгове за договаряне. Тази практика е безспорна и страните твърдят, че Институтът по медиация помага да се намали броят на конфликтите. Ако медиацията не успее, Институтът по медиация не може да предотврати възникването на индустриален конфликт.

Силна традиция на сътрудничество на работното място

Докато трипартизмът в Норвегия се концентрира предимно в диалога между страните на централно ниво, важноста на сътрудничеството между социалните партньори на ниво работно място не трябва да се пренебрегва. Норвежката представителна система се основава на така нареченото едноканално представителство, което означава, че представителството на работното място се основава на представителите на синдикатите. Съвместното вземане на решения на работното място се осъществява

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.

главно чрез синдикални служители, избрани измежду и от служителите, както е регламентирано от съответните основни споразумения, сключени между страните на централно (конфедеративно) ниво. Представителите на служителите имат важни функции на работното място, както при договарянето, като партньор на работодателя, така и като лица, следящи за съблюдаването на заплатите и условията на труд. В проучване, проведено от ННО сред фирми-членове, девет от десет компании се съгласяват, че са спечелили от сътрудничеството между представители на синдикатите и ръководството на работното място.

Социалните партньори заделят и средства за общи проекти, често насочени към разработване на по-добри и по-ефективни начини за организиране на работното място. Тези проекти често включват страни на фирмено и секторно ниво, а опитът се споделя в сектора.

4. Социален диалог и трипартизъм днес

Тенденциите и резултатите на социалното партньорство и диалога в Норвегия се формират от предизвикателствата в икономиката, трудовия живот и други въпроси от политическия дневен ред. Докато формирането на заплатите представлява основата на това партньорство, страните периодично си сътрудничат и по редица други въпроси. Това става под формата на двустранен или тристранен диалог на централно ниво и двустранен диалог на ниво компания.

Координирано договаряне на заплатите

Норвежкото формиране на заплатите все още се счита за силно координирано, въпреки че преговорите на ниво компания са се увеличили по важност в няколко индустриални споразумения (Dølvik, 2013). Ефективната съгласуваност между компанията и централните нива дава на централните организации на работодателите и синдикатите способността да действат стратегически и да ангажират своите членове в хода на действие (Marginson, 2013).

По време на основните договаряния (когато се водят преговори по целия колективен трудов договор) обикновено се договаря поотделно всеки колективен трудов договор на ниво отрасъл. На практика координацията се осигурява като първо се договарят незащитените отрасли (производство), за да се определи „норма“ за растеж на заплатите, която да бъде следвана от други сектори в следващите кръгове за договаряне (моделът за определяне на темпото). „Нормата“ е оценка на общия годишен ръст на заплатите в експортните сектори, предоставен от ННО в „разбирателство с LO“. Ако трябва да се разгледат широки междусекторни въпроси, основните конфедерации често участват в между отрасловите договаряния. В публичния сектор договарянето винаги се извършва от конфедерациите от страна на труда и съответните публични органи.

Тъй като синдикалните конфедерации са склонни да се състезават за членове, няколко отрасли са обхванати от повече от един колективен трудов договор за една и съща категория служители. Това понякога може да създаде проблеми по време на договарянето, тъй като работодателската организация трябва да преговаря с няколко синдиката с различни приоритети. Обикновено по-малките синдикати приемат

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.

резултата от преговорите между най-големия синдикат и работодателската организация. Когато обаче синдикатите са еднакво големи или представляват различни видове служители, това може да създаде трудна ситуация за работодателската организация. Освен това, договарянето на фирмено ниво се извършва съгласно изискванията за индустриален мир в повечето отрасли, въз основа на финансовото състояние, производителността, конкурентоспособността и бъдещите перспективи на предприятието. Тези кръгове за договаряне предоставят на партньорите на ниво компания възможност да коригират растежа на заплатите в съответствие с местните обстоятелства. Важността на договарянето на ниво предприятие варира в различните сектори. Сред работниците в производствените сектори това нарастване може да представлява две трети или повече от годишното увеличение на заплатите. В частния сектор договарянето на работната заплата на служителите („белите якички“) се извършва само на ниво предприятие.

Един от ключовите елементи на тристранното сътрудничество е координацията на формирането на заплатите. За да се предотврати излизане на синдикатите, които имат много силна преговорна позиция, от това координирано формиране на заплати, са необходими силни конфедерации и институционални рамки (Calmfors and Driffill, 1988). Регулирането на заплатите се координира хоризонтално между отраслите и между частния и публичния сектор, както и вертикално, между предприятията и централните нива (Nergaard et al., 2016).

Ако на централно ниво е постигната умерена договореност, за партньорите е от решаващо значение да се въздържат от подкопаването ѝ, като се съгласят на значително по-високо увеличение на заплатите на ниво компания.

Тази практика на координация е важна, така че незащитените отрасли да могат да приемат умерени договаряния на заплати и така защитените отрасли да подкрепят модела на договаряне. Въпреки че задължението за координация не е предвидено в закона, сред партньорите съществува общо разбиране за неговото значение.

Въпреки че договарянето на заплатите е отговорност на социалните партньори, акцентът трябва да бъде поставен върху важната роля на правителството при осигуряването на подкрепящи институционални рамки. Системата за договаряне зависи от присъствието на тристранни комисии, като TBU, и достъпа до медиация. Освен това партньорите понякога искат помощ от правителството под формата на конкретни мерки, законови изменения или финансови средства за специални инициативи. През 2015 г. например е заделено финансиране за езиково обучение на работното място (за работници мигранти), докато през 2016 г. социалните партньори искат промени в системата за временна, производствено обусловена безработица.

Корекции чрез тристранни комисии

Моделът на договаряне е коригиран няколко пъти. От 2000 г. формирането на заплатите се обсъжда от редица тристранни временни комисии с оглед разрешаване на напрежението в модела за формиране на заплати и лошата координация. В края на 90-те много групи служители с висше образование от публичния сектор твърдят, че са в

неравносечно положение при уреждане на заплатите. Тези групи често принадлежат към синдикати извън LO и доминиращата роля на LO и NHO е поставена под въпрос.

Едно от предизвикателствата на модела за определяне на темпото е, че ръстът на заплатите сред обикновените работници служи като единствения критерий за определяне на стандартите, които трябва да се следват във всички останали области. Служителите в производствените отрасли, чиито заплати се определят единствено чрез преговори в предприятията, се радват на по-добро развитие на заплатите, отколкото обикновените работници. В резултат на това образованите групи в производството имат по-висок ръст на заплатите, отколкото еквивалентните групи в публичния сектор. Комисиите представят препоръки, призоваващи за продължаване на съществуващата система за договаряне на заплатите, но с някои изменения. Един от резултатите е, че моделът за определяне на темпото е разширен, за да включи служители („белите якички“) в изчисляването на икономическата рамка за договаряне на заплатите в отраслите, които следват отраслите, задаващи темпото.

Тези комисии са пример за начина, по който норвежкото тристранно сътрудничество успява да защити одобрението на модела за формиране на заплати, но също така показва готовност да направи необходимите корекции. Въпреки че докладите на комисията не са правно обвързващи споразумения, съпътстващите дискусии и единодушните доклади гарантират, че страните подкрепят постигнатите заключения.

Уместността на модела за определяне на темпото, високият ръст на работните заплати на служителите („белите якички“), намаляващите нива на синдикално обединяване и обхватът на колективните трудови договори са все теми, които се обсъждат редовно. Това засяга главно частния сектор, тъй като процентът на членуващите в синдикатите в публичния сектор все е много висок (80%), а всички служители в публичния сектор са обхванати от колективни трудови договори

Таблица 4. Покритие с колективни трудови договори по сектори (процент)

Частен сектор	63	60	59	58	54	52
Държавен сектор	100	100	100	100	100	100
Общо	77	74	74	73	70	69

Забележка: На база на въпроси в анкети за работната сила.

Източник: Nergaard, 2018a

Отношенията между частния и публичния сектор представляват допълнителна зона на напрежение, което е свързано и с разликата в заплащането между половете, тъй като заетите в публичния сектор са доминиращо жени. Структурата на заплатите в публичния сектор е много по-компресирана и групи със сходни образователни нива (като учители и медицински сестри) получават по-ниски заплати от служителите със същото образователно ниво в частния сектор. Годишната координация на растежа на заплатите в отделните сектори усложнява преодоляването на структурните различия.

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.

На практика би било трудно да се разреши този възприет дисбаланс, освен ако публичният сектор не се откъсне от нормата, зададена а от секторите, определящи темпото.

В резултат на тази силна координация някои групи имат по-лош резултат, отколкото би могло да бъде постигнато чрез собствената им пазарна мощ, докато други се облагодетелстват. Затова въпросът е защо партньорите и техните членове се въздържат да се откъснат от модела. Отговорът е, че въпреки предизвикателствата партньорите все още вярват, че моделът за определяне на темпото дава най-добри резултати както за работниците и служителите и за предприятията, така и за норвежката икономика като цяло. Моделът осигурява относително малки различия в заплащането, адаптивен бизнес сектор и стабилност на пазара на труда

Намеса в колективното договаряне

През годините норвежките власти избират да се намесят в редица индустриални конфликти, като ги насочат към задължителен арбитраж, т.е. чрез приемането от Парламента на мерки за обявяване на протичащ индустриален конфликт за незаконен. В такива случаи спорът се решава от националния арбитражен съд по въпросите на заплатите. Възможността да се отнесе индустриален спор към задължителен арбитраж като крайна мярка е неразделна част от норвежкия модел на пазара на труда. Въпреки че всички страни подчертават, че индустриалните конфликти по принцип трябва да се разрешават от самите страни, социалните партньори са на различно мнение кога е необходима намеса (Alsos, 2010). Тази практика често се критикува от норвежките синдикати, които я смятат за намеса в правото на независимо договаряне. Надзорните органи на МОТ също считат, че с някои изключения, налагането на задължителен арбитраж като цяло противоречи на принципите на свобода на сдружаване и колективното договаряне.

Трябва да се отбележи, че норвежките власти са предпазливи при използването на задължителен арбитраж и го ограничават до ситуации, в които животът и здравето се считат за изложени на риск (Seip, 2018). Министрите на труда и социалните въпроси, които вземат решението кога е необходима намеса, на няколко пъти изразяват съжалението си, че трябва да прибегват до задължителен арбитраж и припомнят отговорността на социалните партньори за избягването на ситуации, в които конфликтите са заплаха за живота и сигурността.

Използване на конвенциите на МОТ и надзорни органи

Синдикатите неколкократно се позовават на конвенциите на МОТ в преследване на своите интереси, например по отношение на задължителния арбитраж. Комитетът на МОТ по свободата на сдружаване (CFA) неколкократно коментира намесата на Норвегия в правните конфликти, като по същество препоръчва на Норвегия да въведе система от минимални услуги, вместо да използва задължителен арбитраж. Например, в отговор на жалба от синдиката Industri Energi относно намесата на правителството в стачка на обществени перални през 2014 г., CFA заключи:

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.

„Отбелязвайки, че въпросът за използването на задължителен арбитраж от правителството за прекратяване на легитимна стачка и налагане на условията на колективния трудов договор с цел опазване на общественото здраве и безопасност е възникнал в страната при различни, макар и извънредни случаи, както се вижда от предишните жалби, Комитетът насърчава правителството да обсъди със социалните партньори възможните начини, които да гарантират, че основните услуги ще се поддържат в случай на стачка, последиците от която могат да застрашат живота или здравето на населението. " (CFA, дело № 3147)

Конгресът на LO през 2017 г. решава, че основните конвенции на МОТ трябва да станат част от Норвежкия закон за правата на човека. Законопроект в съответствие с тази позиция е обсъден в Парламента през пролетта на 2019 г., но изглежда липсва подкрепата на парламентарното мнозинство.

