



Предизвикателства при организирането и колективните преговори в секторите на грижи, администрация и управление на отпадъци в централно-източноевропейските страни

БЮЛЕТИН

№1



Отключване на силата на колективното договаряне в три сектора: призив за действие

Проектът СЕЕСАВ е новаторска инициатива, насочена към трансформиране на бъдещето на колективното трудово договаряне в три ключови сектора в страните от Централно-Източна Европа (ЦИЕ) и Сърбия: услуги за грижа, публична администрация и управление на отпадъци. Чрез тази инициатива, ние се стремим да подкрепим синдикатите и да повишим ангажираността на секторите в съответствие с Директивата относно адекватните минимални работни заплати в ЕС.

Проектът цели да подкрепи синдикатите както на секторно, така и на национално ниво в изпълнението на целите, посочени в чл. 4 от Директивата относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз. А именно, създаването и прилагането на национални планове за действие за развиване на колективното договаряне в държавите-членки, които към момента обхващат по-малко от 80%.

В първата фаза на проекта партньорите и експертите проведоха теренни изследвания във всички страни от ЦИЕ, които бяха фокусирани върху анализа на състоянието на социалния диалог и колективното договаряне в посочените сектори, както и върху анализа на очакванията и нуждите на националните синдикати във връзка с прилагането на чл. 4 (развитие на колективните преговори) в ЦИЕ. Диагностичната фаза приключи с методологически семинар, който се проведе в Белград, Сърбия, на 3-4 септември 2024 г.

Акценти от методологическия семинар: Белград – място за прогрес

Семинарът на СЕЕСАВ в Белград даде възможност за оживено обсъждане на ситуацията в трите сектора и общото състояние на колективните преговори в ЦИЕ. Бяха обсъдени предизвикателствата, пред които са изправени синдикатите при организиране на работниците. Повтаряща се тема в дискусиата беше въпросът за недостиг на работна ръка (в секторите на услуги за грижите и управлението на отпадъците) и опитът да се отговори на въпроса какво всъщност означава той. Участниците изтъкнаха необходимостта от събиране и популяризиране на добри практики в сравнителните доклади, които могат да вдъхновят дейностите на социалните партньори.

На семинара в Белград бяха записани и кратки изказвания, с които ще може да се създадат филми за колективното договаряне и общите предизвикателства в трите сектора, към които е насочен проектът.

На този етап от проекта може да се направи предварително обобщение на събрания до момента материал.



Състоянието на колективно преговаряне в ЦИЕ: ключови акценти

Нека разгледаме състоянието на колективното договаряне в страните от Централна и Източна Европа. На първо място трябва да се подчертае, че нивото на покритие на колективните трудови договори е най-ниско в страните от ЦИЕ в сравнение със страните от Западна Европа и остава под средното за ЕС (с изключение на Словения, където равнището леко надвишава средното за ЕС). Полша е сред последните по отношение на нивото на покритие – с 10-15%. Както посочва Славомир Адамчик, експерт по проекта CEECAW, NSZZ „Solidarność“ (Солидарност): общата картина на състоянието на колективните преговори в страните от ЦИЕ е доста тревожна. Отслабването на позициите на синдикатите в страните от региона в продължение на няколко години (въпреки присъединяването им към ЕС) е съпроводено от значителен спад в обхвата на колективното преговаряне. От друга страна, на места ситуацията се подобрява - в Литва напоследък се наблюдава видимо увеличение на обхвата, което се дължи на положителния подход на властите към колективното договаряне в публичния сектор (междусекторно колективно споразумение с правителството като посреднически работодател).