Когато конфликт бъде спрял, се свиква публично назначен Национален съвет по заплатите, включващ представители на социалните партньори, който да определи изхода от ситуацията. По същия начин като Националния медиатор и Трудовия съд, този съвет има независим статут (Alsos, 2010).

Умения и обучение

В продължение на много години уменията и обучението са важна област на сътрудничество между социалните партньори и властите в Норвегия. Въпреки че държавата носи основната отговорност за образователната система, партньорите играят ключова роля не на последно място в професионалното обучение. Тъй като Норвегия е страна с високи заплати / високи цени и висока производителност, предприятията зависят от квалифицирани работници и от служители, които повишават своите умения и квалификация.

Норвежкият модел на професионално образование и обучение (VET) се основава главно на комбиниране на обучение в класната стая и на работното място (чиракуване). Законът за образованието (1998 г.) призовава за създаване на различни органи, свързани с професионалното обучение в предприятията, с представителство на социалните партньори, (Nyen and Tønder, 2016). Социалните партньори в повечето случаи са част от съветите за професионално обучение на ниво окръг и често се назначават в така наречените изпитни комисии, които одобряват нови кандидати. Партньорите участват и в органите, които обсъждат учебните програми и организацията на обучението. През 2013 г. социалните партньори подписват социален договор за сътрудничество с властите, за да се осигурят възможности за чиракуване.

В продължение на много години тристранното сътрудничество включва и въпроси, свързани с ученето през целия живот и обучението на работното място, т.е. образованието за възрастни. Между 1998 г. и 2001 г. е въведено законово право на неплатен отпуск за обучение. Възрастните служители, които не са завършили основно образование (начално/прогимназиално или горна степен на средно образование), получават възможности за специално адаптирано обучение и са разработени схеми за

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.

документирани на предходно обучение и трудов опит (Payne, 2006; Skule, 2004; Nyen и Tønder, 2014). Социалните партньори и властите си сътрудничат по тези реформи. Призивът на синдикатите за създаване на фонд за последващо и продължаващо обучение, обаче, е отхвърлен от работодателите по финансови причини и това никога не заляга в реформата.

Многообразие и приобщаване

Норвегия има приобщаващо тристранно споразумение за трудов живот от 2001 г. (IA споразумение), което се заражда от загрижеността от нарастващите нива на отпуск по болест и процента на преход към пенсии за инвалидност. Това е доброволно споразумение, което има за цел да намали процента на отпуск по болест и да подобри приобщаването, както и да насърчи по-дълъг трудов живот. Договорът се предоговаря на всеки четири години и са добавени редица инструменти, включително така наречените „Центрове за подкрепа на приобщаващи работни места“, които предоставят помощ на бизнеса в дейността им по приобщаване. Създадена е и отделна координационна група, в която са включени и социалните партньори. IA споразумението има за цел по-ниски нива на отпуск по болест и намалени нива на преход към ранно пенсиониране и обезщетения за инвалидност.

Когато се предоговаря IA споразумението за периода 2019–22 г., на дневен ред е въпросът дали сътрудничеството трябва да продължи след като целите на споразумението не са постигнати. Целта за намаляване на процента на отпуск по болест е постигната само в част от частния сектор. Ето защо новото споразумение поставя голям акцент върху съвместните усилия на страните на работното място. Отраслите с високи нива на отпуск по болест трябва да разработят свои собствени програми с конкретни цели и с цел да се намалят отпуските по болест с 10% спрямо нивото от 2018 г.

Друг пример за работата на социалните партньори по приобщаването е т. н. „бърза писта“, който е посочен като пример за добро социално партньорство както от LO, така и от ННО. През декември 2015 г., когато големи части от Европа са изправени пред значителен приток на бежанци, LO и ННО изпращат съвместно писмо до министър-председателя, предлагащо мерки за засилване на интеграцията на пазара на труда. Социалните партньори не искат отделна стратегия за ниско заплащане за бежанците, а желаят да надградят съществуващите договорености, като субсидирани от правителството заплати и назначения на работа за натрупване на опит.

Социална защита

Универсалните държавни схеми играят по-голяма роля в Норвегия, отколкото в други скандинавски страни. Социалните партньори са активни в разработването на нови схеми за социално подпомагане и резултатите често са резултат от взаимовръзката между преговорите и новото законодателство (Alsos и Nergaard, 2015). Държавната пенсионна и здравноосигурителна схема (Националната осигурителна схема, въведена през 1967 г.) се базира отчасти на по-ранни схеми, основани на споразумения. Схемата за ранно пенсиониране, основаваща се на колективен трудов договор (AFP), е въведена

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.

като част от договарянето на заплатите през 1988 г. и продължена в началото на 90-те години. Схемата обхваща служителите на работни места, обхванати от колективни трудови договори.

Срокът на родителски отпуск също е увеличен значително - от 18 седмици през 1977 г. (преди това е бил 12 седмици) до 49 седмици през 2019 г. Това е законова схема, но увеличението на броя на седмиците е резултат от компромис в политиката на доходите

От 2000 г. на дневен ред за социалните партньори и властите са пенсиите (Grødem и Nippe, 2018; Nippe и Pedersen, 2019). Машабната пенсионна реформа е инициирана с назначаването на Пенсионна комисия през 2001 г. Десет години по-късно, през 2011 г., е въведена нова пенсионна система, която включва адаптиране на пенсиите към промяната в продължителността на живота. Тя се основава на нефинансови дефинирани вноски (системата NDC) с гъвкави възрасти за пенсиониране (от 62 години) при актюерски неутрални условия. Схемата за AFP е предоговорена, за да отговори на тези принципи и от 2006 г. е въведена със закон задължителна професионална пенсия.

Реформите на пенсионната система се основават главно на широки компромиси и показват, че социалните партньори и правителството са готови да се заемат с трудни въпроси.

Равенство между половете и работа на непълно работно време

Норвегия се счита за страна с висока степен на равенство между половете в трудовия живот. Процентът на участие на пазара на труда сред норвежките жени е висок, но голяма част от жените работят на непълно работно време, което се счита за бариера за равенството между половете. Принудителната работа на непълно работно време се счита за особено проблематична. През 2017 г. 20 % от норвежките жени (без студентите), работещи на непълно работно време, са недоволни от работното си време. Както в болниците, така и в общинския сектор, страните подписват писма за намерение да се увеличат броя на редовните длъжности. Повечето от мерките са приложени на отделни работни места, докато страните на централно ниво се споразумяват за насоки и препоръки. В допълнение е прието ново законодателство, за да може повече длъжности да се обособят на пълен работен ден и да се подобри положението на работниците, работещи принудително на непълно работно време (Kavli et al., 2019). Работата на непълно работно време спрямо работата на пълен работен ден също е предмет на дебат при договарянето на заплатите. Въпреки големите усилия, увеличаването на дела на длъжностите на пълно работно време в доминираните от жените професии в здравеопазването и социалните грижи, е предизвикателство. Работното време на жените обаче се увеличава значително през последните години (Nätti & Nergaard, 2019).

Стандарти на работната среда

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.

Сравнителните международни проучвания показват, че Норвегия е начело по отношение на стандартите за работна среда (NOA, 2018). Концепцията за работната среда е синоним на здраве, безопасност и околна среда.

Независимо от това, работниците с по-ниски образователни нива често имат по-стресираща работа от другите, както и по-малко възможности за автономия при организирането и изпълнението на работата си (NOA, 2018: 38).

За да се осигури здраве и безопасност в предприятията, без служители по безопасността, през 1981 г. държавата създава схемата на регионалните представители по безопасността (RVO) като тристранно сътрудничество между Норвежката инспекция на труда и социалните партньори. Тази схема е създадена за първи път в строителството с оглед на специфичните условия на труд в този сектор и се финансира от годишна такса, плащана от компаниите в бранша, в който има висок риск от инциденти, наранявания и здравословни проблеми. RVO са представители по безопасността за работниците, които нямат свой собствен представител по безопасността, включително фирмите от едно лице. Техните задължения включват подобряване на безопасността и работната среда за всички заети и едноличните предприемачи. RVO правят неочаквани посещения на работните места.

Ролята на RVO е да оценят условията на временните работни места и да насърчат компаниите да увеличат усилията си за подобряване на безопасността. Те правят това, като предоставят информация за наредбите, съветват за решения на проблемите на работната среда и посочват недостатъците. На работните места, където няма избран представител по безопасността, RVO има същите задължения и права като обикновения представител по безопасността. От RVO се изисква да допринесат за избора на представител по безопасността и да създадат комитет за работна среда. RVO могат и да прекратят работата, ако смятат, че съществува непосредствена заплаха за здравето и безопасността на служителите (Закон за работната среда, § 6-3). Това важи и за едноличните предприятия. През 2013 г. RVO са създадени в хотели и ресторанти и в почистващата индустрия поради предизвикателните условия на труд в тези сектори.

Мерки за осигуряване на безопасност на работното място

Всички фирми с 10 или повече служители трябва да имат представител по безопасността. Представителите по безопасността са служители, които се назначават от техни колеги и тяхната задача е да защитават интересите на служителите по въпроси, свързани с работната среда. Те са длъжни да информират както служителите, така и работодателя, ако научат за обстоятелства, които могат да доведат до инциденти и др. Работодателят трябва да се консултира с представителя по безопасността относно планирането и изпълнението на мерки, важни за работната среда. Представителите по безопасността имат право да спрат работата, ако преценят, че работната среда представлява непосредствен риск за здравето и живота (раздел 6-3 от Закона за работната среда).

В предприятията, които обичайно имат най-малко 50 служители, трябва да бъдат създадени комитети за работна среда. Те трябва да се стремят да осигурят безопасна и

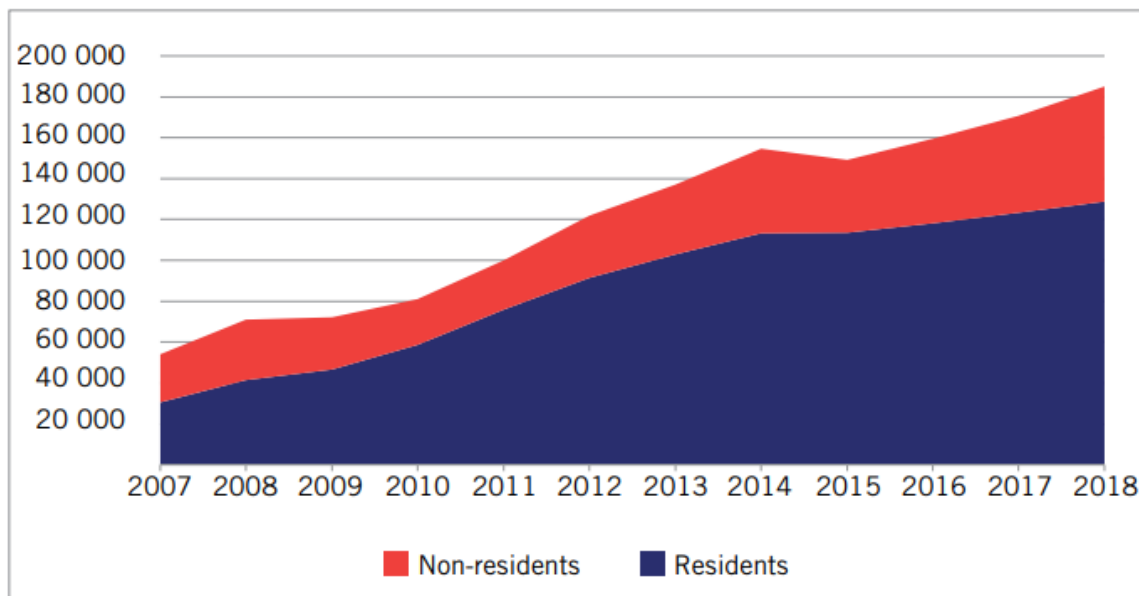
сигурна работна среда, като например допринасят активно за планирането и проследяването на систематичната работа на компанията в областта на здравето, безопасността и околната среда.

През 2016 г. 81 % от работещото население посочва, че на работното им място има представител по безопасността, а 56 % отговарят, че е създаден комитет по работна среда

‘Стари’ проблеми с ново значение

Разширяването на ЕС (и на Европейското икономическо пространство) през 2004 и 2007 г. води до нови предизвикателства пред норвежкия пазар на труда. Поради недостиг на работна ръка в сектори като земеделие, строителство, корабостроене и почитване, работниците мигранти са много добре дошли. Големият приток на работници мигранти от източноевропейски страни с ниски заплати, обаче, повдига въпроси относно интеграцията, заплатите, здравето, безопасността и защитата срещу експлоатация. Според статистиката на заетостта, базирана на регистрите, трудовата миграция от Източна и Централна Европа (ЕС-11) представлява около две трети от ръста на заетостта в Норвегия между четвъртото тримесечие на 2001 и 2012 г., включително пребиваващи и трудови мигранти с краткосрочен престой в Норвегия

Графика 1 Трудова миграция от ЕС-11 в Норвегия, 2007-18 (брой работници мигранти)



Източник: Статистика Норвегия

От 2006 г. насам няколко последователни правителства разработват мерки за борба с нелоялната конкуренция на база ниски заплати, социалния дъмпинг и престъпността,

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.

свързаната с работата. Разширяването на колективните споразумения е важна мярка и е въведено в девет отрасли до 2019 г.. Договорните партньорите не винаги се съгласяват относно необходимостта от общо приложение. Позицията на ННО варира от силна съпротива (корабостроителници) до силна подкрепа, например в сектора за почистване, където работят с правителството за борба със социалния дъмпинг, свързаната с работата престъпност и нарушенията на трудовото законодателство.

Регламентът е приет в редица други области, включвайки и разширяване на прилагането на Конвенцията за трудовите клаузи (обществени договори) от 1949 г. (№ 94) за целия публичен сектор, увеличено финансиране за инспекцията по труда и въвеждане на RVO, както беше отбелязано по-горе.

През януари 2015 г. правителството започва изпълнението на стратегия за засилване на усилията за борба с престъпността, свързана с труда, и с нарушенията на трудовото законодателство. Стратегията е преразгледана през 2017 г. и 2019 г. Мерките са разработени в консултация със социалните партньори и се проследяват чрез широко сътрудничество. Основната стратегия е широко и устойчиво сътрудничество между всички участници в организирания трудов живот и подобрена координация между публичните агенции, за да се гарантира, че техните съвместни усилия в тази посока са възможно най-ефективни. Чрез превенция и други мерки правителството има за цел да намали пазарното пространство за престъпни оператори, като улесни намирането на сериозни оператори и направи по-трудно за измамниците да предлагат своите услуги. Един от начините това да се осъществи, е чрез инициативи, насочени към възложителите на обществени поръчки и професионалните купувачи, като се повишава осведомеността на потребителите. Правителството желае да повиши осведомеността за престъпността, свързана с труда, включително за нейния обхват, причини, последици и развитие, с цел ефективно предотвратяване и борба с данъчните престъпления, използването на нерегистрирани работници, експлоатацията на труда в нарушение на закона и колективните трудови договори, трафика на хора.

II. Социалният диалог и страните в ЕС

1. ФРАНЦИЯ

Тристранен социален диалог

Франция има култура на социален диалог на всички нива, многопластова и ефективна система за колективно договаряне, както и тристранни и двустранни процеси на социален диалог, гарантирани със закон. Успявайки да преодолее икономическата криза сравнително леко в сравнение с други средиземноморски страни, Франция показва забележителна история на успеха между 2008 и 2015 г., в която социалният диалог след кризата се развива все повече и повече.

Във Франция тристранният социален диалог се осъществява в две форми. Първата форма е „социални срещи на върха“ и „социални конференции“, които са консултативни механизми, които се провеждат нерегулярно, по преценка на

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.

правителството и не се основават на законови изисквания. Въпреки че целта на социалните конференции е да събере най-висшите представители както на правителството, така и на социалните партньори, те не са в състояние да функционират ефективно при определяне на социалната и икономическата политика.

От друга страна, много тристранни и разширени тристранни консултативни органи като Икономическият, социален и екологичен съвет, Консултативният съвет по заетостта, Националната комисия за колективно договаряне, Националният съвет по заетост, професионално обучение и ориентация работят редовно. Беше заявено, че ефективността на тези тристранни органи за диалог се е увеличила значително след икономическата криза, предимно защото държавните представители, назначени в тези органи, не са политици, а държавни служители на високо ниво, чиито компетенции и етични ценности са известни на всички и следователно диалогът е станал по-лесен.

Основният тристранен механизъм за социален диалог, който регулира трудовите отношения, почива на националните междусекторни колективни трудови договори, което е резултат от двустранен социален диалог на най-високо ниво. Той се позовава на регулирането на националния междусекторен колективен трудов договор в Кодекса на труда със закон и делегирани закони в края на процес, чиито процедурни стъпки са регламентирани от закона.

Съгласно Закона за модернизация на социалния диалог от 31 януари 2007 г., правителство, което иска да направи законови промени в областта на трудовия кодекс и заетостта, е задължено да започне преговорния процес като информира организациите на работниците и работодателите. По този начин законът налага правно задължение на правителството да започне преговори със социалните партньори.

Освен това, законът предвижда три фази на съгласуване между социалните партньори и държавата.

През първата фаза правителството информира организациите на работодателите и работниците за планираните инициативи в областта на трудовите отношения, заетостта и професионалното обучение. То им предоставя основни документи по тези въпроси.

Ако въпросът е такъв, че обичайно е предмет на междусекторно споразумение, тези организации могат да уведомят правителството, че желаят да преговарят

Ако бъде постигнато споразумение, правителството изготвя законопроект, за да транспонира разпоредбите на споразумението в ревизиран Кодекс на труда. Независимо от това Парламентът, който има суверенитет над законодателния процес, не е длъжен да уважи всички условия на споразумението.

Втората форма на съгласуване между социалните партньори и държавата е държавата да разшири или директно да приложи националните междусекторни колективни трудови договори.

След кризата от 2008 г. социалните партньори и правителството се възползват от социалния диалог в три фази и законодателния метод като начин за справяне с кризата и между 2008 и 2015 година двадесет и пет междусекторни договора стават

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.

установени със закон разпоредби. Договорните въпроси могат да се разглеждат като модернизация на пазара на труда, осигуряваща конкурентоспособност и сигурност на заетостта на предприятията, професионално обучение през целия живот, осигуряване за безработица, обезщетение за частична безработица, дългосрочна почасова заетост, заетост на младите хора (помощ за заетост - обучение и стаж на работното място - задържане на работа), достъп до пребиваване, преодоляване на стреса, свързан с работата, и повишаване качеството на живот на работното място.

Изтъква се, че процесът на тристранен социален диалог не е метод, който правителството трябва да спазва абсолютно. Използването на двустранен и тристранен диалог е процес, регулиран по инициатива на правителството. Правителството определя въпросите за преговори със социалните партньори въз основа на определената от него политика, започва преговори и в случай че преговорите се провалят, законодателството се изпълнява директно от правителството. С други думи, когато правителството се нуждае от повече подкрепа за стъпките, които предприема и трябва да сподели отговорността, първо опитва да свърже този въпрос с междусекторния колективен трудов договор. Въпреки че отношенията между правителството и социалните партньори след икономическата криза в даден момент се изострят, като цяло кризата увеличава необходимостта от съвместна работа, като сближава страните.

Тъй като Франция има силна традиция на синдикализъм, колективно договаряне и социален диалог, организациите на работници и работодатели са задължени да провеждат колективно договаряне в областите, определени със закон. Тези организации са задължени колективно да договарят заплатите всяка година, обезщетенията и професионалното обучение веднъж на всеки три години, а професионалната класификация веднъж на всеки пет години. Целта на колективното договаряне не е непременно да се постигне споразумение, а да се създаде „динамика на преговорите“.

Особено забележително след кризата е, че натискът на правителствата върху социалните партньори за колективно договаряне се е увеличил. В резултат на този натиск броят на междусекторните договори се е увеличил в голяма степен.

След 2015 г. обаче предложението на правителството за изменение на Кодекса на труда, така че да се въведат гъвкави трудови договорености и измененията, улесняващи процеса на прекратяване, предизвикват най-голяма реакция от конфедерациите на работниците. Когато правителството се опитва да постигне обща основа, то се сблъсква с реакцията на работодателските организации. Тристранният и двустранният социален диалог са прекъснати от конфликта между социалните партньори и правителството. Тази криза в социалния диалог във Франция продължава и до днес.

Двустранен социален диалог и децентрализация

Точно както и в други страни от ЕС с многопластово и изключително оживено колективно договаряне, се вижда, че колективното договаряне във Франция преминава от секторно ниво към ниво предприятие (компания). Отново както и в други страни от

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.

ЕС, тази тенденция се наблюдава и във Франция по инициатива на работодатели, които искат да адаптират условията на заетост към местните условия на производство и конкуренция. За разлика от други страни от ЕС, обаче, специфичният за Франция момент е, че тази тенденция се насърчава с различни механизми от държавата.

Например, съгласно разпоредбите, приети през 2008 г., колективното договаряне на ниво компания става законово задължение по някои въпроси като например заетостта на възрастните работници, равенството между мъжете и жените и тежките условия на труд.

С междусекторното споразумение от 11 януари 2013 г. е взето решение за подобряване на обвързващата сила на колективните трудови договори на ниво бизнес и с колективното договаряне на ниво предприятие става възможно предприятията с финансови затруднения да намалят работното време и заплатите, да сменят длъжностни характеристики и работни места, за да защитят заетостта си. Този междусекторен договор е добавен към Кодекса на труда с изменението на закона през същата година.

Държавата предоставя и финансова подкрепа, като например участие в социално осигурителните вноски в някои случаи, като например определяне на намалено работно време, когато се очаква това да окаже положително въздействие върху заетостта,.

2. ГЕРМАНИЯ

Тристранен и двустранен социален диалог

Вижда се, че в Германия, която е леко засегната от икономическата криза като цяло и се възстановява за много кратко време, равнището на безработица освен това е спаднало с 3% за периода от 2008 до 2015 година.

На национално ниво в Германия няма институционален механизъм за тристранен социален диалог. Независимо от това, в тази държава, която има много силни и институционални организации на работниците и работодателите, колективен трудов договор и традиция на двустранен социален диалог, социалните партньори участват активно в създаването на правителствени политики по време на кризата. Силните организации на работодателите и работниците, които широко използват автономността на колективното договаряне, позволяват тристранни преговори на „ad hoc“ „срещи на високо равнище“, организирани от правителството и различни министерства. Непосредствените кризисни мерки, предприети заедно от правителството и социалните партньори и съвместните усилия през 2008 - 2009 г., могат да бъдат определени като най-ефективното тристранно сътрудничество и успех в управлението на кризи в Германия.