Съществува правна рамка за колективно договаряне, въпреки че синдикатите са склонни да разчитат повече на законодателството, прието от правителството, отколкото на резултатите от колективните преговори. Твърде често колективните договори просто възпроизвеждат съществуващата правна рамка. Липсват примери за това, че въздействието на новите предизвикателства в света на труда, като например



климатичните промени, технологичните промени или влиянието на трудовата миграция, е взето предвид в списъка на въпросите, които трябва да бъдат договорени. Проблемът със секторното договаряне е очевиден в целия регион на ЦИЕ. Някои успехи в публичния сектор (дължащи се на факта, че в някои случаи публичните власти т.е. правителството, решават да подпишат такива споразумения) не могат да скрият факта, че в частния сектор работодателите обикновено не дават на своите организации мандат да преговарят и сключват секторни споразумения. Ситуацията по отношение на прилагането на чл. 4 от Директивата относно адекватните минимални работни заплати в ЕС все още е неясна. Например, в случая с Унгария според правителството страната не се нуждае от прилагане на специално законодателство, тъй като целите на директивата са гарантирани от действащото законодателство. В Полша съществува правителствено предложение за нов закон за колективните договори, но изглежда, че най-голямото правно постижение при прилагането на директивата ще бъде създаването на сравнително надежден и актуален регистър на колективните споразумения.

Обезпокоително е, че социалните партньори изглежда са склонни да изчакат правителството да предложи план за действие за насърчаване на колективното трудово договаряне. На практика, не се наблюдават независими действия на синдикатите, които да покажат на обществеността важността и значението на директивата.

На този етап нека се обърнем към предварителните коментари за трите сектора, към които е насочен проектът.

Специфични за сектора предизвикателства: Време за стратегически действия

Сектор на грижите: Приоритизиране на благосъстоянието на работниците

Експертът на Институтът по обществени политики Мачей Панков (Maciej Pańków) посочва, че секторът на грижите в целия регион на ЦИЕ е изправен пред много проблеми, които се дължат главно на недостатъчното финансиране. Това оказва отрицателно въздействие както върху условията на труд, така и върху заплащането. Условията са непривлекателни в сравнение с други сектори и водят до значителен недостиг на персонал. На първо място, някои работници подават оставки и се местят в сектори, където работниците са по-добре платени (напр. здравеопазване). Второ, има недостиг на млади кандидати. В допълнение към недостига на работна ръка се наблюдава и значително застаряване на работната сила. Всичко това води до пренатоварване и задълбочава недостатъците, които работниците изпитват поради

естеството на работата в сектора. Те включват тежкия и изтощителен характер на задачите, емоционалния труд, излагането на риск от нарушаване на различни трудови права, заплахата от агресия от страна на клиентите и тормоз от страна на ръководителите, риска от заразяване по време на работа или липсата на социално уважение и признание. Положението на работниците се влошава и в контекста на високата степен на феминизиране на сектора: жените се чувстват по-неуверени на пазара на труда и са по-малко склонни да отправят искания за подобряване на условията на труд, тъй като смятат, че са изложени на по-голям риск от репресии от страна на работодателите, отколкото мъжете. Недостигът на работници в сектора не може да бъде ефективно запълнен с работници от трети страни: те дори не са заинтересовани да работят в сектора. Проблемите и предизвикателствата, произтичащи от събитията през последните години и настоящите тенденции в обществата и политиките, свързани с организацията на сектора на грижите, рядко се споменават и обикновено не се изтъкват. Така например в някои страни се реагира на концепцията за деинституционализация, като понякога се подчертава нейното значение, но също така се критикува подходът (това може да се дължи на несъмненото свърхизтъкване на представители на публичния сектор и „традиционните“, официални институции за грижи сред синдикатите).

Негативно влияещите фактори в наблюдаваните страни включват например фрагментация на сектора (различни подсектори в рамките на компетенциите на различни министерства или нива на местното и националното управление) и липса на координация, както и безкрайни опити за реформа.