Всъщност тристранните преговори, съществували преди кризата, продължават и до днес, както и по време на кризисния период. Организацията на работниците и на работодателите посочват, че продължаващият „ad hoc“ диалог по време на кризата е изключително ефективен за успеха на предприемането на мерки срещу настоящите и бъдещи кризисни сценарии и благодарение на това силно сътрудничество няма нужда от нови институции за социален диалог.

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.

Въпреки факта, че не се основава на правна и формална структура, тристранният диалог в Германия е толкова успешен, че може да се обясни с положителното отношение на правителството и силата на двустранния социален диалог. Ad hoc тристранният диалог се основава на система от индустриални асоциации, основана на принципа на свободно колективно договаряне между работодателските организации и синдикатите. Основните секторни колективни трудови договори са добри примери за успешно управление на кризи. Работническите и работодателските организации, които споделят целта за елиминиране на колективните съкращения, се споразумяват за работа с намалено работно време и гъвкаво и адаптивно колективно договаряне за преодоляване на кризата

Освен това, има важно развитие на регионално ниво в областта на структурирането на официални институции за социален диалог в Германия. През 2011 г. например, източната провинция Бранденбург създава постоянен комитет за тристранен за социален диалог, който е първият официален социален партньорски диалог на държавно ниво. Комитетът обединява ръководителите на Германската конфедерация на профсъюзите (DGB), регионалната работодателска организация за Brandenburg Berlin (UVB) и партньорите за колективно договаряне от пет сектора: металообработване и електричество, химикали, хотелиерство и кетъринг, строителство и търговия на дребно. Европейският социален фонд (ЕСФ) подпомага финансово Комитета. Основната цел на Комитета е да се подобрят индустриалните отношения и да се увеличи обхватът на колективното договаряне. От 2011 г. Бранденбургският комитет организира два пъти годишно заседания, в които участват Германската конфедерация на профсъюзите (DGB), регионалната работодателска организация за Бранденбург- Берлин (UVB) и партньорите за колективно договаряне от гореспоменатите сектори, а модератор е Министерството на труда.

Германската система за колективно договаряне се основава на двустранен социален диалог и секторни колективни трудови договори. От друга страна, в съответствие със Закона за вътрешната организация на предприятието, бизнес съветите, състоящи се от представители на работниците, имат право на участие в консултациите и във вземането на решения. Бизнес съветът и бизнес мениджмънтът са упълномощени да сключват споразумения на работното място (betriebsvereinbarung) по въпросите, позволени от колективния трудов договор.

Социалните партньори заявяват, че участието в управителни и бизнес съвети, от една страна, и двустранните споразумения и механизмите за тристранен социален диалог в рамките на системата за колективно договаряне, от друга страна, са надеждни структури сами по себе си и че имат пълно доверие в тези допълващи се институции за социален диалог.

Както и в други страни, обаче, делът на работниците, които са обхванати от колективно договаряне, също има тенденция да намалява в Германия. Наблюдава се, че тази тенденция, започнала преди кризата, се дължи на факта, че компаниите търсят по-голяма зона за маневриране и се опитват да излязат от колективното трудово споразумение, въпреки че конфедерациите на работниците поддържат своето

отношение към защита на реда за секторно колективно договаряне. В отговор на тази тенденция, синдикатите приемат стратегия за взаимни отстъпки, за да спрат ерозията, която е в контекста на колективното договаряне. Тази стратегия, наречена „обединения за работни места“, означава, че синдикатите правят някои жертви при условие да се избегне прекратяването на трудови договори или да се сведе до минимум. По време на кризата страните в колективното договаряне включват гъвкавост на работното време, както и всякакви други договорености за гъвкавост в колективните трудови договори. В частност, интензивното използване на модели на краткосрочни договори и работа на непълно работно време значително улесняват защитата на нивата на заетост.

3. ИТАЛИЯ

Тристранен социален диалог

Националният съвет по икономика и труд (CNEL), създаден за социални цели в Италия през 1957 г. и съставен от представители на правителството, работниците, работодателите и независими служители и асоциации, е консултативен орган, който отговаря за даването на становища до правителството и местните администрации по икономически и социални въпроси и представя доклади пред парламента по въпросите на пазара на труда, колективното договаряне и социалната политика.

Задължението на тази институция се ограничава главно до консултации, а тристранният социален диалог в Италия няма официална институционална структура. Съюзите на работниците и работодателите имат широко влияние върху социалната политика и това е до голяма степен по инициатива на правителството и съответните министерства.

Участието на широко разпространени социални партньори е, въз основа на различни политически области, главно на конкретна основа по инициатива на правителството и съответните министерства. Участието на работници и работодатели в политическия процес се осъществява и под формата на изслушване в парламентарните комисии.

Липсата на официален и непрекъснат механизъм за тристранен диалог винаги е била разглеждана от социалните партньори като слабост и изисква по-силна връзка с правителството.

Тристранният социален диалог не присъства или не е ефективен в мерките за кризата, предприети в годините след икономическата криза от 2008 г. Социалните партньори вземат широко участие в дискусиите относно икономическите и социалните мерки, които трябва да бъдат предприети срещу корупцията, но процесите на тристранен диалог не дават резултат. Кризисни мерки като създаване на Фонд за гарантиране на заплатите, предприемане на мерки за строги икономии в публичния сектор, замразяване на заплатите, спиране на колективните трудови договори, реформиране на пенсионната система и стесняване на обхвата на сигурност на работните места са приложени чрез едностранни постановления на правителството.

Така например правителството, поставено под икономически и финансов натиск, осъществява пенсионна реформа, без да започне процес на консултации, и обявява

съдържанието на реформата пред социалните партньори само ден преди влизането ѝ в сила.

Това е оправдано с факта, че политическият климат не е подходящ, както и с разногласията между трите най-големи работнически организации и невъзможността им да постигнат консенсус с правителството. Негативното отношение на правителството продължава да влияе неблагоприятно върху икономическата криза и социалния диалог през следващите години. По време на правителството на Берлускони, от 2008 г., когато е началото на кризата, до края на 2011 г., едностранният подход на правителството прави изключително трудно постигането на някакво споразумение. При следващото технократично правителство, през периода 2011-2013 г., дори то да се е консултирало със социалните партньори, сътрудничество не се развива. В коалиционното правителство, създадено след 2013 г., за пореден път е заявено, че напрежението между партиите в коалицията не позволява социален диалог.

Двустранен социален диалог и колективни трудови отношения

Колективните договори на различни нива в Италия, в които участват трите най-големи конфедерации на работниците и синдикатите членове на тези конфедерации, обхващат 85% от работната сила към 2010 г.

Системата за индустриални отношения в Италия традиционно се основава на договаряне в цялата индустрия и допълнителни децентрализирани споразумения, най-вече на ниво компания. Тази структура на договаряне, основана на общоотраслови и децентрализирани споразумения, позволява широко покритие на договарянето и всеобхватни национални стандарти чрез секторни споразумения. В допълнение, договарянето на ниво компания помага да се изгладят различията между големите и малките предприятия, както и между Северния и Южния региони на страната.

За да балансират отслабването на общата защита, предоставена от секторни споразумения, синдикатите винаги са подчертавали значението на насърчаването на договарянето на ниво компания като средство колективните споразумения да са по-гъвкави и адаптивни към местните условия и за осигуряване на по-добра защита на работниците. Това е и основна цел за работодателите, за да увеличат гъвкавостта и конкурентоспособността си.

Но през 2009 г. искането на работодателската асоциация Confindustria за още по-голяма децентрализация на колективното договаряне, за да се увеличи значението на договарянето на ниво компания, довежда до сериозни разногласия между конфедерациите. Две големи конфедерации на работниците CISL и UIL заемат сходна позиция, спорейки, че е важно системата да стане по-гъвкава, така че да може да реагира по-добре на голямото разнообразие от ситуации, в които могат да са отделните компании.

В опит да се намери обща позиция тези въпроси са обсъдени продължително от трите конфедерации през 2008 г., но без успех. В резултат на това от началото на 2009 г. има редица споразумения, които понякога включват и трите конфедерации, понякога само CISL и UIL, целящи да осигурят рамка за преговори.

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.

Законът, който пренарежда правната рамка на секторното и фирменото договаряне през 2009 г., влиза в сила със съгласието на две конфедерации на работниците, организацията на работодателите и правителството, с изключение на конфедерацията на работниците (CGIL).

Този консенсус, обаче, е нарушен от законодателството, въведено от правителството на Берлускони през септември 2011 г., съдържащо допълнителни промени в договореностите за колективно договаряне. Законодателството, включено като част от ревизия на бюджета, позволява във фирмените споразумения не само да се договарят по-лоши условия отколкото в отрасловите споразумения, независимо от заложеното в самите отрасли споразумения, но и да подкопават минималните условия, определени в националното законодателство по редица въпроси. Тези въпроси включват по-конкретно работното време, гъвкавите трудови договори, процедурите за набиране на персонал, организацията на работа, класификацията на длъжностите и въвеждането на нови технологии.

И трите синдикални конфедерации, и работодателската организация Confindustria разглеждат този правен регламент като атака срещу автономните колективни трудови договори. В резултат на това през септември те добавят допълнителен параграф към първоначалното споразумение, сключено през юни, заявявайки, че ще се придържат към сключената от тях сделка. Съвместните действия на организацията на работодателите с организациите на работниците срещу законовия регламент, довеждат до това Фиат да напусне Confindustria.

Това споразумение за сектора за производство и обработка на метали, което е най-важното отраслово споразумение в Италия както по отношение на броя на обхванатите, така и на по-широкото му влияние, винаги е било постоянен източник на спорове между конфедерациите. Напрежението между синдикатите в металообработващия сектор се увеличава от разработките на производителя на превозни средства Fiat, най-голямата индустриална група в Италия. През януари 2012 г. Fiat се противопоставя на решението на Confindustria да не използва изцяло гъвкавостта, предоставена от законодателството, въведено през септември 2011 г., напуска сдружението на работодателите Confindustria и по този начин излиза от националното споразумение за металообработващия отрасъл. Впоследствие Fiat подписва независимо споразумение на ниво компания с местните синдикати.

В Италия най-голямата точка на пречупване на децентрализацията е кризата с Fiat. Оттеглянето на Fiat, най-голямата металургична компания, от Confindustria и излизането ѝ от секторното колективно договаряне в металообработващия сектор представляват голям риск за колективното договаряне на национално ниво.

През този период, известен като кризата с Фиат, тези три конфедерации подписват споразумение в опит да подобрят отношенията си. Подписалите това споразумение, което е сключено през юни 2011 г., декларират, че възприемат „разработването и продължаването“ на споразуменията на фирмено ниво като „обща цел“ и определят ясни правила в това отношение.

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.

След падането на правителството на Берлускони през ноември 2011 г., технократичното правителство продължава да насърчава децентрализираното договаряне, осигурявайки значителни данъчни стимули за заплащане, свързано с производствените резултати. През ноември 2012 г., под егидата на правителството, работодателите и CISL, UIL и UGL, макар и без CGIL, подписват документ за производителност и конкурентоспособност. Те предлагат промени в двустепенната система на договаряне, придавайки по-голяма роля на преговорите на ниво компания.

Документът за производителност и конкурентоспособност от 2012 г. предлага в бъдещите споразумения на секторно ниво да се предоставят повече възможности за преговори на ниво работно място / компания по въпроси като гъвкавото работно време с цел подобряване на производителността в рамките на компаниите, а тази част от увеличението на заплащането на секторно ниво, свързана с инфлацията “би могла да бъде разпределяна при договарянето на ниво работно място / компания.

На 25 ноември 2016 г. е подписан нов национален колективен трудов договор за металообработващата промишленост. Споразумението е първото, което е подписано съвместно от трите основни секторни синдиката след седемгодишен спор. Споразумението определя нови правила за увеличаване на заплатите, които трябва да възлизат на 51 евро на месец до края на 2019 г.

Що се отнася до текстилния сектор, на 21 февруари 2017 г., след 23 месеца преговори, е подписан нов национален колективен трудов договор, който обхваща около 420 000 служители. Споразумението предвижда увеличение на заплатите със 70 евро през следващите три години за работниците със средно заплащане, считано от 1ви април. Увеличенията ще бъдат коригирани в началото на всяка година според действителния процент на инфлация, изчислен от Националния статистически институт (Istat), до максимум 90 евро за период от три години. Споразумението предвижда и допълнителни мерки за социално подпомагане като частно допълнително здравеопазване и определя нови правила относно родителския отпуск.

4. ИСПАНИЯ

Тристранен социален диалог

В Испания тристранният социален диалог се срива поради силния натиск на политиките за финансова консолидация, които се прилагат от началото на икономическата криза. Въпреки усилията, полагани от 2013 г., когато започва икономическото възстановяване, беше заявено, че тристранният социален диалог все още е слаб и дава много малко резултати.

Сривът на тристранния социален диалог може да се обясни с икономически и политически условия. Твърди се, че кризата с външния дълг, сериозните финансови мерки и мерките за строги икономии, произтичащи от силния натиск на организациите в ЕС, законодателните изменения като реформа на пазара на труда, реформа на колективното трудово договаряне и структурни политики, прилагани едностранно от политическите сили, без да се консултират със социални партньори, изключват

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.

тристранния социален диалог. Накратко, мерките за финансови икономии стесняват пространството за тристранен социален диалог, което довежда до изключване на социалния диалог от социалните политики през периода на изготвяне на общи икономически политики.

В отговор на провала на тристранния социален диалог организациите на работниците и работодателите поемат инициатива за поддържане на тристранния социален диалог и работят усилено за установяване на диалог с коалиционните правителства, които са поставени на тясно. Тези съвместни инициативи на работниците и работодателите се обясняват с необходимостта от защита на демократичната легитимност. Политическите власти, управлявани от институциите на ЕС, доведоха до поставянето под въпрос на съществуването на политически партии и тяхната легитимност, а паралелно със загубата на доверие в демократичната система, синдикатите също попадат под критиката на обществото. Тъй като доверието на хората в тези организации преди икономическата криза е много високо, загубата на това доверие в периода след кризата разбираемо принуждава организациите да действат.

В резултат на усилията, положени пред правителството от организациите на работниците и работодателите под натиска на демократичната легитимност, са предприети някои стъпки за установяване на доверие между социалните партньори и тези усилия продължават. Така например, през януари 2011 г. социалните партньори и правителството подписват социален пакт за заетостта и пенсионните права. Един от примерите е подписването на декларацията за намерение от работодателските организации, организациите на работниците и правителството през юли 2014 г. Друг пример е социалния пакт за политика за активиране на дългосрочно безработни, подписан през декември същата година.

Преди изборите през декември 2015 г., които се провеждат в среда на политическа несигурност, организациите на работниците и работодателите създават работна комисия, която да подготви предложения за преговори със следващото коалиционно правителство. По този начин те показват, че са готови да преговарят с всяко правителство и че имат за цел да възстановят отношенията на доверие. Въпреки всички усилия на организациите на работниците и работодателите и сигналите за икономическо възстановяване, се посочва, че тристранният социален диалог е все още слаб и не дава резултати, освен в изключителни случаи.

Твърди се, че крахът на тристранния социален диалог поради строги финансови мерки рискува бъдещето на испанските икономически и социални съвети (NDSI). Всъщност, въпреки противопоставянето на синдикатите и организациите на работодателите, Икономическите и социалните съвети са премахнати като част от пакетите за строги икономии в няколко автономни общности, включително Мадрид, Ла Риоха, Балеарските острови, Кастилия Ла Манча, Кантабрия, Астурия и Валенсия на основание, че имат много слабо въздействие върху процесите на разработване на политики. Освен това, поради задължението предварително да съгласуват с NDSI законодателните изменения, се увеличава използването на спешни процедури (например кралски законодателни укази), за които не се изисква съгласуване. Въпреки рецесията на NDSI като цяло, някои от становищата им оказват значително влияние

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.

върху социалните политики в Испания. Например в случая със становището относно предложението за реформа на пенсионната система, дадено през септември 2013 г., и тримата участници в Съвета осъждат единодушно опита на правителството да прекрати актуализирането на пенсиите спрямо инфлацията. Това становище има силен обществен отзвук поради противопоставянето от страна на работодателските организации на предложението, отправено от правителството вдясно от центъра. Напоследък се правят опити да се съживи ролята му. За тази цел NDSI подготвя доклади по важни социално-икономически въпроси по собствена инициатива. Няма обаче официални инициативи за подобряване на политическата подкрепа за социалния диалог.

Двустранен социален диалог

Въпреки че правителствата не успяват да възстановят тристранния социален диалог, обратно пропорционално на този провал, организациите на работниците и работодателите успешно развиват двустранен социален диалог. Те успяват да поддържат реда за колективното договаряне през трудните икономически и политически условия в страната. Изключително важно е двустранният социален диалог да бъде трайно установен между организациите на работниците и работодателите, тъй като дава възможност на социалните партньори да се изправят срещу икономическата и политическата нестабилност.

Освен това, както и в други страни от ЕС, двустранният социален диалог постига този успех в Испания във време, когато силата на секторното колективно договаряне е нарушена от законови разпоредби като реформата на пазара на труда от 2012 г. и когато колективното договаряне се разви от ниво сектор / бизнес до ниво компания.

Целта на реформата от 2012 г., която е приета по едностранна инициатива на правителството, е „децентрализацията“ на колективното договаряне. Реформата увеличава възможността на работодателите да регулират едностранно условията на труд на служителите, както и позволява на работодателите да се откажат от секторни договори чрез едностранни решения, без да вземат предвид секторните колективни договори в колективното договаряне на ниво компания. По този начин регулаторните правомощия на колективните трудови договори на ниво компания се увеличават, докато регулаторните правомощия на секторните колективни трудови договори са прекратени. Реформата включва и някои други елементи, които оптимизират регулаторните и защитни правомощия на колективното договаряне и намаляват тежестта за работниците. Въпреки това, като резултат от реформата от 2012 г. се увеличава напрежението между социалните партньори и в някои случаи това довежда до застои в колективното договаряне. Тази правна поправка по време на кризата отслаби позициите за колективно договаряне на много работодатели. Прекият резултат от това развитие е не само намаляване на броя на работниците, обхванати от секторни колективни трудови договори, но и намаляване на броя на работниците обхванати от каквито и да е колективни трудови договори.

Трябва да се отбележи, че въпреки радикалните промени в колективното договаряне на ниво сектор и компания, след като виждат резултатите от реформите през 2012 г., не

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.

само организациите на работниците, но и организациите на работодателите продължават да споделят стратегията за засилване на регулаторната роля на секторните договори, защитавайки система за колективно договаряне на много нива, като същевременно се развива социалния диалог.

Междуетрасловото върхово споразумение, подписано между секторите, което е сключено за първи път от организации на работниците и работодателите през 1997 г., институционализира двустранен социален диалог на секторно / бизнес ниво. Върховото споразумение от 1997 г. поставя началото на нов период на засилен социален диалог в Испания и създава или консолидира двустранни институции на секторно ниво, включително обсерватории по заетостта, механизми за разрешаване на конфликти и стратегии за учене през целия живот.

В допълнение, на секторно ниво са обсъдени теми като политика за заплащането, която се отнася до сектора като цяло, или разпоредби относно гъвкавостта, при които дискусиите не са били възможни при колективното договаряне на по-ниско ниво. Заедно с краха на тристранния социален диалог след икономическата криза, двустранният социален диалог между конфедерациите на работниците и работодателите довежда до формирането на „Междусекторно споразумение за заетост и колективно договаряне“ (AENC) и това сътрудничество продължава успешно и до днес.

Тези договори, подписани от конфедерациите на работниците и работодателите и обхващащи всички сектори, обикновено включват общи насоки за осигуряване на съгласуваност между критериите за увеличаване на заплатите, гъвкава сигурност по отношение на сигурността на работното място и колективните трудови договори на различни нива.

Първият от тези договори (AENC I) е подписан през януари 2010 г. Договорът обхваща периода 2010–2012 г. и теми като преобразуването на срочните договори в договори за неопределен срок, оперативна гъвкавост, работа от разстояние, както и обсъждане увеличението на заплатите за 2010–2011 и 2012 г. Определени са и принципи за реформиране на колективното договаряне.

През периода на реформа през 2012 г., когато правомощията на секторните колективни трудови договори са нарушени, е сключен вторият междусекторен върхов договор (AENC II) за периода 2012 - 2014 г.. В това споразумение е предложено да се прилага пакт за политика на заплатите въз основа на решението, че испанската икономика губи своята конкурентоспособност поради политиките за заплащане. Най-важният аспект на AENC II е, че той ясно подкрепя генерализирането на колективни трудови договори на ниво компания, от една страна, а от друга страна се стреми да поддържа колективното договаряне на ниво компания съгласно разпоредбите на секторните договори.

Секторните споразумения трябва да осигуряват координацията между колективното договаряне на различни нива и да засилят ролята на колективното договаряне на фирмено ниво. Освен това върховният договор задължава колективните трудови договори на различни нива да включват планове за устойчивост по отношение на възнаграденията, работното време и длъжностните характеристики. По този начин

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.

той има за цел да улесни гъвкавостта в предприятията, да защити заетостта и да регулира пазара на труда в дългосрочен план.

Посочва се, че третият върховен договор (AENC III) за 2015 - 2016 и 2017 година е договорен при много трудни икономически и политически условия и страните успяват да подпишат договора след продължителни преговори поради неспособността им да се споразумеят за увеличаването на заплатите. Той препоръчва разпоредбите относно гъвкавата сигурност да бъдат включени в колективните трудови договори с цел защита на съществуващите работни места.

Разбираемо е, че междусекторните споразумения, сключени между работнически и работодателски организации от периода преди кризата в Испания, се фокусират върху заплатите, ограничавайки външната гъвкавост и по този начин укрепвайки сигурността на работните места. По отношение на заплатите се забелязва, че са разработени критерии за върховни договори и за определяне на заплатите и е приложена политика за контрол на заплатите. Това е илюстрирано от AENC II, който определя прогнозата за инфлацията на Европейската централна банка (ЕЦБ) като ключов критерий за преразглеждане на заплатите.

Вижда се, че с цел укрепване на сигурността на заетостта, усилията са насочени към разпоредби, които регулират гъвкавостта по отношение на работата и длъжностните характеристики и следователно са положени усилия за ограничаване на външните инструменти за гъвкавост, като например работа чрез агенции за временна заетост, вместо работници, които попадат в обхвата на колективните трудови договори. По този начин върховите договори изиграват основна роля в регулирането на многостранните колективни трудови договори и допринасят значително за повишаване на сигурността на заетостта.