Степента, в която механизмите на социалния диалог решава някои от горепосочените въпроси в сектора на грижите, варира значително в различните страни от региона. Има страни, в които обхватът на колективното договаряне е висок или относително висок - например Словения или България. Има и такива, в които колективни преговори на практика не съществуват, като например Полша. В някои страни средствата за оказване на натиск върху работодателя са колективните спорове или стачните действия, които според някои респонденти са по-ефективни от колективното



договаряне. Дори и там, където има колективни трудови договори, тяхното въздействие върху условията на труд и заплащане не винаги е задоволително за работниците. Понякога споразуменията не се спазват поради финансови ограничения, наложени от правителството или местните власти. Това от своя страна е един от факторите, които подкопават интереса към присъединяване към синдикатите. В някои страни обаче са установени добри практики в организирането на работниците: профсъюзите са спечелили признание и известен интерес благодарение на своята решителност и активни усилия за подобряване на благосъстоянието на работниците. Като цяло обаче секторът в много случаи е засенчен от здравния сектор, както по отношение на структурата на организациите на социалните партньори, така и от гледна точка на тяхното присъствие в дневния ред на социалния диалог. Първото понякога се изразява в липсата на отделни синдикални структури, но включването на работещите в сферата на грижите в синдикалните структури в здравеопазването или, в случая на предучилищното образование и грижите за деца, в синдикалните структури в сферата на образованието. Що се отнася до дневния ред на социалния диалог, наблюдаваме доминирането на дневния ред с характерни за здравеопазването въпроси, където синдикатите често имат по-силна позиция в преговорите и могат да договорят по-добри условия на труд от представителите на сектора на грижите.

Централна публична администрация: Справяне с последиците от поликризата

В коментар за сектора на публичната администрация д-р Ян Чарзаст от Института по публични дела и Варшавско училище по икономика (SGH), посочва, че интензивността на труда изглежда се е увеличила през последните години. Това може да се дължи на редица причини, сред които продължаващата множествена криза (наречена още



поликриза) играе основна роля. Поликризата включва различни специфични кризи, като например пандемията COVID-19 и нейните последици, войната в Украйна, икономическата криза/стагнация, инфлацията и нейното въздействие върху реалните заплати, политическата криза (демокрацията под натиск), енергийната криза, климатичната криза, миграционната криза или демографската криза, ако трябва да изброим само най-очевидните. Специфичните кризи имат тенденция да се преплитат, разпръскват и сливат. Държавата трябва да се справя с поликризата, което означава все по-голямо бреме върху плещите на нейните служители, на първо място на служителите от държавната администрация. За съжаление, твърде често трудът не се възнаграждава подобаващо, нито се извършва при подходящи условия. Макар и по-слаби, отколкото през предходните десетилетия, неолибералните тенденции все още присъстват в публичната политика и се изразяват в натиск за намаляване на публичните разходи, което води до мерки за икономии, които сериозно засягат публичната администрация. Стагнацията на номиналния ръст на заплатите, съчетана с инфлацията от последните години, води до видим спад на реалните заплати и обедняване на работниците. В резултат на това интересът на младите хора да изберат този професионален път намалява, а недостигът на работна ръка се увеличава. Централната публична администрация в Централна и Източна Европа трябва да се справя и с някои структурни проблеми, като йерархичните модели на управление, които ограничават възможността за изразяване на интересите на работниците, а напоследък и с предизвикателството на цифровизацията на обществените услуги. Не на последно място в много държави съществуват определени законови ограничения за колективното договаряне, стачките или членството в синдикатите.

Управление на отпадъците: Използване на възможностите на зелените работни места

Барбара Сурдиковска от Института по обществени политики, разгледа статията на Вутер Звейсен (Green transformation and job quality: risks for worker representation, ETUI Technical Brief, Feb. 2002). Авторът изтъква резултатите, които показват, че работните места в по-замърсяващите сектори обикновено се характеризират с относително добри условия, и е по-вероятно те да бъдат обхванати от колективен трудов договор и да имат гъстота на синдикатите и достъп до представителство на работниците. Броят на тези „кафяви“ работни места намалява в резултат на политиките, произтичащи от Европейския зелен пакт. Изследователят от Европейския профсъюзен институт (ETUI) подчертава, че намаляването на броя на тези кафяви работни места, без да се увеличи обхватът на колективното договаряне в други области, би довело до намаляване на колективните преговори като цяло. Това би било особено проблематично в някои страни от Централна и Източна Европа, които по принцип имат по-ниско покритие на колективното договаряне в сравнение със Западна Европа. С други думи, изключително важно е синдикатите да обърнат специално внимание на организирането на работниците в секторите, в които се създават „зелени работни места“. Един от най-простите примери за „зелени работни места“ са тези, свързани с рециклиране, преработка на суровини и отпадъци и прилагане на елементи от кръговата икономика.