По-важно от тези технически аспекти на върховните договори е, че испанският двустранен социален диалог може да бъде успешно поддържан въпреки негативните политически и правни условия и показва решимост да регулира социалната политика на страната, замествайки тристранния социален диалог.

Този успех на двустранния социален диалог се обяснява със силната му институционализация в периода преди кризата и със силния ангажимент на организациите на работниците и работодателите към двустранен социален диалог и системата за колективно договаряне на страната. Това показва, че двустранният социален диалог е решаваща характеристика на индустриалните отношения в Испания и продължава да бъде източник на стабилност в колективното договаряне.

III. Добри практики

1. Норвегия

Трипартизъм на практика: Случаят с почистващия сектор

„Секторните програми са добри примери за това как тристранното сътрудничество възниква от двустранното сътрудничество. Инициативата се поема от самите социални партньори, например в сектора за почистване“.

(Anniken Hauglie, Министър на труда и социалните въпроси)

Норвегия е една от европейските държави с най-висок дял на чистачите - мигранти, който се е увеличил от 44% от работната сила в сектора през 2007 г. до 67% през 2016 г. Много от тези работници слабо познават норвежките закони и разпоредби, което ги поставя в уязвима ситуация.

След 2008 - 2009 г. организираната част от сектора става все по-загрижена за конкуренцията чрез ниски заплати от компании без колективни трудови договори. Публикации в медиите за липса на контрол, „робски договори“ и незаконна работа, заедно с укриването на данъци и трафика на хора, подхранват усещането, че е необходимо строго регулиране, подкрепено от по-строг контрол и санкции (Ander-sen et al., 2016). С нарастващия брой компании, работещи извън рамките на това, което обикновено се счита за приемливи трудови стандарти, се появи междукласова коалиция в полза на законовите разпоредби (Trygstad et al., 2018).

През 2011 г. секторните социални партньори успешно изискват от норвежките власти (Tariffboard) да удължат колективното си споразумение със закон. За разлика от няколко други сектора в Норвегия, искането на синдиката за удължаване е активно подкрепено от работодателската организация NHO Service and Trade /Услуги и търговия/. По този начин обединените работодатели в почистващия сектор избират по-активна стратегия, отколкото е обичайно сред работодателите. Разширяването на минималните ставки на заплатите, преразглеждано чрез ежегодни кръгове за договаряне, все още е в сила.

Като част от „тристранна секторна програма“ за сектора за почистване, социалните партньори се съгласяват с редица допълнителни законови разпоредби. От 2012 г. се изисква публично одобрение за всички доставчици на услуги по почистване. За да получат одобрението, компаниите трябва да документират спазването на минималната ставка на заплатата и други законови изисквания, като трудови договори и спазване на правилата за здраве и безопасност, а чистачите трябва да носят лични карти, заверени от инспекцията по труда. В същото време става незаконно да се плаща за услуги по почистване от неодобрен доставчици (Trygstad et al., 2018).

Статистика: Норвежката статистика на заплатите показва, че общото прилагане на споразумението за почистващия сектор оказва влияние. През септември 2011 г., преди разширяването, почасовата заплата на 31% от чистачите е под минималната работна заплата, в сравнение с едва 5% през 2016 г.

През следващите години са създадени тристранни секторни програми и в HORECA (хотели, ресторанти и кетъринг), транспортната индустрия и автомобилните услуги.

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.

2.Белгия: Колективни договори за дистанционна работа в банковия сектор

В края на 1998 г. две банки - Васоб и Dexia, подписват колективни трудови договори за дистанционна работа, работа в дома и работа от сателитни офиси (офис, който принадлежи и се контролира от по-голяма организация на друго място). След сливането на тези две банки през 2002 г. представителите на администрацията и синдикатите работят за хармонизиране на съществуващите практики и организационни иновации. Този процес на придобиване довежда до закриване на редица регионални офиси на двете банки. Процесът на реструктуриране е отправната точка на глобалната стратегия за дистанционната работа в Dexia.

Синдикатите и ръководството решават да преговарят за ново споразумение за организиране на различните форми на работа от разстояние. Работата от разстояние се определя като алтернатива, но на практика това е ограничен начин на работа. Участващите синдикати са Конфедерацията на християнските синдикати, Генералната конфедерация на либералните синдикати на Белгия и Белгийската генерална федерация на труда. През май 2004 г. социалните партньори подписват колективен трудов договор, който гарантира сходни условия на работа и заплащане за работещите дистанционно и служителите в офиса, в допълнение към финансовите компенсации за работещите от разстояние. Работа от разстояние се предлага на избрани служители, които имат право да откажат подобна организация на работа.

През юли 2002 г. е подписано рамково споразумение от европейските социални партньори за работа от разстояние, което се планира да се прилага в компаниите в държавите-членки на ЕС и гарантира равенство между служителите на място и работниците от разстояние. Този пример ни показва, че понякога, преди рамковото споразумение на ЕС да бъде транспонирано в националното законодателство, компаниите официализират политиките за дистанционна работа, така както прави банка Dexia в Белгия през 2004 г.

Освен факта, че Dexia постига това официално споразумение една година преди европейското рамково споразумение да бъде транспонирано в белгийското законодателство през юли 2005 г., което има ограничаващ характер, тъй като е договорено на национално ниво и има сила на закон като колективен трудов договор № 85, този случай е особено интересен по две причини. Първо, той показва как една компания е разработила политика за дистанционна работа по официален начин, за разлика от 78% от компаниите в Белгия, които прилагат дистанционна работа по неформален начин - с други думи, без писмено или официално споразумение. На второ място, това показва как работата от разстояние може да допринесе за генерирането и развитието на социален диалог и от своя страна да допринесе за общата стратегия на една компания, която е образувана чрез сливане.

Колективният трудов договор регламентира правата и задълженията на работещите от разстояние и на мениджърите, включени в дистанционната работа. Той включва въпроси като времето на наличност, описание на естеството на работата и необходимостта да се обсъжда често това споразумение. Що се отнася до социалния

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.

диалог относно работата от разстояние, той продължава и след подписването на споразумението: беше създадена комисия за работа от разстояние с цел да съветва и управлява работата от разстояние и свързаните с нея въпроси, като например контрол на дистанционните служители и последващи действия по проектите. Тази комисия предлага подходяща платформа за социален диалог, където мисията, целите и средствата са точно определени. В рамките на тази комисия ръководството и синдикатите работят заедно по конкретни въпроси, след като са договорили общите и стратегическите насоки на проекта за дистанционна работа.

3. Испания: Колективен трудов договор за условията на труд и заетост в сектор „Търговия на дребно“

На 27 май 2017 г. социалните участници в испанския сектор за търговия на дребно най-накрая успяват да постигнат споразумение за условията на работа и заетост на приблизително 260 000 служители. Този колективен договор, който съдържа различни разпоредби за условията на труд във веригите магазини и големите дистрибутори, е в сила до 2020 г. Споразумението обаче не обхваща работниците в супермаркетите, освен ако не е посочено друго.

Преговорите за нов колективен договор започват на 14 февруари 2017 г. В началото изглежда много трудно да се постигне съгласие със социалните партньори. Синдикатите например настояват за увеличаване на заплатите с 3%, намаляване с 28 часа на годишното работно време и намаляване на броя на неделните дни и официални празници, в които служителите могат да бъдат задължени да работят. Тези искания обаче са яростно отхвърлени от организациите на работодателите.

Преди това споразумение участниците в сектора на търговията на дребно подписват друг колективен договор на 8 април 2013 г. Предишното споразумение е валидно между 2013 и 2016 г. по време на икономическа турбуленция. Ето защо то включва някои антикризисни мерки като замразяване на заплатите, както и работа в неделя и по време на празници без допълнително заплащане в замяна на поддържане на нивата на заетост. Тъй като секторът на търговията на дребно има жизнено важно значение за испанската икономика, е възможно да се заключи, че испанските работодатели и служители са наясно със значението на колективните трудови договори за подобряване на икономическите условия.

В сравнение с предишния, новият колективен трудов договор предлага много подобрения за условията на труд и заетост. Като начало предлага 2.5% увеличение на нивата на заплатите за 2017 г., както и 1% фиксирано годишно увеличение за 2018, 2019 и 2020 г. Споразумението обхваща както добавка за стаж, така и допълнително заплащане за извънреден труд. Всички тези регламенти означават значителна стъпка напред в сравнение с кризисните мерки, заложили в предходния период. Струва си да се отбележи, че въз основа на данните, предоставени от испанското министерство на заетостта, тези условия на заплащане показват решаващ напредък по отношение на условията на заплащане, договорени в други колективни трудови договори. В допълнение към увеличаването на заплатата, общото годишно работно време също се

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.

намалява. Колективният договор предвижда 28 часа по-малко от договореното преди това годишно работно време. Освен това споразумението разглежда и няколко положителни промени за работниците на непълно работно време и за работата в неделя и по време на официалните празници.

И накрая, за разлика от предишното споразумение, новият колективен договор включва редица социални клаузи в опит да подобри баланса между професионалния и личния живот на служителите. Така например, споразумението от 2017 г. въвежда правото на работниците да ползват неплатен отпуск за грижа за тежко болни близки роднини от 1 до 30 дни годишно, без риск да загубят работата си. Обхватът на разпоредбите, свързани с професионалните рискове, се разширява и съгласно новото споразумение служителите ще могат да вземат пълната си заплата през периодите на химиотерапия, лъчетерапия и диализно лечение, ако тези злополуки и заболявания се счита че са в резултат на професионална опасност. По този начин е възможно да се заключи, че социалните партньори помагат на правителството да прилага социална политика. Този пример ни показва и как колективните трудови договори са ефективен механизъм за социален диалог.

Освен това последният колективен трудов договор не съдържа никакво позоваване на общо рамково споразумение между социалните партньори, по-специално на третото споразумение за заетост и колективно договаряне, подписано на 15 юни 2015 г., и на приетите незадължителни насоки за колективни трудови договори, подписани през 2015 –2017 г.

Според доклад, публикуван от Eurofound на 30 май 2017 г., това споразумение, като се има предвид броят на служителите, които обхваща, ще бъде образец за следващото колективно споразумение, което ще се договаря през 2017 г.. Този доклад посочва, че това е първото споразумение, постигнато между всички представителни синдикати:

- Национална асоциация на големите дистрибуторски компании (ANGED),
- Федерация на независимите търговски работници (Fetico),
- Федерация на синдикалните асоциации (Fasga),
- Общ работнически съюз (UGT) и
- Работнически комисии (CCOO).

Сред тези синдикати, ANGED, който представлява някои гигантски компании от сектора на търговията на дребно като El Corte Inglés, Carrefour, Eroski, Group Auchan-Alcampo, FNAC, C&A, Leroy Merlin и IKEA, играе важна роля в сектора. Ето защо ANGED успява да окаже натиск върху други страни по време на преговорите за колективното споразумение. Според доклада на Eurofound тези компании наемат приблизително 2,1% от общия брой служители в частния сектор в Испания и 11,7% от общия брой служители в испанския търговски сектор.

В обобщение, първият значим колективен договор, подписан през 2017 г. в Испания, представлява много важен повратен момент. Той символизира усилията на Испания да

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.

се възстанови от предишната икономическа криза с помощта на механизми за социален диалог. Въпреки липсата на рамкови насоки за социален диалог, договорени между основните испански социални партньори, това споразумение в сектора на търговията на дребно вероятно ще постави нови стандарти за преговори, благоприятстващи служителите, в други сектори.

4. Франция: Колективен трудов договор за цифрова трансформация в телекомуникационния сектор

На 27 септември 2016 г. телекомуникационната група Orange подписва споразумение относно мерките, които ще се прилагат по време на дигиталната ѝ трансформация. Това е първото споразумение на една от 40-те компании, регистрирани на Парижката фондова борса, изцяло посветено на дигиталната трансформация. Споразумението има за цел да подчертае възможностите и рисковете от цифровата трансформация. То се отнася за 96 000 френски служители на компанията и косвено за всеки член от общата работна сила на групата от 154 000 души, които се възползват от добрите фирмени практики, разработени във Франция. То има за цел „балансирана позиция“ между два контрастни подхода, които са безусловното възприемане на дигиталната трансформация и абсолютното отричане на трансформацията.

Подписалите го заявяват, че цифровизацията „ще разтърси начина ни на работа и навигацията ни по отношение на организацията на работа, работните практики, оборудването и натоварването и това ще окаже влияние върху защитата на заетостта“. Orange възприема този процес като начин за подобряване на условията на труд на служителите. Споразумението е подписано от групата и от три синдикати - Френската демократична конфедерация на труда (CFDT), Общата конфедерация на труда (CGT) и Работническа сила (FO) - общо представляващи 58,5% от гласовете, подадени на последните избори на работното място.

Подписалите ясно дават да се разбере, че знаят, че дигиталната трансформация е процес и поради това заявяват, че споразумението, което ще е в сила до 30 юни 2019 г., трябва да бъде „завършено и изменено както и когато има ново развитие“. Трансформацията също става предмет на социален диалог. Говорител на CFDT казва: „Това е фундаментално важна разпоредба, тъй като в момента можем да измерваме само известните въздействия и рисковете [...] в област, която се развива много бързо“. Поради това веднъж годишно ръководството на Orange group ще представя своята политика по цифрови въпроси на централния работнически съвет, работническият съвет на френската група и работническите съвети на всички дъщерни дружества, които ги поискат.

Освен това социалните партньори се споразумяват за създаването на Национален съвет по цифрови трансформации. Този съвет ще се състои от членове на ръководството и трима представители на всеки участващ синдикат. Този орган ще работи по „потенциални средносрочни и дългосрочни аспекти“ и ще предлага своя опит на органите, представляващи персонала. Той ще наблюдава и увеличаването на производителността, генерирано от цифровизацията. Това е поискано от CGT с цел насочване на част от тези печалби към подобряване на условията на труд.

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.

Съгласно Споразумението всеки един служител ще стане напълно независим потребител на цифрови инструменти. За тази цел всеки служител ще премине курсове за обучение и ще му бъде дадено необходимото време. Освен това самооценяването ще се извършва на доброволни начала, а представителите на персонала ще получават функционални и разбираеми резултати.

Споразумението предвижда, че „зачитането на личния живот и правото да спре/изключи се считат за основни права в Orange“. Това означава защита на служителите от „натрапчиви практики“ (като имейл, SMS или услуги за незабавни съобщения) „по всяко време на денонощието, през уикенда, по време на почивни дни или по време на курсове за обучение“, идващи от мениджъри, но и от техните колеги или от самите тях. В предишно споразумение, сключено на 5 март 2010 г., социалните партньори на Orange обясняват, че служителите не са задължени да отговарят на такива съобщения и препоръчват на служителите да използват функцията „изпращане по-късно“.

В новото споразумение са създадени нови автоматични механизми от рода на спиране на сървъри. То предпазва служителите от излагане на психо-социални рискове или да се изправят пред парадоксална ситуация. Orange съветва служителите си да не използват своите имейли или други средства за комуникация по време на почивка или през почивните дни. В споразумението се казва, че ръководството е длъжно да даде пример при използването на цифрови инструменти и „трябва да гарантира, че това право се зачита“, докато служителите трябва да осъзнаят, че използването на цифровите инструменти от тяхна страна може да е неподходящо и трябва да покажат уважение към своите колеги при използването на цифровите технологии.

За да се предотвратят рисковете от цифровизацията, служителите могат да изпращат лични доклади за използването на цифрови услуги от тяхна страна до администрацията или да се представя колективен отчет. Тези отчети ще бъдат използвани за откриване на злоупотреба с цифрови инструменти. Освен това персоналът, отговорен за здравето и безопасността на работното място, ще бъде обучен за негативното въздействие от използването на цифрови инструменти. В допълнение са планирани мерки за насърчаване на правилното използване на цифровите инструменти, като например ден без имейл или изскачащи прозорци на екрана на компютъра, които напомнят за основните правила, с въпроси като: „Предстои да изпратите имейл в 23:00 часа, не бихте ли могли да го изпратите по време на нормалното работно време? ‘.

С това Споразумение Orange показва как работодателят зачита личния живот на служителите си. Злоупотребата с цифрови инструменти води до увеличаване на натоварването и намаляване на периодите на почивка, което може да навреди на здравето на служителите. Информираността за вредните аспекти на цифровизацията предизвика и кампания във Франция за „правото да се изключи от работа“. Тази кампания е иницирана от Общия съюз на инженерите, мениджърите и техниците-CGT (UGICT-CGT) през септември 2014 г. Благодарение на тази кампания Orange става първата френска група, развила социален диалог по въпроса за дигитализацията.

5. Добри практики в териториалния социален диалог

5.1 Австрия – добри практики в териториалния социален диалог

Регресията на националния социален диалог и политическата децентрализация благоприятстват развитието на диалози за териториално партньорство (TPD). В държава, в която социалният диалог на национално ниво е неадекватен, социалният диалог на регионално ниво служи като допълващ механизъм за защита на социално-икономическия баланс.

Диалозите за териториално партньорство обединяват различни участници в разнообразни конфигурации. Диалозите могат да са в две конкретни форми:

- отношения между синдикатите и работодателските организации в дадена територия
- тристранни отношения между горните двама участници и представители на публичните власти, които варират в зависимост от държавата и територията.

Основните инструменти на TPD са Териториалните пактове по заетостта (TEP), които представляват сключени договори за регионални партньорства за социална политика. Според проучване, проведено от Европейската комисия, местните инициативи са най-добрият начин за създаване на работни места.

Австрия се състои от девет провинции, във всяка от които е създаден TEP. Тези пактове имат за цел да изпълнят целите, заложи в Националния план за действие по заетостта, и да изпълнят Европейската стратегия по заетостта. Партньори на TEP са правителствата на провинциите, регионалните служби за пазара на труда, Федералната служба за социални въпроси, промишлената палата, Камарата на труда, Федерацията на синдикатите, Федерацията на индустрията, Асоциацията на общините, Провинциалната камара на земеделието, Училищния съвет на провинцията, експерти по интегриране на принципа за равнопоставеност между половете, представители на служители, представители на работодатели, представители на регионални организации с нестопанска цел и регионални асоциации за управление. Договарящите се партньори варират във всеки TEP, но включват правителството на провинцията, Службата за пазара на труда, Федералната служба за социални въпроси и социални партньори. Повечето партньори сключват договорите си за период от една до три години.

Приема се, че предизвикателствата, пред които е изправен австрийският трудов пазар, като повишената безработица на определени групи или половата сегрегация на пазара на труда, не могат да бъдат решени без колективни действия - политиките по заетостта не са достатъчни за решаването на тези проблеми и са необходими образователни и регионални политики. Националните планове за действие обединяват тези политики. TEP допринасят за прилагането на тези политики на регионално ниво, като обединяват социалните партньори, увеличават ефективността и ефикасността при използването на ресурси, увеличават подкрепата за групите в неравностойно положение, осигуряват сигурност на работното място, генерират нови области на заетост и получават финансиране за тези цели. TEP разглеждат местните проблеми на пазара на труда на всеки регион и разработват регионални стратегии срещу тези сходни проблеми. За тази цел TEP използват различни мерки и инструменти за решаване на регионални и местни

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.

проблеми. В Австрия ТЕР имат положителни резултати по отношение на социалния диалог между местните партньори. ТЕР са повишили ефективността и ефикасността на регионалния подход към активната политика на пазара на труда, подкрепяйки интеграцията на безработни лица на пазара на труда и повишавайки пригодността за заетост.

5.2. Белгия – добра практика от Фландрия

Друг пример е Фландрия, Белгия. Във Фландрия е разработена съвсем различна версия на териториалния социален диалог. Изправени пред трудностите при мотивирането на персонала в компании от различни сектори, там създават лаборатории за иновативна организация на работното място, която да работи с компании по въпроси, свързани с организацията на работата. Тази инициатива на компаниите е подкрепена много силно от синдикатите. Лабораториите са създадени от коалиция от университети, синдикати, компании и консултанти (Flanders Synergy) и субсидирани от фламандското правителство. Обхванати са много разнообразни сектори: строителство, логистика, здравеопазване, социална икономика, социални услуги и земеделие. Всяка лаборатория обхваща седем теми, всяка от които представлява област на влияние на ръководителите. Една от темите е проучване на новите методи, чрез които компаниите да разширят възможностите си за подобряване качеството на своята организация (по отношение на ефективност, гъвкавост, качество, иновации и устойчивост), като същевременно подобряват качеството на заетостта. Супервайзъри действат като инструктори и предлагат платформа за диалог на участниците, които имат въпроси, както по време на сесиите, така и извън тях. Участниците получават задания, за да приложат теорията на практика на работното си място. Синдикатите казват, че тези семинари са подобрили отношенията на служителите с работодателите. Успехът на тази инициатива насърчава компаниите да управляват собствени лаборатории, без да прибегват до публично финансиране. В различни сектори се наблюдава поредица от допълнителни изпълнения, например уебсайтове, представящи инициативи.

5.3. Италия – практика от района на Мецоджорно

Като единодушно признати истории за успех, трябва да бъдат разгледани и ТЕР /териториалните пактове по заетостта / в италианския район Мецоджорно (южната част на страната). В края на 90-те години на миналия век в Италия са подписани 61 различни пакта. От тях - 10 ТЕР, разположени в района на Мецоджорно, се възползват от техническата помощ и пряката финансова подкрепа на Комисията на ЕС и стават част от пилотен проект от 89 ТЕР в цяла Европа. Според Европейската комисия, прилагането и въздействието на италианските ТЕР са били много успешни.

За по-добро разбиране на примера с Италия е важно да се отбележи, че през 70-те години централната и северната част на страната са били индустриализирани, докато южните райони изостават. Между 1974 и 1994 г. държавата приема икономическа политика „отгоре – надолу“, наречена „Intervento Straordinario“ („Извънредна намеса“) и създава големи нефтохимически и стоманодобивни заводи в сътрудничество с частния сектор. Тези инвестиции обаче не слагат край на безработицата, както се очаква. Поради кризата в публичните инвестиции в началото на 90-те години, районът Мецоджорно изпада в икономическа рецесия. С въвеждането на ТЕР, политиката за

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.

икономическо развитие на Юга преминава от политика отгоре-надолу към подход с по-засилено участие.

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) (Национален съвет за икономика и труд) изиграва ключова роля за решаването на проблема с рецесията на Юга чрез прилагане на местно ориентиран подход към развитието. CNEL осигурява институционална връзка между местните партньорства и централната власт и показва важността на планирането в партньорството. След това, през 1995 г., CIPE (Междуведомствената комисия за икономическо планиране) за първи път се обръща към въпроса за ТЕР, за да одобри подхода на CNEL и определя правилата за ТЕР и за разпределянето на средства.