За съжаление, нито един от националните доклади не споменава синдикална дейност, насочена към организиране на работниците в областта на рециклирането. Нивото на синдикално сдружаване на класическите работници в областта на управлението на отпадъци, т.е. боклукчиите (хората, които събират отпадъци), също е ниско (и според националните доклади няма опити тази ситуация да се промени).

В резултат на това (което се дължи и на общия спад на колективното преговаряне в Централна и Източна Европа, с малки изключения) броят на колективните трудови договори в сектора на управлението на отпадъците е незначителен. Не успяхме и да открием никакви разпоредби на договорите, които да отговарят на специфичните нужди на тези работници. Няма и увеличение на броя на обученията. Това поставя под съмнение хипотезата, че в контекста на европейския „зелен“ курс и развитието на кръговата икономика, профилите на уменията на работниците в областта на управление на отпадъците трябва да бъдат укрепени и че те трябва да бъдат обучавани по-интензивно.

Вторият въпрос, който трябва да се изтъкне условно, е, че според литературата, по-голямата част от страните от Централна и Източна Европа (с изключение на Словения) ще имат определени проблеми при постигането на показателите, предвидени в отделните стъпки на изграждането на кръгова икономика. Възможно е мащабът на предизвикателствата да е такъв, че други части от пъзела, различни от условията на труд и уменията на работната сила в областта на управлението на отпадъците, да привличат вниманието на публичните органи.



Следващи стъпки: Да оформяме бъдещето заедно

Планира се всички 12 национални доклада да бъдат публикувани през есента на 2024 г. - очаквайте ги!

Въз основа на националните доклади експертите от Института по публични дела ще изготвят четири сравнителни аналитични доклада - всеки от тях ще се отнася до разглежданите сектори, а един доклад ще се занимава с развитието на системите за колективно преговаряне и прилагането на чл. 4 от Директивата относно адекватните минимални работни заплати в ЕС.

Изводите от сравнителния анализ ще бъде представено и обсъдено по време на четири онлайн научни семинара, които е планирано да се проведат през първата половина на 2025 г.

За да се повиши капацитетът на синдикатите в трите сектора за участие в колективното договаряне, ще бъдат проведени пет национални семинара за повишаване на ефективността на колективното преговаряне в Полша, Словакия, Литва, България и Сърбия. Тези семинари ще дадат възможност и на Европейската федерация на профсъюзите да увеличи своята видимост и представителност в страните от ЦИЕ.

Заключенията от семинарите за колективното договаряне ще бъдат съобщени във втория бюлетин.

В рамките на проекта ще бъдат разработени и стратегически документи, които могат да послужат като основа за по-нататъшна работа и дискусии за социалните партньори в страните от ЦИЕ и да вдъхновят публичните власти.

Проектът ще завърши с кръгла маса в Брюксел, която ще даде възможност за широк дебат между заинтересованите страни.



Challenges for Organising and Collective Bargaining in Care, Administration and Waste collection sectors in Central Eastern European Countries

В партньорство със CEECAW:

FUNDACJA INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH
EUROPEAN FEDERATION OF PUBLIC SERVICE UNIONS- EPSU
FONDACIJA CENTAR ZA DEMOKRATIJU - CENTER FOR DEMOCRACY FOUNDATION
LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRAS – LSMC
STREDOEUROPSKY INSTITUT PRE VYSKUM PRACE - CENTRAL EUROPEAN LABOR
STUDIES INSTITUTE -CELSI
INSTITUTE OF PHILOSOPHY AND SOCIOLOGY – IPS (Институт по философия
и социология, БАН)

Продължителност на проекта:

ноември 2023 - октомври 2025 г.

Източник на финансиране:

DG „Заетост, социални въпроси и приобщаване“, Европейска комисия

**Очаквайте следващия ни бюлетин, в който ще бъдат представени
допълнителни актуализации и нови разработки.**