В Италия ТЕР се развиват в три стъпки:

- i. В началната фаза местните фактори се обединяват и изготвят споразумението, което да бъде представено за одобрение. Първоначално повечето пактове са насърчавани от общинските власти. Веднага след това тези споразумения включват и други социални партньори.
- ii. След създаването на партньорството се разработват различни проекти, насочени към определени сектори и се идентифицират начините за тяхното финансиране. ТЕР обхващат производството, малките и средните предприятия, селското стопанство, туризма, околната среда, пазара на труда и сектора на социалните грижи.
- iii. И накрая, през 1999 г., за всяко споразумение е създадено дружество с ограничена отговорност. Тези компании се наричат „Soggetto di Intermediazione Locale“ (Местно посредничество) (SIL). Когато SIL и акредитирана банка одобрят проект, те насочват средствата към въпросния проект. Синдикатите и малките фирмени организации не участват в SIL, тъй като не искат да променят устава си и да заделят част от средствата си за такъв субект. В някои случаи общините трансформират SIL в официална агенция за икономическо развитие под тяхна юрисдикция, както в случая с ТЕР на Sangro Aventino и Napoli Nord Est (Сангро Авентино и Североизточен Неапол).

След като десет италиански ТЕР се присъединяват към пилотния проект на Европейската комисия за ТЕР през май 1997 г., са направени няколко промени. Тези промени са както следва:

- i. Акцентът се измества от развитието към заетостта: по този начин името се промени в Пактове за териториална заетост.
- ii. Партньорствата са поканени да включат участници от третия сектор за справяне с проблеми като социалното изключване и свързаните с околната среда проблеми. Не всички ТЕР спазват тази препоръка.
- iii. Включването на екологични асоциации има различни резултати в зависимост от случая. В три случая партньорствата не успяват да хармонизират различните възгледи и пактовете срещат шумната опозиция на природозащитниците. В случая с ТЕР на Ористано природозащитниците предприемат съдебни действия срещу изграждането на голф игрище, което води до големи забавяния. Екологични асоциации, се мобилизират срещу проекти за ски курорт в района на Матезе и срещу изграждането на хотелски съоръжения по крайбрежието на Катания.

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.

- iv. Тъй като насоките на ЕС промениха процедурната схема на пактовете, участието на ЕС повлиява на метода на ТЕР. Комисията определя нов работен план. По този начин структурата на партньорството включва институционален координатор, технически координатор, секретариат и събрание на партньорите. Институционалният координатор винаги е кмет на най-голямата община или президент на провинцията.

Подходът на Комисията определено насърчава по-обективен анализ, а не просто синтез на представени интереси. В някои случаи обаче, това изискване за обективност създава разрив между политическото ръководство и техническия координатор.

Има четири основни действащи лица в ТЕР в южната част на Италия: местни администрации, организация на работодателите, синдикати и третият сектор. Най-силна е позицията на местните администрации. Публичните политики вече са създават чрез споразумения. Може дори да се твърди, че нарастващото право на лична преценка на местните администрации може постепенно да се разглежда под формата на свобода на договаряне.

Работодателските организации са ключови участници в териториалните пактове. Assindustria (провинциална структура на националната индустриална асоциация Confindustria) и други бизнес организации се ангажират да разработват проекти в туризма, селското стопанство, занаятите, търговията и третия сектор. И трите основни синдикални конфедерации (CGIL, CISL и UIL) участват във всички ТЕР. На първо място, представителите на синдикатите спомагат за разпространението на информация за целите на пактовете и съдействат за повишаване на осведомеността. В ТЕР в Матезе, синдикатите свързват няколко фирми в една мрежа. Опитът на синдикатите в колективните действия е важен по време на прилагането на подхода за договаряне на ТЕР, когато няма силно лидерство от местните администратори.

Трябва да се подчертае влиянието на синдикатите върху съдържанието на ТЕР по отношение на три аспекта:

- Ролята на синдикатите при инвестиционните решения се свеждаше до проверка на цялостната последователност на самия пакт и доколко пакта отговаря на съответната територия. Синдикатите ясно ват, че е необходимо развитието на различните сектори да бъде насочено към специфичните нужди и характеристики на различните области.
- Синдикатите са особено чувствителни към човешките ресурси. По-конкретно те настояват за включване на мерки, насочени към професионалното обучение и този елемент е включен във всички планове на ТЕР, както препоръчва Европейската комисия.
- Тъй като само фирмите, изпълняващи проекти, финансирани от пактовете, са обвързани с мерките на пазара на труда, ТЕР не включват разпоредби относно гъвкавостта на труда. Въпреки това, регионалните договори, сключени между синдикатите и работодателските организации, регулират индустриалните отношения като например гъвкавостта на труда. От друга страна, всички пактове са придружени от протоколни споразумения относно индустриалните отношения. Например в пактовете за Кампания и Апулия са включени

протоколни споразумения относно неформалната икономика, тъй като неформалната икономика е отдавна съществуващ проблем за тези региони.

Най-накрая е включен и третият сектор, но той не получава пълно признание, особено от страна на синдикатите. Тяхното участие е ограничено до събрания и те обикновено не се включват в процеса на създаване на политики, с изключение за организации, свързани с църквата, такива, свързани с политически партии и синдикатите и социалните кооперации. Трябва да се подчертае, че съставът на партньорствата влияе върху тяхната политика и следователно върху разходите им. Например в агропакта гражданското общество повлиява на плана за развитие, за разлика от пакта на Наполи, където гражданското общество отсъства. В Агропакта протоколът за околната среда и социалният протокол са изготвени от нестопанските членове на партньорството. Гражданското общество, обаче, не участва в изготвянето на допълнителни протоколи в пакта на Наполи.

5.4 Испания – социални пактове и споразумения

Спадът в традиционните отрасли, например минното дело, оказва отрицателно икономическо, професионално, социално и екологично въздействие върху живота на гражданите и техните региони. Градовете в Испания, които са специализирани в минния или промишления сектор и разчитат на природни ресурси и неквалифицирана работна ръка, преминават през подобен процес. Авилес в Испания е добър пример за такива „свиващи се градове“ (градове с намаляващо население). Концепцията за „свиващия се град“ се отнася до претърпените от старите индустриализирани региони травматичните процеси, които включват изчезването на централно планираните икономики, като отраслите и компаниите в криза не могат да управляват бързия преход към пазарна икономика, огромния спад на заетостта и оттам силния ефект върху определени индустриални, пристанищни и минни региони или градове.

Авилес е средно голям град в Астурия, испанският регион, който е силно засегнат от кризата на държавните железодобивните и стоманодобивни предприятия (черната металургия) от 70-те години на миналия век. След индустриализацията през 50-те години (когато испанското правителство решава да изгради интегриран план за черна металургия в града като част от публичната компания ENSIDESA), Авилес бързо израства като град поради масовия приток на работници. Кризата през 70-те години, обаче, заедно с рестриктивната политика на испанското правителство през следващото десетилетие, довеждат Авилес до деиндустриализация. Има и други причини за градския упадък на Авилес, като спада в конкурентоспособността, съкращаване на инвестициите, увеличаване на безработицата и други социални проблеми, тенденция към обезлюдяване и разпространение на изоставените промишлени обекти, което увеличава вече съществуващите екологични проблеми.

Повече от 10 години Авилес участва в процес на икономическа ревитализация и съживяване на града. В този смисъл скорошния напредък на Авилес изглежда отговаря на концепцията за „издръжливия град“, като се има предвид доказаната му способност да преодолее западането и да възстанови положителните темпове на растеж.

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.

Напредъкът е повлиян от множество фактори с различни характеристики. Външните фактори са следните:

- i. Градът се е възползвал от значителни европейски средства, около 400 милиона евро от FEDER (Европейския фонд за регионално развитие) и участието си в различни инициативи и програми (Urban, Equal, Interreg, IFOP).
- ii. Централното правителство прилага разнообразните индустриални политики от плана за реструктуриране от 1981 г. и тези политики имат пряк ефект върху стратегическите сектори в целия град.
- iii. Правителството на Княжество Астурия е част от мрежите, създадени за финансиране на емблематични проекти през последните години, като културния център Niemeyer или Островът на иновациите.
- iv. Пет големи транснационални компании (Arcelor-Mittal, Asturiana de Zinc-Xstrata, Saint-Gobain, Alcoa-Inespal и Du Pont) решават да поддържат и модернизират своите предприятия. Решението им е от съществено значение за бъдещето на града, тъй като генерира пряка заетост и има повсеместен ефект върху веригата на доставки. По този начин хората решават да останат в града, което довежда до популяризирането на определени съоръжения на урбанистичната среда и услуги.

В този контекст, въпреки че в Авилес няма официален орган, който да координира местното управление и социалните агенти, през последните години за тази цел е подписана поредица от местни споразумения, в рамките на подобни регионални инициативи, напр. Местен пакт „Avilés Avanza“, част от Споразумението за конкурентоспособност, заетост и благосъстояние в Астурия, 2008–2011. Водени от Градския съвет, горепосочените участници стартират поредица от стратегии за постигане на конкретни цели: икономическо насърчаване и заетост, създаващи конкурентен град; насърчаване на иновациите и културата, предпоставка за интелигентен град; подобряване на качеството на живот и околната среда за постигане на по-обитаем град, и; укрепване на местните системи за осъществяване на „град с план“.

Всяка стратегия води до изпълнението на множество инициативи за съживяване на града. Сред тях са бизнес парк, получил значително финансиране от фондовете на FEDER, който вече е генерирал повече от 3000 работни места с инвестиция от над 104 милиона евро. В допълнение към стратегиите, насочени към повишаване на конкурентоспособността, местните агенти насърчават иновационни и културни проекти и обновяване на публичната инфраструктура и услуги или възстановяване на града. Успоредно с тези усилия остарелият стратегически план 2000 на Авилес, изготвен между 1992 и 1993 г. от градския съвет на Авилес, е променен и през 2007 г. е приет нов генерален план. Основната грижа на новия генерален план е модернизацията и диверсификацията на индустриалната база на града, в допълнение към подобряване на пазаруването, културата и туризма, качеството на живот и участието на гражданите.

В обобщение, примерът с Авилес показва, че съответният принос на различни местни (главно Градският съвет на Авилес) и регионални участници е успял да създаде нова институционална рамка, да се обединят около бъдещ проект за града и да предприемат

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.



инициативи за местно развитие. По време на този процес на ревитализация обаче, градът се сблъсква с някои предизвикателства като ограниченото финансово участие на частни заинтересовани страни в процеса на ревитализация на града, продължаващото присъствие на коксовите батерии на Arcelor Mittal, технологични разработки, които е трудно да се следват и традиционните характеристики на местния бизнес.

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.

ИЗТОЧНИЦИ:

1. Getting and staying together: 100 years of social dialogue and tripartism in Norway, Kristin Alsos Kristine Nergaard Sissel C. Trygstad
2. Bipartite, Tripartite, Tripartite-Plus Social Dialogue Mechanisms and Best Practices in the EU Member States, Prof. Dr. E. Murat Engin
3. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_709868.pdf
4. <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/bg/sheet/58/%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD-%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3>
5. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-social-dialogue>
6. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/eu-member-states/national-capacity-building-initiatives-for-social-partners-experiences-in-five-eu-member-states>
7. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/france-first-company-level-agreement-on-digital-transformation-signed-at-orange>
8. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/spain-milestone-agreement-in-retail-sector>
9. <https://www.regjeringen.no/en/aktuelt/tripartism-part-of-the-same-future--experiences-from-the-norwegian-social-dialogue/id2555610/>
10. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf