



**КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ**

1040 София, пл. "Македония" № 1, www.knsb-bg.org



**ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ
ИЗСЛЕДВАНИЯ
НА КНСБ**

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 1

Изготвили броя:

Росица Антова

Мирослав Златев

Март, 2018

София



СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

1. Заплата за издръжка (Living wage) - същност, ползи и добри практики в европейски и световен план (стр. 3- стр. 29)

2. Експертно мнение - представяне на интервюта с експерти, публикувани в он-лайн платформата “[Social Europe](#)”:

- Christine Aumayr-Pintar „Десет точки за прозрачност на заплащането в европейските компании“ (стр. 30- стр. 32)
- Peter Scherrer „Време е да споделим ползите от икономическия просперитет на Германия“ (стр. 33- стр. 35)
- Valeria Pulignano „Некоординираната децентрализация при колективното трудово договаряне: предизвикателства и ефекти“ (стр. 36- стр. 38)

3. Секция „Новини“:

- България започва първото си председателство на Съвета на ЕС (стр. 39- стр. 40)
- Резолюция на ЕКП „Определяне на качествена работа: план за действие на ЕКП за повече и по-добри работни места“ (стр. 41- стр. 52)
- Увеличението на заплащането и гъвкавостта на работното време, извоювани за металоработниците в немския район Baden-Württemberg, представляват прецедент за Германия и пример за Европа (стр. 52)
- UNITE пуска нов онлайн инструмент за повишаване на заплатите (стр. 53)

- Достъпни са резултатите от Европейското проучване на качеството на живот за 2016 г. (стр. 54- стр. 55)
- Доклад за условия на труд на работниците от различни възрасти (стр. 56- стр. 60)
- Португалия: иновативен социален диалог за борба с несигурните форми на труд в общественния сектор (стр. 60- стр. 64)

ЗАПЛАТА ЗА ИЗДРЪЖКА (LIVING WAGE) - СЪЩНОСТ, ПОЛЗИ И ДОБРИ ПРАКТИКИ В ЕВРОПЕЙСКИ И СВЕТОВЕН ПЛАН

Същност на Заплатата за издръжка (ЗИ)

Заплащането на труда е широко дискутирана тема в международен план, като дебатите често гравитират около размера на получаваните възнаграждения. Заинтересованите страни могат да навлязат в нов етап от диалога помежду си, използвайки идеята за „заплата за издръжка (ЗИ)“. Съществуват множество различни методологии за изчисляване на ЗИ (подробен преглед на съществуващите методологии е направен от Richard Anker в публикацията „Estimating a living wage: A methodological review. 2011“)¹.

Там специалистът описва кои са общите допускания зад всяко едно изчисление:

- а) ЗИ е сред правата, признати от международната общност;
- б) ЗИ трябва да е в достатъчен размер за осигуряването на базов, но и достоен начин на живот, който стандарт кореспондира с времето и мястото на изчисляването му и който се подобрява с развитието на икономиката;
- в) ЗИ трябва да е достатъчна за издръжката на семейство;
- г) размерът на ЗИ трябва да бъде увеличен, за да се вземат под внимание режимите на заплащане и данъците върху дохода, за да се гарантира достатъчен разполагаем/остатъчен доход;
- д) ЗИ трябва да може да се изработва в рамките на нормален работен ден, без да се полага извънреден труд.

С какво ЗИ е от полза и за бизнеса?

Използването на ЗИ в национален план би спомогнало за това работниците и техните семейства да живеят над линията на бедност и да участват в социалния и културния живот на страната. Едновременно с това изследване от 2012 г.² показва, че въвеждането

¹ Методологията на ЗИ, разработен от Ричърд и Марта Анкър, се е превърнала в стандарт за академиците и експертите, занимаващи се със ЗИ.

² Става въпрос за изследването “Living wage in international supply chains, an inventory report”, Berenschot 2012

на ЗИ във веригата на доставки води до повишаване на производствените разходи, но това повишение би могло да бъде компенсирано или чрез повишаване на потребителските цени, или чрез повишаване на продуктивността на работниците. Отделянето на внимание на работника и изплащането на ЗИ би могло да спомогне за повишаване мотивацията за труд, задържане на персонала, намаляване на текучеството, намаляване на разходите за наемане и обучение на нови работници, повишаване производителността на труда, повишаване качеството на продукта/услугата и намаляване равнището на дефектна продукция.

Компании, ангажирани с изплащането на ЗИ

Компаниите готови да заплатят ЗИ често са изправени пред ситуация, в която купуват само ограничен дял от продукцията на доставчиците, с които работят. Например 10% от обема на даден доставчик ви се доставя, а останалите 90% се доставят на девет или десет други купувачи. Въпросът, който възниква от тази ситуация, е: Как мога да поема отговорност за ЗИ, ако купувам само 10% от общия обем?

Евентуално решение на подобна дилема намира шведската компания за дрехи **Nudie Jeans**. Компанията „Nudie Jeans“ изплаща ЗИ от 2012 г. насам на работниците в производствената фабрика Armstrong в Tirupur, India. На всички работници, занимаващи се с рязане/направа/декорация се изплаща ЗИ като бонус върху основните заплати, а отделни заинтересовани страни, сред които и Fair Wear Foundation, проверяват дали бонусът е бил изплатен. Изчисляването на ЗИ е на база проучване сред наетите във фабриката на Armstrong и консултации с отделни организации, включително и синдикатите. Отчетени са били калорийният прием, разходите за образование, издръжката на живота в област Tirupur. Съответно се прави годишно преизчисляване на ЗИ в зависимост от промяната на издръжката на живота. През 2016 г. „Nudie Jeans“ решават да разпрострат програмата си за изплащане на ЗИ и в друг техен доставчик от Индия (Suvastra).

Друг пример за компания, ангажирана с изплащането на ЗИ, е **Alta Gracia**. Компанията е основана през 2010 г. в Доминиканската република, занимава се с производството на облекло и изплаща на работниците си повече от 3 пъти минималната работна заплата, която се изплаща на работниците в шивашката индустрия на Доминиканската република. В допълнение компанията спазва правата на работниците и служителите, включително и правото на сформирание на синдикална организация.

Организацията Консорциум за правата на работниците (Worker Rights Consortium (WRC)) провежда мониторинг на поетите от Alta Gracia ангажименти, като извършва вътрешно фирмени проверки. Всеки продукт на Alta Gracia носи етикет на WRC, потвърждаващ, че продуктът е ушит от работници, които получават ЗИ и са представлявани от синдикат.

През периода 2010-2014 г. е проведен изследователски проект, в рамките на който са публикувани три академични доклада, както и книгата „Шиене на надеждата: как една фабрика предизвиква лошия модел на шивашкия бранш“ (“Sewing Hope: How One Factory Challenges the Apparel Industry’s Sweatshops”³, 03.10.2017 г.). Тя разглежда произхода, еволюцията, въздействията и значимостта на Alta Gracia в национален план.

Други компании, които са ангажирани с изплащането на ЗИ:

- “Novartis”, здравни услуги, Швейцария
- “Lindex”, верига магазини за облекло, от 2017 г. става част от финландската компания “Stockmann“
- “Unlimited, Inc. “, верига ресторанти, САЩ
- Списък с компании, ангажирани с изплащането на ЗИ, може да бъде намерен и на уебстраниците на Scottish Living Wage Accreditation Initiative и The Living Wage Foundation, UK

Разнообразие от инициативи, насочени към изплащане на ЗИ от работодателите

Международният интерес към ЗИ като фактор за определянето на трудовите възнаграждения продължава и до днес, като вече са налице редица инициативи за нейното въвеждане по места⁴. На европейско ниво темата за ЗИ и по-конкретно въвеждането ѝ в международните вериги на доставките получи силен импулс с проведената на 25-26-ти ноември 2013 г. конференция в Берлин, в резултат от която беше разработен и План за действие. Берлинската конференция е последвана от Азиатска конференция по ЗИ в текстилния и шивашкия бранш в Азия (25-26 май 2016 г., Пакистан). На Азиатската конференция по ЗИ участват заинтересовани страни от

³ Повече информация е достъпна на: <https://ibd.georgetown.edu/Alta-Gracia>

⁴ Идеята за ЗИ присъства още в Конституцията на МОТ от 1919 г. (Преамбюл), а впоследствие се налага и в други ключови документи на МОТ като Филадельфийската декларация от 1944 г. (Раздел 3, подточка д)) и Декларацията за Социална справедливост за честна глобализация от 2008 г. (Раздел 1, подточка 2).

държавите производителки на текстил и е прието Изявление⁵, описващо ролите и отговорностите на всички заинтересовани страни (вкл. националните правителства в държавите производителки на текстил; производителите и бизнес асоциациите в държавите производителки; синдикати в държавите производителки; купувачи/брандове/търговци на дребно/други заинтересовани страни от държавите износителки на дейностите) по темата за ЗИ.

Нидерландия

Социалният и икономически съвет на Нидерландия (2015 г.) определя ЗИ като „заплата, която е достатъчна, за издръжката на едно лице и неговото средно по големина семейство. Заплатата позволява на персонала да посрещне основните нужди от храна, облекло, жилище, образование и здравеопазване, плюс да разполага с около десет процента от заплатата си за покриване на неочаквани разходи и за спестяване“.

Нидерландското правителство започна подготовка на Споразумения за отговорно бизнес поведение (Covenants on responsible business conduct) в десет сектора. Първото от тези споразумения е в текстилния сектор и е подписано на 04.07.2016 г. от 55 бизнес организации, както и от широка коалиция от индустриални организации, синдикати, гражданско обществени организации и Правителството на Нидерландия⁶. Брандовете, които са подписали споразумението, ще трябва да покажат отговорно поведение във веригите си на доставки и да представят план за справяне със социалните и екологичните рискове; дейността им ще бъде подложена и на мониторинг. Съответно споразумението предвижда брандовете да работят с местните синдикати и по темата за ЗИ и по конкретно: да превърнат ЗИ в ясен ангажимент на фирмената политика, включително и във веригите на доставки; да разпространят фирмената политика по ЗИ на всички нива от производството, осигурявайки превод на съответния език; да участват в пилотни проекти и съвместни инициативи за въвеждане на ЗИ във веригите

⁵ Достъпно на стр. 35 от следния материал:
http://www.irinavandersluijs.nl/site/assets/files/1083/asia_living_wage_conference-report-2016.pdf

⁶ Информация за прогреса по изпълнението на Споразумението може да бъде намерена на сайта на Социалния и икономическия съвет на Нидерландия:
<https://www.ser.nl/en/publications/publications/2016/agreement-sustainable-garment-textile.aspx>

Информация може да бъде намерена и на официалния адрес на Споразумението:
http://www.internationalrbc.org/garments-textile?sc_lang=en

на доставки, стъпвайки върху разработени инструменти за ЗИ; да осигурят ЗИ за изработката на тяхната част от поръчката при доставчика; диалог с доставчиците и синдикалните организации и др.

Чрез подкрепата на нидерландския синдикат CNV Internationaal и нидерландското министерство на външните работи е създадена т.нар. „Стълбица на заплащането“ (FWF Wage Ladder), достъпна на сайта на Fair Wear Foundation⁷. Стълбицата позволява сравняването на работната заплата в дадено предприятие със

- а) средната и минималната работна заплата,
- б) с изчислената ЗИ за държавата (използват се изчисления на други организации, а не собствени),
- в) с линията на бедност,
- г) с експертни оценки за необходимото ниво на заплащане.

Първоначално стълбицата на заплащане е предназначена за използване единствено в текстилния сектор, но повечето от използваните за направата ѝ индикатори са приложими и за други индустрии. Към момента обаче има пропуски в обновяването на данните към всеки един индикатор на стълбицата, което затруднява използването ѝ - така например разработеният от Klaus Hohenegger и Doug Miller инструмент за определяне на минимални нива на ЗИ в текстилните фабрики⁸ насочва към „Стълбица на заплащането“ като достоверен източник на данни по държави.

⁷ Стълбицата е достъпна след регистрация на следния адрес: <http://www3.fairwear.org/673/wage-ladder/login/>

⁸ Оригинаалното название на инструмента е: „Labour minute costing. A tool for establishing living wage floors in garment factories“ Klaus Hohenegger & Doug Miller for Fair Wear Foundation. Инструментът е достъпен на: <file:///C:/Users/rantova/Desktop/10-2017-Living-wage-data/2016-FAIR-WEAR-FOUNDATION-TOOL-LW-GARMENT-SECTOR-LabourMinuteCosting.pdf>

Методология (2016) на Klaus Hohenegger и Doug Miller, изготвена за Fair Wear Foundation и работещите в текстилните предприятия стъпва на реален опит от Македония, както и пилотни проекти на нидерландския синдикат CNV Internationaal. Методологията се състои от четири основни стъпки:

- Определяне на репер (бенчмарк) за стойността на ЗИ на най-нископлатените работници във фабриката;
- Определяне на надбавка върху всяка бройка продукция с цел достигане до нов базов размер (минимум) на ЗИ;
- Изчисляване на стандартния текущ разход за труд на минута за цялото производство, след което се определя увеличението на разхода на минута с цел достигане на базовия размер на ЗИ;
- Договаряне нормата на заплащането на бройка.

Нидерландското Министерство на външните работи предприема през годините активни стъпки за въвеждането на ЗИ в международните вериги на доставки. Под ръководството на Министерството нидерландската консултантска компания „Berenschot“ публикува аналитични разработки и провежда кръгла маса по възможностите за въвеждане на ЗИ (2012-2013 г.)⁹. Европейската конференция в Берлин също е организирана от Berenschot.

Отново с подкрепата на нидерландското Министерство на външните работи Fair Wear Foundation, нидерландските синдикати Mondiaal FNV и CNV Internationaal провеждат съвместна инициатива, озаглавена „Стратегическото партньорство за трансформация на веригата на доставките в текстилния бранш 2016-2020“ (The Strategic Partnership for Garment Supply Chain Transformation 2016-2020)¹⁰. Предстои приложението на проекти в осем държави-производителки на текстилни изделия в Азия и Африка (Бангладеш, Камбоджа, Етиопия, Индия, Индонезия, Мианмар, Пакистан и Виетнам), като са зададени 3 приоритетни направление: по-добър социален диалог, намаляване на насилието на работните места и изплащане на ЗИ. През 2016 г. са изготвени анализи на състоянието на текстилните сектори в Камбоджа, Виетнам и Пакистан, включително на възможността за въвеждане на ЗИ. Стартиран е и пилотен проект от CNV Internationaal в индонезийската провинция West-Java, целящ разработване на КТД-та в текстилните фабрики, включващи клаузи като БЗР, работно време и спазване на договореностите по заплащането на труда.

Функциониращата в Нидерландия банка ASN разработва като своя дългосрочна цел осигуряването на ЗИ в шивашката индустрия (до 2030 г.), посредством промотирането на ЗИ във финансираните от банката шивашки брандове. Понастоящем банката е концентрирала своите усилия върху следните 14 бранда: Adidas, Amer Sports, ASICS, ASOS, Esprit, Gap, Gildan Activewear, H&M, Inditex, KappAhl, Lojas Renner, Marks & Spencer, Nike, Puma. Заедно с Университета Еразъм в Ротердам (Erasmus University Rotterdam) банка ASN публикува през 2016 г. свое изследване върху изплащането на ЗИ в държавите, в които са разположени веригите на доставки на посочените 14 бранда. Проучването показва, че повечето от компаниите вече са участвали в инициативи (като Fair Labor Association (FLA), the Ethical Trading Initiative (ETI) and the ACT Process) за

⁹ Публикуваните от Berenschot материали са достъпни на: <http://www.berenschot.com/expertise/expertise-services/living-wage/>

¹⁰ Повече информация за дейностите предприети в рамките на Инициативата може да бъде намерена на: <https://www.cnvinternationaal.nl/en/our-work/partnership-for-garment-supply-chain-transformation>

изплащане на ЗИ, което доближава заплатите до средните за индустрията. В резултат от проведеното през 2016 г. изследване банка ASN публикува през март 2017 г. наръчник за приложение на ЗИ в шивашката индустрия¹¹.

В Нидерландия е базирана и неправителствената организация „Справедлива храна“ (Fairfood International)- дейността на организацията е представена по-долу, в раздел „Мапинг на международни инициативи“.

Германия

В резултат от трагичните инциденти в текстилните фабрики в Бангладеш и Пакистан, в Германия през октомври 2014 г. е стартирано „Партньорството за устойчиви текстилни изделия“ (Partnership for sustainable textiles)¹². Инициативата за неговото създаване е на немския федерален министър по икономическо сътрудничество и развитие - Dr. Gerd Müller, като понастоящем Партньорството покрива около половината от немския текстилен пазар. Целта е до 2018 г. то да покрива 75% от пазара. В Партньорството участват около 150 членове, представляващи различни заинтересовани страни - асоциации и инициативи в областта на текстила, федералното правителство на Германия, НПО, стандартизиращи организации, синдикати, научни институции, компании в текстилната индустрия. Партньорството идентифицира няколко приоритетни сфери на действие по цялата верига на доставки в текстилната индустрия; сред тях е изплащането на ЗИ. Към момента Партньорството насърчава диалогът работодател-наети по време на колективните преговори с цел въвеждане на ЗИ в развиващите се икономики. Партньорството поддържа връзки със Секретариата на Нидерландското споразумение в текстилния сектор и е възможно да се съвместна инициатива по въвеждане на ЗИ.

Великобритания

Департаментът за международно развитие на Великобритания (UK Department for International Development) е един от основните спонсори на Инициатива за етична търговия (“Ethical Trading Initiative”).

¹¹ Наръчникът е озаглавен “Garment companies and living wage. A practical implementation tool for companies” и е достъпен он-лайн.

¹² Информация за партньорството може да бъде намерена на: <http://www.textilbuendnis.com/en/>

Със седалище във Великобритания е организацията „Трудът зад етикета“ (“Labour Behind the Label”), която е насочена към гарантиране на ЗИ в шивашката индустрия (дейността на организацията е представена по-долу, в раздел „Мапинг на международни инициативи“).

През 2001 г. в Източен Лондон от родители, които разочаровани, че работят на две места за МРЗ и нямат време за семеен живот, стартират кампанията за изплащане на ЗИ. Оттогава интересът към изплащането на ЗИ във Великобритания нараства и през април 2016 г. правителството въвежда нова, по-висока минимална часова ставка на заплащането, наричайки я „национална ЗИ“ (‘national living wage’). Тази ставка не стъпва на изчисляването на потребностите на наетите и техните семейства, а върху стремежа да се достигне до ниво, отговарящо на 60% от медианната заплата през 2010 г. (или според сегашните прогнози - да се достигне до ниво от £9/час през 2020 г.).

Във Великобритания е създадена **Фондацията за ЗИ (Living Wage Foundation)**¹³.

Понастоящем се публикуват две изчисления: ЗИ само за град Лондон и ЗИ за цяла Великобритания. Изчисленията представят часово равнище на заплащане, което се актуализира всяка година. До 2016 г. ЗИ за град Лондон се изчислява от Висшата власт на Лондон (Greater London Authority), а ЗИ за Великобритания от Центъра за изследвания в социалната политика към английския университет Loughborough (Centre for Research in Social Policy (CRSP) at Loughborough University). През януари 2016 г. се създава и Комисията по ЗИ (Living Wage Commission), която започва да ръководи изчисляването на ЗИ за Лондон и ЗИ за цяла Великобритания, а самите изчисления се поемат от лондонския тинк-танк “Resolution Foundation”. Изчислените равнища на ЗИ се обявяват през първата седмица на месец ноември всяка година, по време на т.нар. „Седмица на ЗИ“. Работодателите доброволно избират дали да заплащат ЗИ - това не е законово налаганото минимално ниво на заплащане, каквото е националната МРЗ. Чрез награждаването със Знака за работодател, изплащащ ЗИ, Фондацията предлага акредитиране на работодателите, прилагащи концепцията на ЗИ. Работодателите,

¹³ Повече информация за Фондацията може да бъде намерена на: <https://www.livingwage.org.uk/sites/default/files/Living%20Wage%20Implementation%20Guide%202016-17.pdf>

В Шотландия съществува инициатива за акредитиране на работодателите (със седалище в Шотландия), изплащащи ЗИ. Инициативата е подкрепена от Фондацията за ЗИ (Living Wage Foundation) и използва изчислената от Фондацията за ЗИ стойност на възнаграждението за отработен час, приложима за Великобритания (а именно £8.45).

обявили се за изплащането на ЗИ, съответно трябва да приложат представеното през ноември ниво до шест месеца след обявяването му.

	МРЗ: определеният от правителството минимум за лицата под 25-годишна възраст	Национална ЗИ: правителствения минимум за лицата над 25-годишна възраст	ЗИ
Ниво (£/час)	£7.05	£7.50	£8.45 за Великобритания £9.75 за Лондон
По силата на закона ли се налага?	Да	Да	Не (доброволно от работодателя)
Каква възрастова група се покрива?	21 и повече години	25 и повече години	18 и повече години
Как се определя?	Договаряне, основаващо се на препоръки от бизнеса и синдикатите	% от медианната заплата (понастоящем 55%, като се цели достигане на 60% от медианната заплата до 2020 г.)	Изчисление на издръжката на живота, стъпващо върху кошница от стоки и услуги, използвани от домакинствата
Има ли отделно изчисление на часовата ставка само за град Лондон?	Не	Не	Да (изчислява се отделно по-високо ниво)

Фондацията за ЗИ работи в сътрудничество и с Шотландската инициатива за акредитиране на ЗИ, която стартира през 2014 г. с цел налагане идеята за ЗИ на национално ниво. Шотландската инициатива за ЗИ бива спонсорирана от правителството

Мапинг на международни инициативи

В международен план дейностите по осигуряване на ЗИ бяха съществено ускорени **Световната коалиция за ЗИ (“Global Living Wage Coalition”)** и възприетата от тях обща дефиниция за ЗИ, която е разработена от Richard Anker и Martha Anker. В коалицията участват следните организации:

- **Fairtrade International:** Fairtrade е алтернативен подход на традиционната търговия, базиращ се на партньорството между производители и търговци, бизнес и потребители. Международната система на Fairtrade, съставена от Fairtrade International и нейните членуващи организации, представлява най-голямата и призната система за справедлива търговия в света. Редица продукти носят т.нар. знак на Fairtrade. Повечето продукти имат зададена от Fairtrade минимална цена, представляваща минимума, който трябва да се плати на производителите (цената се прилага към сертифицираните продукти и се определя от Fairtrade Standards and Pricing Unit). При продажбата на продукти при условия, определени от Fairtrade, производителите получават и допълнителна сума, т.нар. Fairtrade Premium. Тази сума отива във фонд за общо ползване от работниците и фермерите с оглед инвестиране в техните общности или бизнес.
- **Forest Stewardship Council (FSC):** посредством сертифицирането на горите, FSC гарантира, че фирмите по веригата на доставки отговарят на определени стандарти. Членовете на FSC включват някои от водещите световни групи за околната среда (WWF и Грийнпийс), социални организации (Националната асоциация на лесовъдите в Канада), бизнес организации (Tetra Pak и Mondi PLC), както и собственици на гори и мениджъри, преработвателни компании.
- **GoodWeave:** международна организация, която работи за спиране на детския труд при производството на килими. GoodWeave насърчава производството, етикетирането и маркетинга на килими, направени по социално и екологично отговорен начин.
- **Sustainable Agriculture Network/Rainforest Alliance (SAN/RA):** SAN е група от международни организации с нестопанска цел, работещи за опазване на биоразнообразието и развитието на селските райони. SAN прилага Стандарти за устойчиво земеделие, които включват социални, екологични и производствени аспекти. Rainforest Alliance работи с фермери, лесничейи и предприемачи в областта на туризма, предоставяйки им обучение и насоки, така че да могат да

сведат до минимум въздействието си върху околната среда, като същевременно печелят стабилни доходи. Дейността на посочените групи лица могат да получат сертифициране чрез стандарта за устойчива селскостопанска мрежа (Sustainable Agriculture Network standard), стандарта на Съвета за стопанисване на горите (Forest Stewardship Council standard) или стандарта за туризъм на Rainforest Alliance с акредитация от ООН (Rainforest Alliance's UN-accredited tourism standard).

- **UTZ Certified:** Сертифициращата организация UTZ гарантира, справедливост и прозрачност в сертифицираните от нея производства на кафе, чай, какао и лешници. Стандартът на UTZ функционира чрез два набора от насоки - Кодекс за поведение (който обхваща процеса на отглеждане и прибиране на реколтата) и Правила за веригата на доставки (която обхваща продуктите от момента, в който напуснат фермата до пристигането им на рафтовете в магазините).

На 7 юни 2017 г. Rainforest Alliance и UTZ обявиха намерението си да се обединят в една организация под името “Rainforest Alliance”.

- **Social Accountability International (SAI):** SAI е глобална неправителствена организация, която гарантира човешките права на работното място. SAI оправомощава работници и мениджъри на всички нива на бизнеса и веригите за доставки, като използва своя приложим към различни индустрии стандарт SA8000®. SAI работи заедно с разнообразна група заинтересовани страни, включително брандове, доставчици, правителства, синдикати, нестопански организации и академични среди.

Коалицията работи по провеждането на изследвания и анализи, посредством които се изчислява на ЗИ в отделни държави и сектори¹⁴. Към момента Коалицията е стартирала 18 проучвания за изчисляване на ЗИ, като се очаква стартирането на още 3 подобни проучвания. Съответно държавите, за които ще се изчисли ЗИ са следните: Бразилия, Етиопия, Китай (5 локации), Бангладеш, Танзания, Индия (2 локации), Никарагуа, Еквадор, Виетнам (2 местоположения), Пакистан, Шри Ланка, Мексико, Индия, Коста Рика и Руанда.

Съществуват още редица други инициативи, които предвиждат въвеждане на ЗИ.

¹⁴ Повече информация за изчислените стойности на ЗИ по държави е достъпна на: <https://www.isealalliance.org/our-work/improving-effectiveness/global-living-wage-coalition>

Фондация „Справедливо облекло“ (Fair Wear Foundation)

Фондацията работи с марки, фабрики, синдикати, неправителствени организации и понякога с националните правителства, целяйки подобряване условията на труд в 11 държави производителки на текстил и облекла в Азия, Европа и Африка. Фондацията поддържа уеб платформа за ЗИ¹⁵, предоставящ реални примери за брандове, работещи съвместно с производствените фабрики по посока въвеждане на ЗИ. Платформата предлага анализи на експерти и на заинтересовани страни, както и практически инструменти за въвеждане на ЗИ.

Инициатива за етична търговия (“Ethical Trading Initiative”)

Това е обединение на компании, синдикати и НПО-та, отстояващо спазването на правата на работниците в световен план. Всички корпоративни членове приемат да спазват изготвения Кодекс с основни принципи на трудовата практика (“ETI Base Code of labour practice”¹⁶), като петият принцип на този Кодекс постановява изплащането на ЗИ- заплата, която следва да покрива основните потребности на работника и да му осигуряват остатъчен доход (discretionary income). През май 2016 г. инициативата публикува наръчник по темата за ЗИ (“Base Code Guidance: Living wages”¹⁷). Наръчникът предоставя практически насоки на предприятията по посока изплащане на ЗИ на работниците по веригата на доставки.

Асоциация „Справедлив труд“ (“Fair Labour Association”)

През февруари 2015 г. Асоциацията стартира стратегия за справедливо заплащане на труда в членуващите в нея предприятия. Стратегията обхваща три фази за периода

¹⁵ Платформата е достъпна на: <https://www.fairwear.org/living-wage-portal-obstacles/how-much-is-a-living-wage/>

¹⁶ Кодексът е достъпен на: https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/www.ethicaltrade.org/files/shared_resources/eti_base_code_english.pdf?ppXz9ivoyynr1uTTo5e.Z5n.ZHaQvQfN

¹⁷ Наръчникът е достъпен на: https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/www.ethicaltrade.org/files/shared_resources/eti_living_wage_guidance_2.pdf?LWApFGqpZ2QxYBtHaV1hrQz67gUU0qM9

2015-2018 г.¹⁸, като през август 2016 г. публикува доклад относно нивата на заплащане в 124 фабрики за производство на облекла и обувки (124 фабрики от 21 държави). Чрез доклада не се дават предписания за действия, а се предоставя информация за нивата на възнагражденията в световните вериги на доставки към текстилния сектор. Посредством доклада брендовете и доставчиците им биват снабдени с информация, чрез която да пристъпят към преформулиране на заплащането по посока осигуряване на такова равнище на възнаграждението, което „за нормална работна седмица е достатъчно за посрещане на основните потребности на работниците и да осигури остатъчен доход (discretionary income)“ (това равнище на възнаграждение е част от принципите на Кодекса за поведение на Асоциацията, които принципи са приети от всяко членуващо в Асоциацията предприятие).

Партньорство за етично производство на чай (“Ethical Tea Partnership”)

Партньорството включва експерти, работещи с веригата на доставки на своите членове-веригата на доставки включва съответно производители на чай и дребни селски стопани, произвеждащи на чай в Азия и Африка. Партньорството има разработен стандарт за своите членове (The Ethical Tea Partnership Standard¹⁹), който стъпва върху Кодекса с основни принципи на трудовата практика на Инициативата за етична търговия (“Ethical Trading Initiative”). Стандартът предвижда стопанствата да работят по посока въвеждането на ЗИ, определена като „запла, която покрива базовите потребности- храна, облекло, жилище, енергия, транспорт, здравеопазване и образование, но и дава възможност за участие в културни събития. Заплатата позволява и заделянето на малко количество пари (спестявания), позволяващи планирането на бъдещи покупки и посрещане на определени нужди“.

¹⁸ Повече за стратегията и отделните фази може да бъде намерено на: <http://www.fairlabor.org/global-issues/fair-compensation/about-this-work>

както и на: http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/questions_and_answers_fla_annual_compensation_reporting_august_2016_0.pdf

¹⁹ Стандартът и неговите клаузи е достъпен на: http://www.ethicalteapartnership.org/wp-content/uploads/ETP-Global-Standard-Word-June-2016_Fin.pdf

Партньорство за производството на чай в Малави, Африка (The Malawi Tea 2020 partnership)²⁰

Партньорството обединява различни организации (производители на чайове (членове на Tea Association of Malawi (TAML)), синдикати, международни изкупвачи на чай (търговци, пакетировчици, търговци на дребно), НПО-та и др.²¹) с цел моделиране на по-конкурентна и по-доходоносна индустрия на производство на чай, която индустрия изплаща ЗИ на работниците си. Партньорството е основано през септември 2015 г., като в момента на основаването му основните РЗ на работещите в чаените плантации на Малави е представлявала 33% от изчислената ЗИ. Една година след учредяването на партньорството (септември 2016 г.) това РЗ вече достига до 40% от ЗИ. Партньорството е подпомогнато от експертите Richard Anker и Martha Anker, които през януари 2014 г. публикуват доклад за изчисленото от тях ниво на ЗИ. Изчисленията им стъпват върху разработената от тях методология за изчисляване на ЗИ, модифицирана за селските райони на южен Малави²².

Азиатски съюз за задаване на минимална/базова заплата (The Asia Floor Wage Alliance)

Основаният през 2005 г. Съюз е международно обединение на синдикати и активисти за трудови права, работещи съвместно с цел осигуряване на ЗИ за работниците в шивашката индустрия. Предлаганата ЗИ се изчислява в паритет на покупателна способност (ППС), изразен в долари, чрез който се способства сравнението на жизнените стандарти в отделните държави (без влиянието на националните валути). Така ЗИ, изразена в национална валута, е различна във всяка страна, но въпреки това могат да се закупят еднакъв набор от стоки и услуги. Изчислената за целия регион (Азия) ЗИ е необходима стъпка с оглед гарантиране на достойно заплащане- азиатският

²⁰ Повече информация за партньорството може да бъде намерена на: <http://www.malawitea2020.com/>

²¹ Подписалите Партньорството организации включват: Ethical Tea Partnership; Ethical Trading Initiative; Fair Trade; IDH, the Sustainable Trade Initiative; Jacobs Douwe Egberts; GIZ; Malawian Tea Traders Association; Marks and Spencer; Mother Parkers; OTG, Oxfam; Rainforest Alliance; Ringtons; Tata Global Beverages; Taylors of Harrogate; Tea Association of Malawi; Tesco; Twinings; Unilever; UTZ Certified; Van Rees.

²² Цялото изследване на Richard Anker и Martha Anker е достъпно на: <http://www.malawitea2020.com/uploaded/2016/12/Living-Wage-Report-Malawi.pdf>

праг на заплата изчислява равнището на възнаграждение, под което нито една заплата в Азия не бива да пада. Изчисляването на жизнените разходи така способства работниците в шивашкия бранш да печелят достатъчно в своите държави, но и едновременно с това се предотвратява преместването на брандовете от една в друга държава в региона с цел намиране на по-ниско платена работна ръка.

Изчислението на ЗИ за регион Азия стъпва върху следните допускания:

- Работникът трябва да може да се издържа сам и да издържа две други потребяващи единици (1 потребяваща единица = 1 възрастен или 2 деца);
- Възрастен се нуждае от 3 хил. калории на ден, за да е трудоспособен;
- В Азия разходите за труд представляват половината от месечните разходи на работниците.

Мрежа за справедливо заплащане (Fair Wage Network)²³

Това е инициатива, целяща повлияване на практиките на заплащане по веригите на доставки. Като справедливо се определя това заплащане, което отразява „нивата на заплатите и механизмите за определяне на заплатите, които осигуряват базова ЗИ (living wage floor) на работниците, като едновременно се спазват националните разпоредби по заплатите (напр. МРЗ, изплащането на заплатите, добавките за извънреден труд, осигуряване на платен отпуск и социално-осигурителни плащания), гарантират се основателни изменения на заплатите и се осигуряват балансирани развия на заплатите на фирмено ниво (отчитайки се несъответствията при заплатите, уменията, индивидуалното и колективното представяне, адекватните вътрешни комуникации и колективните трудови преговори по заплатите).

Заплатата за издръжка (определена от Мрежата като заплатата, която осигурява приемлив жизнен стандарт) е един от формулираните 12 компонента на справедливото заплащане. Тези компоненти Мрежата цели да постигне посредством взаимодействие с различни заинтересовани страни.

Инициативата АСТ (Action, Collaboration, Transformation)

²³ Повече относно Мрежата може да бъде намерено на: <http://www.fair-wage.com/en/who-we-are-menu/introduction.html>

АСТ е договор между световните брандове, търговците на дребно и синдикатите (подкрепени от IndustryAll), насочен към трансформирането на шивашката и текстилната промишленост и осигуряване на ЗИ за работниците чрез секторно колективно трудово договаряне и чрез практиките на закупуване на продукцията от производителите²⁴.

АСТ е първата глобална инициатива за изплащане на ЗИ, осигуряваща рамката, чрез която всички заинтересовани участници, включително брандовете, търговците на дребно, синдикатите, производителите и правителствата могат да упражняват своята отговорност и роля в постигането на ЗИ. Инициативата определя ЗИ като минималния доход, необходим на работника, за да покрие личните си базови потребности, както и тези на своето семейство; предвижда се също и да има определен остатъчен доход за непредвидени ситуации. ЗИ трябва да може да се изработва в рамките на законово установените работни часове и не трябва да включва извънреден труд. За постигането на ЗИ АСТ има за цел да осигури механизъм, който е постижим, функционален, мащабен и да е правно признат и приложим.

Членовете на АСТ приемат следните принципи:

- Необходим е съвместен подход, при който всички участници в световните вериги за доставки поемат съответните отговорности за осигуряване правото на сдружаване и на колективно трудово договаряне, както и за изплащането на ЗИ;
- Споразумението за ЗИ трябва да бъде постигнато чрез колективно трудово договаряне между работодателите и работниците и техните представители на национално секторно/браншово ниво;
- Работниците трябва да са свободни и да могат да упражняват правото си на сдружаване и колективно договаряне в съответствие с конвенциите на МОТ.

АСТ ще установи програми в страните производителки на текстил и шивашки изделия, целящи иницирането на преговори между националните представители на производителите (организациите на работодателите) и синдикатите за подписване на колективни трудови договори в сектора. Тези КТД-та са законово обвързващи за

²⁴Секторното колективно договаряне означава, че работниците в шивашката и текстилната промишленост в дадена държава могат да договорят заплатите си при същите условия, независимо от фабриката, в която работят, от търговците на дребно и брандовете, за които произвеждат.

Обвързването с практиките на закупуване на продукцията означава, че изплащането на договорената заплата е подкрепено и осигурено чрез условията на договорите с глобалните брандове и с търговците на дребно.

подписващите ги страни, като тяхното действие може да бъде разпространено до цялата индустрия и така да обхванат всички работници.

Дейността на АСТ ще се основава на консултативен процес- ще се работи и по посока изграждане капацитета на страните с оглед подкрепа на договорния процес между производителите и синдикатите. Освен това членовете на АСТ също са поели ангажимент да гарантират, че съответните покупателни им практики ще способстват изплащането на ЗИ. АСТ ще работи с производителите, за да се въведат подобрения в производствените стандарти и системи по посока стимулиране ръста на производителността.

Неправителствената организация „Справедлива храна“ (Fairfood International)

Организацията е базирана в Амстердам, Нидерландия и цели да се постигне справедлива и устойчива система на доставки на храни посредством изплащането на ЗИ в хранителната индустрия. Използваната от Fairfood дефиниция за ЗИ съвпада с тази на Световната коалиция за ЗИ (“Global Living Wage Coalition”).

Неправителствената организация Hivos²⁵ и Fairfood стартираха Лаборатория за ЗИ (Living Wage Lab) през 2015 г.²⁶ Лабораторията по ЗИ помага на компаниите в сектора на хранително-вкусовата промишленост да намерят решения за изплащане на ЗИ в техните вериги за доставки. Лабораторията привлича заинтересовани страни от Нидерландия с цел разработване и експериментират с иновативни решения за изплащане на достойни заплати в техните вериги за доставки. В лабораторията участват широк спектър от повече от 50 заинтересовани страни; производители, търговци на дребно, правителство, синдикати, НПО, сертифициращи органи и научноизследователски институти.

През 2016 г. Fairfood организира четири лабораторни сесии, в резултат на които са осъществени проекти със SuperUnie (нидерландски кооператив за изкупуване на едро) и ISEAL за изплащане на ЗИ на работниците в лова на скариси във Виетнам. Fairfood стартира в края на 2016 г. и кампания за популяризиране лошите условия на труд при производителите на ванилия в Мадагаскар. В сътрудничество с мароканския синдикат

²⁵ Повече относно дейността и проектната дейност на организацията може да бъде намерено на: <https://www.hivos.org/about-hivos>

²⁶ Лабораторията има създадена самостоятелна он-лайн страница, в която са качени и редица ресурси за ползване: <https://www.livingwagelab.org/about-living-wage/>

“Fédération Nationale du Secteur Agricole (FNSA)” през 2016 г. Fairfood организира и конференция, посветена на мароканския селскостопански сектор (и с акцент върху производителите на домати)²⁷. Fairfood участва активно и в стартирания процес от нидерландското Министерство на външните работи за изработване на секторни Споразумения за справяне с рисковете, свързани с човешките права, въздействието върху околната среда, корупция, данъци и др. Съответно организацията участва от страна на гражданските организации, отговорни за изготвянето на Споразумение за хранителния сектор.

Организацията има добре разработена към момента инициатива за продажба на кокосови орехи на цена, гарантираща справедлив доход за малките производители и работниците в земеделието²⁸.

Организацията „Трудът зад етикета“ (“Labour Behind the Label”)

Основана през 2002 г., “Labour Behind the Label“ е британска организация, която се фокусира изключително върху правата на работниците в световната шивашка индустрия. На национално ниво “Labour Behind the Label“ представлява кампанията „Чисто облекло“ (Clean Clothes Campaign) и активно си сътрудничи с други НПО-та, както и със синдикатите; в международен план е установен контакт и с над 250 партньорски организации.

Организацията работи съвместно с “Asia Floor Wage Alliance (AFWA)”, като представя на уеб страницата си изчислените равнища на ЗИ за шивашките работници в Азия. Съответно използваната дефиниция за ЗИ е това равнище на заплащане, което е:

- а) достатъчно да покрие основните потребности на 3 консумиращи единици (един работещ възрастен, един неработещ възрастен и две деца);
- б) постижимо в рамките на стандартна работна седмица (но не повече от 48 часа седмично);
- в) съставено от основната заплата преди добавянето на допълнителни придобивки, бонуси или плащания за извънреден труд.

²⁷ През март 2016 г. е публикуван обобщен анализ на дейността, озаглавен “Creating positive change for workers in global food chains - A case study of the partnership between an international NGO and a local trade union in the Moroccan tomato supply chain”.

²⁸ Повече относно кампанията може да бъде намерено на: <https://fairfood.nl/en/campaign/>

Световен форум за производство на банани (World Banana Forum)

Форумът обединява търговци на дребно, вносители, производители, износители, сдружения на потребителите, правителства, изследователски институции, синдикати и организации на гражданското общество. Форумът има три основни работни групи, които разглеждат най-големите предизвикателства за устойчивостта- съответно във втората работна група се разисква „Разпределение на стойността (икономическа устойчивост)“ по цялата верига на доставка на банани. В е била разглеждана темата за ЗИ, като са изготвени и статистически данни за размера на ЗИ в няколко държави от Южна Америка и Африка²⁹. Към момента обаче тази база от данни за ЗИ не е подновена и не е възможно да се оцени напредъка на Форума по осигуряването на ЗИ.

Изчисляване на ЗИ

Не съществува изчерпателен списък с изчислени стойности на ЗИ за дадени сектори или за дадени държави. Експертите по заплащане, които изчисляват ЗИ, използват различни методи, които се различават по своя фокус, времеви диапазон и ресурсно обезпечаване на данните. Организацията, които предоставят данни за ЗИ могат и да не са от полза на местните бизнеси, ангажирани с изплащането на ЗИ, защото (все още) не публикуват изчисления за съответната държава/регион. В такъв случай откриването на данни е възможно посредством обръщане към локални инициативни групи, консултанти или изследователски институти, способни да изчислят издръжката на живота. ако вече съществуват местни критерии. При неналичие на подобни експерти е възможно заинтересованото лице/организация да направят самостоятелни изчисления за ЗИ.

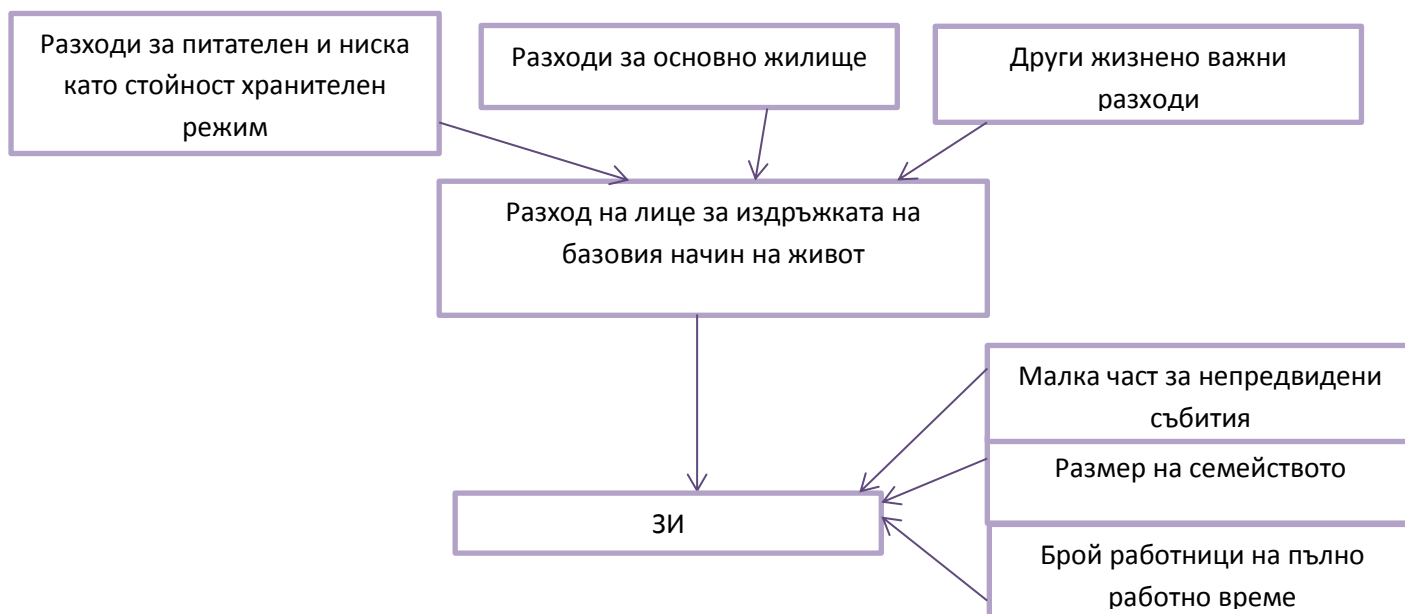
Експертни организации, които изчисляват ЗИ, са:

²⁹ Данните са достъпни в разположената в дясно секция “Key WG02 documents”, находяща се на: <http://www.fao.org/world-banana-forum/working-groups/economic/en/>

1. Световната коалиция за ЗИ (Global Living Wage Coalition (GLWC))³⁰: Коалицията е съставена от световни организации по стандартизиране (Fairtrade International, Forest Stewardship Council (FSC), GoodWeave International, Rainforest Alliance (RA), Sustainable Agriculture Network (SAN), Social Accountability International (SAI) и UTZ), като работи в партньорство със Съюза ISEAL (ISEAL Alliance) и световните експерти по ЗИ Richard Anker и Martha Anker. Коалицията цели да бъдат направени изчисления на ЗИ по единна методология във всички области, в които членовете на Коалицията прилага стандарти за дейността на производителите. Използвайки един и същ метод за изчисляване на ЗИ (методологията на Anker, разработена от експертите Ричард и Марта Анкер)³¹. Според възприетата обща методология ЗИ е „заплащане, получавано за стандартна работна седмица и достатъчно да покрие достоен начин на живот. Елементите на достойния начин на живот включват храна, вода, жилище, образование, здравни грижи, транспорт, облекло и други съществени потребности, включително и парична сума за покриване на непредвидими разходи“. Разходите за издръжка са разделени в три категории: разходи за храна; разходи за жилище; други жизнено важни разходи, получени чрез екстраполация на вторични данни от домакинските разходи. Общият разход на лице след това се увеличава пропорционално с оглед достигане до разхода на едно типично за наблюдаваната държава/регион домакинство. Добавя се и малък марж за непредвидени разходи (инциденти/болести). Накрая изчисленият общ разход за издръжката на наблюдаваното типично домакинство се разпределя според броя на работещите на пълно работно време в домакинството.

³⁰ Повече за Коалицията може да бъде намерено на: https://www.isealalliance.org/sites/default/files/GLWC_who_we_are.pdf

³¹ Методологията, използвана от Световната коалиция по ЗИ е достъпна на: https://www.isealalliance.org/sites/default/files/Joint%20Statement%20on%20Living%20Wage%20November%202013_0.pdf



През 2017 г. Richard Anker и Martha Anker публикуват Наръчник за изчисляване на ЗИ (оригинално заглавие: „Living Wages Around the World. Manual for Measurement“³²), в който определят ЗИ като заплащане, получавано за стандартна работна седмица и достатъчно да осигури достоен начин на живот на работника и семейството му. Елементите на достойния начин на живот включват храна, вода, жилище, образование, здравни грижи, транспорт, облекло и други основни потребности, включително и покриване на разходи за неочаквани нужди. Понастоящем методологията на Richard Anker и Martha Anker е използвана от изследователи (и под надзора на Global Living Wage Coalition) за изчисляване на ЗИ в 20 локации в 13 държави в Африка, Азия и Латинска Америка. Методологията на Richard Anker и Martha Anker, описана в разработения от тях наръчник, може да бъде в полза и на синдикатите от гл.т. подобряване договарянето на заплатите и на сключваните колективни трудови договори, както и провеждането на обществени кампании за повишаване на обществената осведоменост по темата за заплащането.

2. Азиатски съюз за задаване на минимална/базова заплата (The Asia Floor Wage Alliance): конкретното изчисление на ЗИ преминава през пет стъпки:

³² Наръчникът може да бъде намерен на: <https://www.elgaronline.com/view/9781786431455/9781786431455.xml>

- Изследването на хранителната кошница по държави извежда цената на храната, така че да се гарантира дневния прием на 3000 калории за възрастен човек. При азиатския праг на заплата се допуска, че разходите за храна представляват 50% от разходите;
- Не-хранителните разходи (формиращи останалите 50%) включват а) (40%) жилището, облеклото, здравеопазването (включително и майчинството и грижата за децата), образованието, горивата, транспорта и б) (10%) допълнителни разходи (за забавления, спестявания, пенсии или средства при загуба на работа);
- Приема се, че работникът не издържа единствено себе си. Средно е пресметнато, че в Азия работник издържа себе си и еквивалента на още двама възрастни (като дете се брой за половин възрастен човек). Така се получават няколко комбинации (1 работещ + 2 възрастни; 1 работещ + 1 възрастен + 2 деца; 1 работещ + 4 деца), а гореспоменатите разходи се умножават по три. Споменатите стъпки се изчисляват в местна валута;
- За да се получи ЗИ за целия регион на Азия, изчисленията след това се превръщат в ППС в долари (ППС е въображаема валута, използвана от Световната банка, която позволява да се сравняват жизнените стандарти в отделните страни, без да се взема предвид националната валута);
- Взимат се всички ППС в долари и се пресмята средната стойност, която след това отново се конвертира в местна валута.

Азиатският съюз публикува на уебстраницата си данни за 2015 г., което поставя под въпрос доколко е все още активен Съюзът и дали все още се изчислява ЗИ за региона и за отделните държави.

3. Фондацията за ЗИ (Living Wage Foundation)³³:

Изчисляването на ЗИ от Фондацията стъпва върху кошница от стоки, която осигурява приличен стандарт на живот (дефиницията на който е изведена от обществено изследване). Почасовата ставка на ЗИ се изчислява, като се пресметне претеглената средната стойност на необходимите доходи (вземайки в предвид и данъците и

³³ Информацията относно използваната от Фондацията методология може да бъде намерена на:
<http://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2016/10/Living-wage-calculations.pdf>
<http://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2016/07/Living-Wage-Review.pdf>

придобивките) за различните видове домакинства (със и без деца), включващи работещи на пълно работно време.

ЗИ за Великобритания (ЗИВ)

ЗИВ използва „Минимален стандарт за дохода“ ((Minimum Income Standard), изчисляван от Центъра за изследвания в социалната политика посредством обсъждания с граждани относно това от какво се нуждае всеки отделен вид семейство, за да покрие този минимален стандарт. „Минималният стандарт на дохода“ служи като база за изчисляване на необходимия доход за достигане до достоен стандарт на живот или това е стандартът, който ЗИ за Великобритания цели да осигури на семействата. Разгледани са и (девет) различни видове домакинства, които отразяват многообразието на състава на семействата във Великобритания, като всяка кошница варира според вида на семейството, отразявайки неговите специфични нужди.

От „Минималния стандарт за дохода“ (МИД) съответно се извежда кошница от стоки и услуги, която е присъща за всеки от отделните видове домакинства. Цените на стоките и услугите се извеждат от национални вериги магазини, поради което се допуска, че няма големи различия при цените на повечето стоки от кошницата. Все пак част от разходите на семействата се различават съществено между Лондон и останалата част на Великобритания, поради което са използвани различни източници на данни. Сред тези разходи попадат: разходите за настаняване³⁴; данък върху недвижимите имоти (т.нар. Council tax, който варира според размера на домакинството); разходите за транспорт (в Лондон таксуването е според различните зони); разходите за отглеждане на дете (домакинства с деца под 11-годишна възраст използват услуги за отглеждане на дете). Така се стига до изчисляването на часова ставка за всеки вид домакинство, която представлява дохода, равняващ се на определената чрез „Минималния стандарт на дохода“ кошница.

Следва извеждането на претеглена средна стойност на отделните часови ставки на заплащане, определени за всяко семейство, като се отчита делът на дадения вид семейство в общото население на трудоспособна възраст (напр. двойките с деца

³⁴ При ЗИ за Великобритания (ЗИВ) се допуска, че: едночленните домакинства и двойките без деца живеят в едностайни домове; домакинства с едно дете живеят в двустайно жилище; домакинства с две, три или четири деца живеят в тристайно жилище

За ЗИ за Лондон (ЗИЛ) са направени сходни допускания за жилищното настаняване, с изключение на това, че едночленните домакинства могат да живеят в стая, част от по-голямо споделено жилище.

представяват по-голямата част от населението и затова имат по-голямо тегло, отколкото самотен родител с три деца например).

Всяка година се осъвременява базираната на МИД кошница с оглед използването ѝ за изчислението на ЗИ. Съдържанието на отделните кошници на домакинствата се обновяват на определен период от време. За да се предотврати драматичния ръст на ЗИ, то се поставя горна граница на нейния годишен ръст. Тази граница е зададена на нивото средния ръст на заплатите плюс 2 процентни пункта- т.е. ако средното възнаграждение в страната нараства с 3%, то ЗИ не може да нараства повече от 5%.

ЗИ за Лондон (ЗИЛ)

ЗИЛ съдържа два компонента, които съставляват търсения доход за домакинствата. Едната част от изчисленията определя кошницата на потреблението посредством експертни оценки на потребностите на домакинствата и посредством интервюта с хора с ниски доходи относно това с какво трябва да разполагат домакинствата за достигане на един „нисък по разход, но приемлив стандарт“ (това е т.нар. метод на Основните жизненни разходи (“Basic Living Costs” approach). Другата част на изчисленията е т.нар. „Метод на разпределението на дохода“ (“Income Distribution” approach). Методът задава целеви доход, равняващ се на 60% от медианния доход на всеки тип семейство. Така се пресмята заплатата, необходима за покриването на така изведеното ниво на дохода, като се отчитат и разходите за жилище и за грижа за децата. Останалите допускания на ЗИЛ модела остават същите като при ЗИВ.

ЗИЛ използва по-малка селекция от видове домакинства (общо 14 вида), но едновременно с това по-голяма гама от видове работни режими (на пълно, на непълно и самостоятелно издържащо се лице).

Както и при ЗИВ, ЗИЛ изчислява часова ставка за всеки отделен вид домакинство. Пресмята се средна аритметична на двата използвани метода („Метод на Основните жизненни разходи“ и „Метод на разпределението на дохода“), като се добавят още 15% за посрещане на непредвидени разходи. За разлика от ЗИВ не е определен лимит на годишното нарастване на ЗИЛ.

Към момента се работи по синхронизирането на двете методологии за изчисляване на ЗИВ и ЗИЛ, като обаче се търси начин да се показва, че нивото на разходите в Лондон е по-високо отколкото това в страната.

4. Калкулатор за ЗИ в рамките на САЩ, разработена от Dr. Amy K. Glasmeier и Massachusetts Institute of Technology³⁵³⁶

Изчисляването на ЗИ отчита размерът на заплатата, необходим за издръжката на 12 типа семейства: семейства от 1 възрастен с 0, 1, 2 или 3 зависими деца; семейства с двама възрастни, където и двамата възрастни са част от работната сила (работят на пълен работен ден- или 40 часа седмично), и които издържат 0, 1, 2, или 3 деца; семейства с двама възрастни, като единият от тях не работи, и се издържат 0, 1, 2 или 3 деца.

При семействата с едно дете се счита, че то е малко (на 4 години). В семействата с две деца се приема, че имат едното дете е малко, а другото голямо (на 9 години). В семействата с три деца се счита, че имат малко дете, голямо дете и „тинейджър“ (на 15 години).

Заплатата за издръжка се изчислява за 381 статистически области и всички 50 щата и окръг Колумбия. Отчетените национални стойности се изчисляват като средна стойност от 50-те щати и окръг Вашингтон.

Заплатата за издръжка се определя като заплата, необходима за покриване на основните семейни разходи (бюджет за основните нужди) плюс всички съответни данъци. Стойностите се отчитат в стойността на долара от 2015 г. За да се преобразуват стойностите от годишни в часово възнаграждение, се приема работна година от 2 080 часа (40 часа седмично за 52 седмици) на възрастен. Бюджетът за основните нужди и заплатата за издръжка се изчисляват, както следва:

**Бюджет за основните нужди = разход за храна +
разход за грижа за дете +
(осигурителни премии + разходи за здравеопазване) +
разход за настаняване +
разход за транспорт +
разход за покриване на други нужди**

ЗИ = Бюджет за основните нужди + (Бюджет за основните нужди * равнище на данъците)

³⁵Информация относно методологията и източниците на информация по изследването, може да бъде намерена на: <http://livingwage.mit.edu/resources/Living-Wage-User-Guide-and-Technical-Notes-2016.pdf>

³⁶Данните за всеки отделен щат са достъпни на: <http://livingwage.mit.edu/articles>

5. Национална рамка за изчисляване на ЗИ, Канада (Canadian Living Wage Framework)³⁷

Канадската национална рамка за ЗИ изчислява такъв размер на заплатата, който би позволил на двама трудещи се работници да издържат четиричленно семейство.

Методологията на Рамката стъпва върху следните допускания :

- Състав на семейството: 2 възрастни и 2 деца;
- 1 дете, изискващо ежедневна грижа, 1 дете, изискващо грижа преди и след училище;
- Заетост на родителите: пълно работно време (в Канада това представлява 35-40 часа на седмица);
- Единият родител взема вечерни курсове в местен колеж, за да подобри възможностите си за наемане на работа;
- Издръжката на живота включва транспорт, храна, жилища под наем, облекло, грижи за деца, медицински разходи и други;
- Отчитане на спецификата на националното данъчно облагане.

Така ЗИ се формира като часовата ставка на заплащане, при която едно домакинство може да посрещне разходите си (като едновременно се отчитат правителствените трансфери към лицата, както и удържките от заплатите и националните данъци). ЗИ не включва:

- Ползването на кредитна карта, заем или други дългове/лихвени плащания;
- Спестявания за пенсиониране;
- Притежаване на дом;
- Спестявания за бъдещо образование на децата;
- Всичко извън минималните отдих, развлечения и празници;
- Разходи за грижи за инвалиди, сериозно болни или възрастни членове на семейството; или
- Разходи, надхвърлящи най-малката по размер възможна защита за спешни случаи или непредвидени ситуации.

Методологията е популярна, защото е чувствителна към промените на пазара и към промените в правителствената политика, които засягат доходите на хората. При това тя признава, че не трябва да се поставя цялата тежест върху работодателите, когато става

³⁷Повече информация относно Рамката може да бъде намерена на: http://livingwagecanada.ca/files/3913/8382/4524/Living_Wage_Full_Document_Nov.pdf

дума за осигуряване на благосъстоянието на гражданите- напротив, правителствата и общностите също имат своя принос.

Канадската инициатива за ЗИ предоставя възможността за сертифициране на работодателите (публични и частни), които изплащат на служителите си калкулираната на местно ниво ставка на ЗИ.

Приложение:

Международни експерти с опит по ЗИ

- Richard Anker и разработената от него през 2017 г. методология за измерване на ЗИ
- Irina van der Sluijs (проектите с участието на лицето, са достъпни на: <http://www.irinavandersluijs.nl/projects/living-wage-in-the-agri-food-sector/>)
- Dr. Amy K. Glasmeier, Massachusetts Institute of Technology

ФЕВРУАРИ 2018 Г./ АВТОР: CHRISTINE AUMAYR-PINTAR

**СТАТИЯ „ДЕСЕТ ТОЧКИ ЗА ПРОЗРАЧНОСТ НА ЗАПЛАЩАНЕТО В
ЕВРОПЕЙСКИТЕ КОМПАНИИ“³⁸**

Мерките за насърчаване на прозрачността при заплащането на мъжете и жените все още не са изпълнени в половината част от Европа - законодателната дейност на равнище ЕС в важна опция за ускоряване на изпълнението на тази прозрачност. Ето какво знаем относно мерките в държавите, които вече имат действия в тази насока.

Преодоляването на разликите в заплащането между мъже и жени в е ДНК-то на ЕС още от неговото основаване. Всички държави членки се споразумяха, че една и съща работа или работа с еднаква стойност ще бъде заплатена по еднакъв начин. Последната инициатива на равнище ЕС за намаляване в разликите на заплащането между жените и мъжете е Препоръката на Комисията от 2014г. (2014/124/ЕС) . В нея беше предложено всяка държава членка да приеме (или адаптира) най-малко една от четирите мерки, осигуряващи по-голяма прозрачност на заплащането:

- Индивидуалното право да се изисква информация за заплащането;
- Задължителни отчети за заплащането на половете на ниво фирма в компаниите с повече от 50 служители;
- По-задълбочени аналитични одити за заплащането на половете в по-големите компании;
- Насърчаване на социалните партньори да вземат предвид въпроса при колективното трудово договаряне.

Само половината от държавите членки спазиха препоръката

Това доведе до движения в някои части на Европа: Германия въведе правото да се изисква информация за заплащането за 14 милиона служители и заедно с други държави- като Великобритания и Литва, задължението компаниите да изготвят отчети за заплащането на мъжете и жените. Ирландия, Нидерландия и Италия също имат „усъвършенствани проекти“ на подобно законодателство, намиращи се в процес на

³⁸ Статията е достъпна на английски език [ТУК](#).

подготовка или писане. Все още е слабо приложението на посочената Препоръка. В повече от половината от държавите членки на практика не се случило нищо, което да доведе до това, Комисията да започне използването на законодателната „тояга“: в плана си за действие относно разликата в заплащането на жените и мъжете за периода 2017-2019г., Европейската комисия обяви, че ще „оцени възможността за целесъобразни изменения на *Директивата за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена)* чрез разглеждане на необходимостта от и възможността за превръщането в задължителни на някои или всички от мерките за прозрачност на заплащането“.

Първи наблюдения относно прозрачността на заплащането на половете

Разгледахме първоначалния опит на държавите-пионери, описан в доклади и одити за заплащането на жените и мъжете: Австрия, Дания, Финландия и Швеция. Следните 10 точки могат да бъдат синтезирани от изследването:

- Опростена версия на изискванията за отчитане на заплатите не представляват голямо затруднение за компаниите;
- Отчетите и изискванията за одит стават значими, само когато добавят по-сложни и задълбочени данни, включително различни компоненти на заплащането извън основните заплати и допълнителна информация, като например продължителността на трудовия опит или трудовия стаж на служителите.
- Прокарването на мерките може да бъде трудно в началото. Като успешен се очертава подходът на постепенно добавяне на все по-малки компании.
- Улеснение за компаниите е предоставянето от страна на законодателя на изисквания кой е длъжен да съставя докладите, какво трябва да съдържат те, кой трябва да бъде ангажиран с тях на ниво компания, какъв пример (шаблон) да се използва, какво трябва да се прави с докладите и какви са последствията, ако не бъдат съставени;
- По-големите компании прилагат по-лесно изискванията. Поради това мерките за подкрепа следва да бъдат насочени специално към средните по размер предприятия;

- За да се избегне превръщането на докладите в чисто бюрократична счетоводна процедура, то като успешни мерки се очертава съвместното изготвяне, дискутиране и съгласуване на действията между ръководството и представителите на служителите;
- Докладите работят най-добре, когато участниците на ниво компания имат интерес и готовност да се запознаят с данните- наред с подкрепящата среда на социалните партньори и правителствата;
- Според Евробарометър докладите за заплащането на половете са неизвестни и незабелязани от широката общественост;
- Обществеността (или около две трети от европейците казват според Евробарометър) би подкрепила въвеждането им- независимо от текущите различия в заплащането на жените и мъжете.
- Прозрачността в заплащането може да бъде нож с две остриета: в среди, където изпълнението е трудно да се измери, в комбинация с често наблюдавано надценяване на собственото представяне, отчетите за прозрачност могат да нанесат повече вреда отколкото полза. Повишаването на справедливостта чрез по-равностойно заплащане може да доведе до общо неудовлетворение и оставки сред най-добре представящите се служители.

Според автора на статията „европейският вариант“ на докладите и одитите по заплащането, в които представителите на работниците и служителите са, в идеалния случай, тясно свързани със съставянето, анализа и последващите действия, може да спомогне за смекчаване на „втората режеща страна острието“: когато работниците имат увереността, че въпроса за справедливостта и равното заплащане за една и съща работа редовно се контролира, то те не трябва да знаят точно или дори средно колко печелят техните колеги, като така и компаниите могат да награждават доброто изпълнение. Така най-важният урок, който е научен от държавите- пионери, е да се гарантира това представителите на служителите да разполагат с достатъчно информационни ресурси, да бъдат обучени и да участват в целия процес.

ФЕВРУАРИ 2018/ АВТОР: PETER SCHERRER,

СТАТИЯ „ВРЕМЕ Е ДА СПОДЕЛИМ ПОЛЗИТЕ ОТ ИКОНОМИЧЕСКИЯ ПРОСПЕРИТЕТ НА ГЕРМАНИЯ“³⁹

Германската икономика се развива, като през 2017г. ръстът беше дори по-голям. Безработицата е под 4 % и никога не е била толкова ниска след обединението на Германия през 1990г.- настоящето ѝ равнище е едно от най-ниските в целия ЕС. Заемостта и производителността на труда също са над средните за ЕС. Най-големият синдикат в Германия IG-Metall избра правилния момент да изложи своите искания за нов колективен трудов договор , който включва по-високи заплати и правото работниците да намалят работното си време до 28 часа седмично.

Новата сделка

От Април 2018 възнагражденията се увеличават с 4.3% и с еднократно плащане от 100 евро за Януари-Март. Работниците които имат деца в редовно обучение, или които полагат грижи за родителите си или които работят нощни смени, могат да изберат дали искат да вземат допълнително пари или да вземат осем дни почивка. Два от дните се плащат от работодателите. Освен това всички работници могат да намалят работното си време (неплатени часове) до 28 часа седмично за период от две години. След това имат право да се върнат на 35-часова работна седмица. Споразумението е валидно до 31 Март 2020г., като е било подписано е във Baden Württemberg и ще обхване около 900 хил. металурзи и инженери. В случай , че бъде одобрено и от другите области които преговарят в Германия (което обикновено се случва), то то ще бъде валидно за 3.9 милиона металурзи и инженери.

IG-Metall показва, че може да мобилизира десетки хиляди работници и да предприеме стачни действия в подкрепа на търсенето на по-гъвкаво работно време и на повече време за семейството и личния живот (баланс между трудовия и личния живот), дори и ако това означава леко понижение на заплатата. Общо 1.5 мил. металурзи предприеха явни действия пред входовете на компаниите и в градските центрове. Решаваща стъпка от страна на IG-Metall е, че се консултира със своите членове относно отправените от тях искания. Това е принос за един вид по-голяма пряка демокрация, който гарантира

³⁹ Статията е достъпна на английски език [ТУК](#).

надеждната подкрепа на всички членове за предприемането на стачни действия и който създаде огромен прецедент.

Металурзите организираха поредица от 24-часови стачки в подкрепа на своята кампания. Нивата на заплащане, които постигнаха, се дължат не на последно място на факта, че съществува стабилни синдикати и колективното трудово договаряне. В другите сектори- особено в сектор „Услуги“, синдикатите са по-слаби и поради това- както посочва Рейнър Хофман, председател на Немската конфедерация DGB- заплатите са замразени (стагниращи) или дори са се понижали. Германия има най-големият сегмент на нископлатена заетост в Западна Европа и следователно голям проблем с неравенството в нивата на заплащане. Европейската централна банка и МВФ вече подчертаха, че ниските заплати задържат вътрешното търсене и забавят икономическия растеж в целия ЕС, поради което настоящата кампания на ETUC „Pay Rise“ има за цел не само да се справи с ниските нива на заплащане, но и да насърчи икономическия просперитет. ... Немските синдикати настояват за прекратяване за несигурната и краткосрочна заетост. През 2017 г. едно на всеки две нови работни места е на временен трудов договор.

Правилното време

Независимо от благоприятните икономически условия, работодателите винаги ще твърдят, че не е подходящ моментът да се предприемат стачни действия- за тях никога не е подходящо и да споделят печалбата или да инвестират в добри и съвременни условия на труд. Споразумението на металурзите се вписва добре в рамката на Споразумението на европейските синдикати с работодателите за „подпомагане на активното стареене“, която призовава за „мерки и условия на труд, които да насърчават и да позволяват на по-възрастните работници да останат или да се завърнат на пазара на труда“- включително чрез предлагане на гъвкави условия на труд. Трудно е за разбиране защо немците така упорито се противопоставяха на гъвкавата работа. Наистина те отправиха своите искания за заплащането, но отказват да променят мнението си относно темата за баланса между професионалния и личния живот. Очевидни са уроците, които работниците и синдикатите в Европа могат да научат от този успешен начин на преговаряне. Предпоставка за всички преговори е преговорната сила, която се генерира от добре планираната стратегия, високата синдикална плътност и, разбира се, благоприятната икономическа среда.

В Германия не само синдикатите, но и значителна част от обществеността и медиите гледат на това споразумение като на повратна точка към нов тип колективно трудово договаряне. Определено 24-часовите стачки са нововъведение. В миналото „предупредителните стачки“ са били дребна икономическа неприятност (Nadelstiche) и са били предназначени да подчертаят сериозността на синдикалните искания. В ситуация, в която има множество поръчки и компаниите работят на пълен капацитет, отбелязвайки рекордно високо производство, 24-часовата стачка нанася сериозни вреди върху фирмения баланс. За да се усилва натиска е от съществено значение правилният момент. Стратегическото планиране и наличието на надеждни поддръжници, способни да предизвикат стачки, спомогнаха за постигането на успешни преговори. От значение беше и общественото приемане на искането за по-голяма гъвкавост при договарянето на работното време. В общество, в което демографските проблеми подлагат на изпитание грижата за децата, образованието и грижите за възрастните, синдикалните искания за повече суверенитет по-отношение на работата и почивката получават подкрепата на общественото мнение. Тъй като инженерната индустрия по принцип се справя добре, то се приема и идеята за по-осезаемо увеличение на заплатите в сектора. Това споразумение подчертава още веднъж, че за синдикатите е важно да имат колкото се може повече членове в съответната индустрия. Плътноста на членската маса е от значение. Ключова е и възможността за саботиране на работния процес. Исканията трябва да отразяват реалните нужди и искания на членовете. От ръководна гл.т. е важно да има чуваемост на исканията на членовете. Активното участие на членовете е рецептата за трайна подкрепа.

ФЕВРУАРИ 2018 Г./ АВТОР: VALERIA PULIGNANO,

СТАТИЯ „НЕКООРДИНИРАНАТА ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ ПРИ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ЕФЕКТИ“⁴⁰

Некоординираната децентрализация в колективното трудово договаряне може да позволи на компаниите да достигат до определени договорености със своите работниците, вместо да бъдат принудени да прилагат колективните договори на секторно/браншово ниво. Какви са социалните ефекти и кой ще спечели или кой ще загуби най много?

Според скорошните реформи на Еманюел Макрон в областта на пазара на труда, френските малки и средни предприятия (МСП) с по-малко от 50 наети могат да преговарят директно с наетите за определени клаузи (напр. работно време, заплати и извънреден труд), без да се изисква участието на синдикален представител в този процес. Правителството на Ренци в Италия (със Закон за заетостта 2014-2015) въведе определени фискални стимули (напр. променливите увеличения на заплатите получават по-ниска данъчна ставка от само 10% до максимум от 2000 евро), които насърчиха децентрализираното договаряне. Така социалните партньори се насърчават да договарят колективни трудови договори на фирмено ниво, макар и новото законодателство да не обхваща принципа на мнозинството, според който най-представителните синдикати са тези, които имат право да се договарят на децентрализираното (фирмено) ниво. Резултатът е принципно да се отвори вратата за водене на преговори с организациите на работниците, които не са непременно страна в секторните (национални) преговори.

В Италия наскоро станахме свидетели на появата на т.нар. „пиратски КТД“ (“*contratti pirata*”). Те са договорени на ниво предприятие с организации на работници, които не принадлежат към най-представителните синдикални организации. Такъв е например случаят с текстилния сектор в Италия, където работник (обикновено жена) получава €4.68 на час или почти половината от това, което би получавал (€9.13 на час) според клаузите на националния секторен КТД (CCNL). Тези данни са взети от скорошно проучване, проведено от FEMSA-CGIL (Италианската „Федерация в енергетиката, модата, химията и други подобни“ - в оригинал “*Federazione Energia, Moda, Chimica e Affini*”). Данните показват още, че „връщането“ на предходно изнесените извън

⁴⁰ Статията е достъпна на английски език [ТУК](#).

страната производствени единици в държави от Централна и Източна Европа и в Северна Африка, поради политическата нестабилност в тези държави, е един от основните фактори, обясняващи намаляването на заплащането и влошаването на условията на труд.

Несигурността

Разбира се ще имаме нужда от по-сложни научни инструменти, за да проучим степента, в която съществува причинно-следствената връзка между вълната от продължаващата некоординирана децентрализация в колективното трудово договаряне и ескалиращата спирала на понижено заплащане и условия на труд в отделните държавии, сектори и работни места в Европа. Въпреки това некоординираната децентрализация, и комбинирането ѝ с неясни правила за това, кои са най-представителните синдикати, които трябва да договорят КТД на фирмено ниво, може да ускори влошаването на трудовите условия и увеличаването на неравенството между (и в) компаниите чрез разцепление вътре в работните места, и така да се генерира несигурност за всички трудещи се.

Обратно, неввраждебната конкуренция изисква ясни и стабилни правила, които се определят от представители както на работодателите така и на синдикатите, които са подписали секторните/браншовите КТД. Тези правила следва в най-добрият случай да повишават или поддържат, а не да влошават, правилата и условията, установени при широкообхватното договаряне в цялата индустрия.

Според Световния доклад на МОТ за заплатите (2016-17) жените съставляват 60% от най-ниско платения децил на работниците и едва 20% от първият по заплащане 1% от работещите в Европа. Нещо повече- нископлатените работници (жени) се срещат много по-често в търговията на едро, както и в секторите хотелиерство и ресторантьорство, строителство и текстил (вкл. облекло и обувна промишленост). Ако например се съсредоточим върху текстилния сектор, МОТ съобщава, че през последните години са предприети инициативи за справяне с нарастващото неравенство между (и вътре в) компаниите, особено между купувачите и техните подизпълнители. Интересно е, че тези инициативи насърчават договарянето с множество работодатели на ниво индустрия/сектор в държавите производителки като гаранция за това, че всички елементи на веригата за доставки са включени в колективните трудови договори. На международно ниво големите световни марки стартираха съвместни инициативи с

производителите и с най-представителните синдикални организации, за да създадат всеобхватни споразумения в опит да стабилизират пазарите на тези компании в условията на разрушителна конкуренция и световна икономическа и социална криза...

Конкурирането, което не върти само около ценовата конкуренция, е от съществено значение за постигането на стабилност за компаниите и за работещите във всички развити индустриални общества. Възможността за това зависи от създаването на стабилни обществени институции като напр. социалния диалог и структурите за договаряне между представителните организации на работодателите и на синдикатите. Във всяко развито индустриално общество националните правителства, компаниите и работниците трябва да решават колективните си проблеми чрез създаване на правила, стабилизиращи техните взаимодействия. Съвременните модерни държави създадоха системи за социално подпомагане, богатство и върховенство на закона, и работят по посока намиране на решения на конфликта между капитала и труда. По този начин те стимулираха конкуренцията, защитиха работещите и осигуриха възможности за икономически растеж.

Днес сме свидетели на създаването на пазари, където не само заплатите на работниците и условията на труд са застрашени, но и където компаниите изпитват затруднения са избегнат разрушителната директна конкуренция и да продължат своето съществуване. Когато директната конкуренция не може да бъде избегната, компаниите са склонни да изграждат свръх капацитет, да продават стоки и услуги под себестойността им и, в крайна сметка, да се докарват банкрут. Ето защо институции като структурите на социалния диалог и колективното трудово договаряне, подкрепени чрез представителни социалните партньори, биха могли да гарантират устойчивост на компаниите и на трудещите се.

ЯНУАРИ 2018 Г.: БЪЛГАРИЯ ЗАПОЧВА ПЪРВОТО СИ ПРЕДСЕДАТЕЛСТВО НА СЪВЕТА⁴¹

1 януари 2018 г. бележи началото на българското председателство на Съвета, което ще продължи през следващите 6 месеца. Председателството ще се съсредоточи върху четири основни области: бъдещето на Европа и младите хора, Западните Балкани, сигурността и стабилността и цифровата икономика.

Приоритетите на българското председателство са подчинени на неговия девиз: „Съединението прави силата“, който е и девизът върху герба на Република България. Със своите партньори председателството ще се стреми към единство сред държавите членки и институциите на ЕС, за да се предоставят конкретни решения за изграждането на по-силна, по-сигурна и солидарна Европа.

Задачи на председателството

Председателството отговаря за това да насочва и стимулира работата на Съвета по законодателството на ЕС, да осигурява приемственост в изпълнението на програмата на ЕС, систематичност на законодателните процеси и сътрудничество между държавите членки. За тази цел председателството трябва да действа като честен и неутрален посредник.

Председателството има две основни задачи:

1. Планиране и ръководене на заседанията на Съвета и на неговите подготвителни органи.

Председателството ръководи заседания на различните състави на Съвета (с изключение на Съвета по външни работи) и на подготвителните органи на Съвета, които включват постоянни комитети, като Комитета на постоянните представители (Корепер), и работни групи и комитети, които разглеждат много специфични теми.

⁴¹Новината е взета от сайта: <http://europe.bg/bg/articles/news/2018/01/02/bulgariya-zapochva-purvoto-si-predsedatelstvo-na-suveta>

Председателството следи за правилното протичане на обсъжданията и за коректното прилагане на Процедурния правилник на Съвета и на методите на работа.

То организира също различни формални и неформални срещи в Брюксел, както и в държавата, поела ротационното председателство.

2. Представяване на Съвета в отношенията му с другите институции на ЕС

Председателството представлява Съвета в отношенията с другите институции на ЕС, по-специално с Комисията и Европейския парламент. Неговата роля е да се опитва да постигне съгласие по законодателните досиета чрез тристранни срещи, неформални преговори и срещи на помирителния комитет.

Ротационно председателство

Председателството на Съвета се сменя на ротационен принцип между държавите — членки на ЕС, на всеки шест месеца. През този шестмесечен период председателството ръководи заседания на всяко равнище в Съвета, спомагайки да се гарантира непрекъснатостта на работата на ЕС в Съвета.

Държавите членки, които изпълняват председателството, работят в тясно сътрудничество в групи от по 3 държави членки, наречени „тройки“. Тази система е въведена с Договора от Лисабон през 2009 г. Тройката определя дългосрочни цели и изготвя общ план, в който се набелязват темите и основните въпроси, които ще бъдат разгледани от Съвета в рамките на 18-месечен период. Въз основа на тази програма всяка от трите държави изготвя собствена по-подробна шестмесечна програма.

Настоящата тройка председателства е съставена от председателствата на Естония, България и Австрия.

13-14 ДЕКЕМВРИ 2017 Г.: РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕКП „ОПРЕДЕЛЯНЕ НА КАЧЕСТВЕНАТА РАБОТА: ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ НА ЕКП ЗА ПОВЕЧЕ И ПО-ДОБРИ РАБОТНИ МЕСТА“

Въведение

Европа все още се нуждае от повече работни места, но също така се нуждае и от по-добри работни места. Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) непрекъснато подчертава несправедливостта, вследствие от лошите работни места и несигурната работа. Конференцията в Париж през 2015 г. постави пред ЕКП ангажимента да разработи дефиниция за „качествена работа“, която да е приложима на европейско равнище и да включва определени показатели за качество на труда (План за действие от Парижкия конгрес, параграф 61). Тази резолюция представлява спазването на този ангажимент.

Резолюцията стъпва върху предходни документи на ЕКП, включително позицията от 2015 г. „Към европейска стратегия за качествена заетост“.

Предлага се Изпълнителният комитет на ЕКП да приеме работната дефиниция, разработена от Комитета по заетост и пазар на труда на ЕКП, и да коментира съпътстващия я план за действие.

Дефиницията обхваща следните точки, като чрез планът за действие те ще бъдат разработени като показатели и референтни стойности за следващия двугодишен период:

- Добри заплати;
- Сигурност на работата чрез стандартна заетост и достъп до социална защита;
- Възможности за учене през целия живот;
- Добри условия на работа в безопасни и здравословни работни места;
- Разумно работно време с добър баланс между работата и личния живот;
- Синдикално представителство и право на договаряне.

Общата цел е да се повиши качеството на работните места на европейско равнище и то да се превърне в ключов елемент в ръководството и оценката на политиките по заетостта в държавите членки.

Социалната Европа е на кръстопът. Както ЕКП изясни, ако ЕС иска да бъде конструктивен и релевантен през следващите 60 години, то той трябва да пренасочи усилията си към разработване на положителна социална програма. Търсенето на повече и по-добри работни места е по-силно от когато и да е било, като ЕКП има ясни предложения за това, как могат да бъдат постигнати те.

Ние напълно отхвърляме предложението за компромис относно броя на работните места за сметка на тяхното качество. И ние не сме сами. В цяла Европа има доказателства за положителното укрепване, което добре функциониращите трудови пазари осигуряват както за количеството, така и за качеството на работните места. Тук може да се посочи приобщаващата роля на трудовите пазари чрез преодоляването на всички форми на дискриминация.

Държавите членки, които се представят най-добре през последните години от гл.т. на справянето с безработицата, са предимно и държавите, които отчитат най-високите равнища на качествен труд, съгласно европейското проучване за условията на труд от 2015 г. Това не е съвпадение и от техния опит могат да се извлекат огромни поуки. Важно е да се отбележат държавите членки, които в [съвместния доклад](#) на Комисията и на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) биват определени като държави, имащи пазари на труда в критична ситуация. Това са държави с наличие на несигурна работа и нискокачествени работни места; държави с високи нива на безработица- особено на дългосрочна безработица (повече от 12 месеца)- и произтичащите оттук проблеми. Напр. неравенството, изключването на слабо представените групи, рисковете от бедност и т.н. Тези държави също така имат по-ниски нива на колективно договаряне.

През септември 2017 г. изследователският [доклад на Eurofound](#) „Оценяване на забавянето на пазара на труда в Европейския съюз“ (в оригинал: “Estimating labour market slack in the European Union”) допълнително очерта като слабост оценяването на пазарите на труда само чрез националния коефициент на безработица- същото е валидно и за равнището на заетост ...

Съвместно съществуват безработицата и нискокачествената работа, като и двете са ясниятрезултатотполитиките на строги икономии- тези държавичленки, които са

подложени на силен натиск и в определени случаи на пряка намеса чрез програмите за икономическо приспособяване (т.нар.спасителни планове на „тройката“), сега срещат посочените два проблема на трудовите си пазари. Въпреки това, дори и извън тези няколко държавичленки, мантрата за конкретен едноизмерен вариант на „структурни реформи“ лиши работниците от сигурност, докато се преследваше „гъвкавост на пазара на труда“, като същевременно не се въведоха механизмите за сигурност, за да се улесни прехода към нови работни места в нови сектори.

Вместо се намалиха активните политики на пазара на труда, намалиха се помощите за безработица и се намалиха социалната защита. Може би с най-сериозен ефект за дългосрочната устойчивост, беше възпрепятстването на синдикатите да изпълняват законовата си роля на защитници на работещите от последиците от тези искания посредством рязко ограничаване на колективното договаряне и социалния диалог.

Това не може да продължи. Качествената работа ще бъде насърчавана в Европа, само ако имаме ясна стратегия за нейното постигане. Искаме повече и по-добри работни места, защото ползите се разпростират широко; стремим се да използваме този документ като отправна точка за работа с работодателите и европейските институции с цел приемането му в полза на всички.

Настоявайки за качествени работни места

Качественият труд се осигурява от силните европейски икономики, а не от онези, задушени от прекалено ограничителни правила за обслужване на дълга и хронично недофинансиране.

Създаването на качествени работни места във всички държави членки следва да бъде основен приоритет за икономическото управление на ЕС; за осигуряването им обаче е необходимо да има планове за действие, а не просто постулати.

Както се посочва в позицията на ЕКП от 2015 г. „Към европейска стратегия за качествена заетост“, Европейската стратегия по заетостта не се осъществява, тъй като „твърде много от работещите изпитват несигурна заетост, включваща несигурност на работното място, ниски заплати и изключване от основната социална закрила: все по-разпространени са следните негативни характеристики на пазара на труда- нулеви

договори (т.нар. zero hours contracts)⁴², фалшива самостоятелна заетост, неплатени стажове и недеклариран труд.

В Европа е все още важна темата за качествената работа. Въпреки всички грешки през последното десетилетие и погрешните политики на строги икономии, Европа остава най-големият единен пазар в света с най-високите социални стандарти. Следователно нямаме извинение да не надграждаме над тези солидни основи, за да създадем устойчиви работни места за бъдещето, които да предлагат достойнство на всички.

Синдикатите трябва да подновят своя фокус върху качеството на работните места. Ние, като синдикалисти, съществуваме с цел подобряване на трудовия живот на работниците. Има обаче и по-дълбок социален смисъл, който се простира отвъд нашите приоритети и който е приоритет за всички работодатели и правителства. Разпространението на лошите работни места води до несигурност, която не се ограничава единствено до работното място. Хората, които не разполагат с надеждна и възнаграждаща ги работна среда, които са в капана на икономическата несигурност, не са най-щастливите граждани, способни да допринесат за своите общности. Обществото като цяло страда от отпадането на хората от пазара на труда. Скорошно проучване на ETUI показва как липсата на законодателство за защита на заетостта и на достойно подпомагане на безработните е показател за подкрепата за крайнодесните партии⁴³. Важно е да се работи за стабилни институции на пазара.

Налице е силен икономически аргумент за разпространението на качествената работа: тя може да играе важна роля за приноса към производството и конкурентоспособността на ЕС. По-качествената работа, която осигурява на гражданите повече пари за харчене и за стимулиране на местните икономики; с достъп до добре финансирани възможности за учене през целия живот и оттук развиването им като трудещи се и като личности; и освобождаване от страха за изпадане в бедност, който прекалено много работници изживяват сега. По-качествената работа означава да се справим с неравенството.

Изграждането на съюзи

Ангажирането с дейности за подобряване на качеството на работните места не е присъщо единствено на работническото движение. В различни моменти през

⁴²Този тип договори се сключват за работа на парче или при работа „на повикване“.

⁴³Изследването е достъпно [ТУК](#).

последните години беше получена подкрепата и на работодателските организации на европейско равнище и на институциите на ЕС (Парламент, Комисия и Съвет), като „качеството на работните места“ следва да бъде приоритет, заедно с необходимостта от създаване на повече работни места.

Ангажиментът обаче е нестабилен и непоследователен- като пример може да се даде преразглеждането през 2015 г. на Европейските насоки за заетостта за постигането на целите на стратегията „Европа 2020“, чрез което се отстрани изричното позоваване, съдържащо се в насоките от 2010 г. „Насока 8: Развитие на квалифицирана работна сила, отговаряща на потребностите на пазара на труда, насърчаване на качеството на работните места и ученето през целия живот ". Вместо това работните места станаха обект на нов ангажимент за „гъвкавост и сигурност“ във варианта от 2015-16 г.

Наскоро публикуваният окончателен доклад на Taylor относно модерните практики в заетостта в Обединеното кралство⁴⁴ не генерира адекватни предложения (от гл.т. на желаната промяна в икономиката). Въпреки това в рамките на доклада качеството на работните места беше разгледано чрез модел, разработен от европейския изследователски проект QuInnE („Качество на работните места и резултати за заетостта, генерирани от иновациите“). ЕКП беше партньор в този изследователски проект, чиято дефиниция се доближава и до тук използваната:

- Заплати;
- Качество на заетостта;
- Образование и обучение;
- Условието на труд;
- Баланс между работата и личен живот; и
- Участие, включващо консултации; колективно представителство.

Фактът, че подобно изследване е поръчано от правителството, като правителството не е приятел на синдикалното движение, показва, че качествените работни места са част от дневния ред на обсъжданията.

Вече разполагаме с Рамковото споразумение за приобщаващи пазари на труда (2010 г.), договорено чрез Европейския социален диалог. То включва ангажимент „социалните партньори да работят заедно за насърчаване на приобщаващите трудови пазари, за максимално развитие на потенциала на работната сила в Европа и за увеличаване равнищата на заетост и подобряване качеството на работните места“. Така възниква

⁴⁴Вероятно се споменава сления [ДОКЛАД](#).

съществена основа, върху която да се изгради и да се демонстрира засилен интерес за справяне с въпроса за качеството на работата.

Възможни са подобрения в европейските икономики, тъй като Споразумението дава възможност да продължим напред и наистина да проверим колко сериозни са работодателите спрямо поетите ангажименти. Това подчертава колко е важно да се наблегне на дневния ред, тъй като равнищата на заетост се възстановяват в целия ЕС.

Какво е качествено работно място?

Разработването на подобна дефиниция стъпи върху [Индекса за качество на работните места на ETUI](#). През последните няколко години този индекс се използва като водещ инструмент при възникване на дебати за качеството на работните места. Ето защо индексът беше избран измежду няколко алтернативи и беше определен като най-добрата основа за изграждането на дефиницията, но бяха направени и някои изменения с цел напасване на дефиницията към политическите искания на ЕКП...

Ако се стремим към постигане на качествени работни места, то трябва да имаме чсни дефиниции: така напр. заетостта и трудът са били синонимни понятия, но от година на година стават все по-различни по съдържание понятия, поради нарастването на онлайн платформите и на самостоятелната заетост, заедно с разпространението на различни видове договори в цяла Европа.

Добре функциониращите трудови пазари, които зачитат автономията на социалните партньори, осигуряват необходимите като брой (това, което бихме могли да наречем качествена заетост) и като висококачество работни места, които покриват очакванията на работниците, но им дават и гъвкавост и добри заплати. Тези работни места са взаимно подсилващи се. Следователно при определянето на „качествения труд“ следва да се изискват качествени работни места и заетост. Висококачествената стандартна заетост остава най-добрият път за постигане на справедлива икономика.

След задълбочена работа в Комитета по заетост и пазар на труда на ЕКП се реши, че началното определение за качествено работно място следва да обхваща области като:

- Добри заплати
- Сигурност на работата чрез стандартна заетост и достъп до социална защита
- Възможности за учене през целия живот

- Добри условия на труд в безопасни и здравословна среда
- Разумно работно време с добър баланс между трудов и семеен живот
- Синдикално представителство и правна договоране

За различните групи работници всяка от посочените области ще е с различна степен на значение. Предизвикателствата на работните места са различни работни места-трудът, който трябва да бъде насърчаван в целия ЕС, е трудът, предлагащ добри стандарти във всяка от очертаните по-горе области. Освен това твърде много работници все още са изправени пред допълнителни бариери поради дискриминация.

В рамките на всяка водеща характеристика могат да бъдат определени референтни стойности, чрез които да оценим промените в трудовите пазари на Европа. Тези референтни стойности ще бъдат разработени през следващите месеци от Комитета по заетост и пазар на труда на ЕКП, както е обяснено в следващия раздел „Подобряване на качеството на работните места“. Ще се проучи как, например един абстрактен ангажимент за учене през целия живот може да се реализира посредством платен отпуск за обучение на работниците; или как психо-социалните рискове, пред които са изправени работниците, могат да бъдат подобрени чрез политически ангажимент за безопасни и здравословни условия на труд.

Работата на ЕКП на този етап е да очертае общите идентифицирани области. Съществуват големи и упорити предизвикателства пред качествените работни места в ЕС, които се проявяват различно във всяка държавачленка. Отвъд държавите членки виждаме, че икономически промени, глобализацията и автоматизацията са засегнали с различна сила отделните сектори. Тук се включват и обществените услуги, при които строгите икономии доведоха до огромни загуби на работни места и при които често често се наблюдава по-голям дял на заети жени. Тези нюанси са отразени в работата на нашите секторни федерации при разработването на настоящия дневен ред.

Проблемите на пазара на труда

Настоящото състояние на много европейски трудови пазари не насърчава приложението на стандартите в посочените области. За да се справим с това, отправната точка трябва да бъде ясното идентифициране на структурните, технологичните и политическите предизвикателства пред трудовите пазари.

За филиалите на ЕКП е най-добре да отчетат националното ниво, тъй като предизвикателствата са много разнообразни и уникални. Наблюдават се обаче няколко предизвикателства, които, поради своето широко разпространение, следва да бъдат изведени като такива и на европейско ниво.

Ключовото структурно предизвикателство пред европейските трудови пазари, което се явява и бариера пред качествените работни места, е наличието на огромна безработица и на лица, които макар и заети, желаят да сменят своето работно място с „по-добро“ или „по-адекватно“ ново.

Докато нивата на продукцията като цяло се възстановиха до нивата от преди кризата, то това не е случаят с коефициента на безработица, който остава на исторически високо ниво... Продължителната безработица (повече от 12 месеца) намалява по-бавно, което означава, че тя става структурна. Почти половината (46%) от безработните в ЕС са продължително безработни.

Второто ключово предизвикателство е свързано с технологичните промени под формата на онлайн платформи за работа, цифровизация на икономиките и автоматизиране на все по-голям набор от дейности. Тези промени имат потенциала да подобрят действително качеството на работата, тъй като монотонните и повтарящи се задачи ще се извършват от машини. Това обаче ще се случи само ако (и това е едно голямо ако) са осигурени справедливи и сигурни преходи на пазара на труда, за да се преразпределят тези работници посредством ангажимента за развиване на цифровите умения на новата икономика. Това отново засилва значението на диалога и критичната роля, която синдикатите трябва и са готови да поемат.

Последно, налице е политическото предизвикателство за бъдещето на труда в Европа. Ясно е, че гъвкавостта, която все повече се изисква от работниците в Европа, трябва да бъде по-справедливо поделена с работодателите и държавата. Прекалено дълго най-слабите са носили най-тежкия товар. Ако има фундаментално намаляване на наличните работни места, то трябва да се въведат адекватни политики, които да спрат практиката да се отделят твърде малко средства за някои работници и прекалено много за други.

Тук приложение могат да имат схемата за минимален доход (по примера на посочено в нашия Парижки план за действие) или приемливите алтернативи от цяла Европа, така че ненадеждните източници на труд винаги да повишават стандарта на живот, а не да осъждат хората на несигурно съществуване в бедност.

Нуждаем се от висококачествени работни места, произведени от висококачествени пазари на труда. Това не е игра с нулев резултат и качествените работни места няма да се появи магически. Трябва да градим.

По посока на качествените работни места: план за действие

Европейските работници не искат определение за качествена работа, което да отлежава на някой рафт в Брюксел; то трябва да бъде придружено от действия.

Дейността ни може да бъде разделена, първо, на собствените наши действия в качеството ни на европейска синдикална организация, и второ, на нашите искания към другите – най-вече към Европейската комисия, но и към работодателите, където е възможно.

ЕКП ще приеме няколко курса на действие за постигане на дневния ред, посветен на качествените работни места. Първо, започваме процес за определяне на най-добрите индикатори и референтни стойности, за да обхванем истинските предизвикателства на работните места с лошо качество.

За тази цел секретариатът на ЕКП подаде оферта за финансиране от Европейската комисия, чрез която да се получи финансиране за изследователски проект по темата.

Целите на проекта са да се събере актуална информация за качеството на работните места в цяла Европа, преди да се продължи към идентифициране на пропуските, които съществуват, чрез:

- Скициране на изчерпателна картина за качеството на работните места в Европа съгласно изведената в шестте точки дефиниция;
- Идентифициране на концептуалните силни и слаби страни в изготвената дефиниция;
- Определяне на институциите на индустриалните отношения, които понастоящем насърчават или възпрепятстват качествените работни места;
- Определяне на ролята, която Европейското икономическо управление и Стратегията по заетостта са имали за подкрепянето или подкопаването на труда в миналото и какво могат да направят те за в бъдеще.

Ако бъде приет, проектът ще продължи две години – със старт от януари до 2018 г. и с окончателен доклад в края на периода, предоставящ препоръки за това, как да се преодолеят специфичните пропуски в държавите членки и в секторите.

Предизвикателствата могат също да бъдат разделени тематично, така че да се идентифицират специфичните проблеми за отделни групи от работници, напр. младежите, по-възрастните работници или тези в затихващите индустрии.

Комитетът по заетост и пазар на труда на ЕКП ще бъде ръководната група на този проект, който включва и пет партньорски изследователски организации от пет различни държави членки.

Отвъд този проект качеството на работните места ще бъде основен критерий за нас при оценяване на всяка инициатива на ЕС в областта на заетостта. Във връзка с това дефиницията на ЕКП за качеството на работните места следва да се използва като инструмент за проследяване на напредъка в изпълнението на заявената от Комисията цел за постигане на оценена с три пъти „А“ Социална Европа. Трябва да подобрим профила на качествения труд и да го поставим на челните места в процеса на изграждане на политики.

На първо място, това би означавало чрез нашите текущи механизми за диалог с Комисията относно Европейския семестър, включително разработване на инициативи, които възникват във връзка с Европейския стълб на социалните права (EPSR). Както ЕКП непрекъснато подчертава, европейското икономическо управление многократно пренебрегва въпроса за качеството на работата, въпреки направените препратки в насоките за заетостта. ...

Конкретен пример за действие е упражняването на натиск върху Комисията да включи показателите, определени от комитета по пазара на труда към ЕКП (както и от свързания проект), в Наборът от социални показатели (т.нар. Social Scoreboard), който е развит с цел проследяване напредъка по Европейския стълб на социалните права. Този набор има много положителни аспекти, но му липсват някои ключови показатели за проследяване на качеството на труда (потенциални примери за които са дадени в приложението по-долу). След това ще решим как най-добре да изпълняваме тези показатели, за да увеличим максимално въздействието им.

И накрая, докато продължаваме да следваме собствената си широкообхватна програма за качествени работни места, искаме да я използваме, за да принудим Комисията да възприеме свои собствени идеи по този въпрос. Това ще придвижи темата напред в програмата за икономическо управление и в Европейската стратегия за заетостта. Само така ще имаме надежда да преобърнем спада в жизнените стандарти, който спад беше изживян за твърде дълго време от множество работници в Европа.

Приложение: Примери за потенциални индикатори като референтни стойности

По-долу са дадени хипотетични примери за това, как дефиницията може да бъде сведена до проследими показатели за оценка на резултатите от политиката по заетостта. Примерите са илюстративни и не би следвало да повлияват върху предстоящата работа на комитета по заетостта на ЕКП в тази област.

Водещ показател за качествено работно място	Потенциален индикатор
Добро заплащане	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ръст в местната медианна заплата на мъжете ➤ ръст в местната медианна заплата на жените
Сигурност на работата чрез стандартна заетост и достъп до социална защита	<ul style="list-style-type: none"> ➤ намаляване на дела на жените, които са във временна заетост, но не по собствено желание ➤ намаляване на дела на мъжете, които са във временна заетост, но не по собствено желание ➤ намаляване на дела на жените, които работят на непълен работен ден, но не по собствено желание ➤ намаляване на дела на мъжете, които работят на непълен работен ден, но не по собствено желание
Възможности за учене през целия живот	<ul style="list-style-type: none"> ➤ нарастване на медианния брой дни на платения отпуск за обучение на работниците
Добри условия на труд в безопасна и здравословна среда	<ul style="list-style-type: none"> ➤ намаляване на дела на работниците, които излизат в болничен
Разумно работно време с добър баланс между трудов и семеен живот	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ръст в броя на дните за платен родителски отпуск

	➤ намаляване на дела на работниците, които работят повече от 48 часа
Синдикално представителство и право на договаряне	➤ разпространение на колективното трудово договаряне

6 ФЕВРУАРИ 2018 Г.: УВЕЛИЧЕНИЕТО НА ЗАПЛАЩАНЕТО И ГЪВКАВОСТТА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ, ИЗВОЮВАНИ ЗА МЕТАЛОРАБОТНИЦИТЕ В НЕМСКИЯ РАЙОН BADEN-WÜRTTEMBERG, ПРЕДСТАВЛЯВАТ ПРЕЦЕДЕНТ ЗА ГЕРМАНИЯ И ПРИМЕР ЗА ЕВРОПА

Споразумението между немския синдикат IG Metall и работодателите в района на Baden-Württemberg поставя прецедент, който вероятно ще бъде разпространен в Германия.

Споразумението включва увеличение на заплатите с 4.3% от април 2018 г., както и много по-голяма гъвкавост, включваща намалено работно време до 28 часа, както и възможност за работниците (с учащи се деца или полагащи грижи за зависими родители) за допълнително увеличение на заплатите през 2019 г. или получаване на допълнителни дни платен отпуск.

Споразумението обхваща 900 000 металоработници и е вероятно да бъде разпространено към 3.9 милиона работници в Германия.

Според Peter Scherrer, заместник генерален секретар на ЕКП, „Европа се нуждае от повишаване на заплатите... Това споразумение положителен пример, защото осигурява значително увеличение на заплатите и дава допълнителна гъвкавост на работещите родители и полагащите грижа (за зависими лица в домакинството)“.

Споразумението следва серия от 24-часови предупредителни стачки от IG Metall, демонстриращи на работодателите решимостта на трудещите се да получат справедлив дял за работниците от богатството, което генерират. Очакванията са това споразумение да вдъхнови ръста на заплатите и подобряването на работното време не само в Германия, но и в компании от цяла Европа, каквто и да насърчи работниците и синдикатите да поискат по-справедливи отношения във всички страни от ЕС.

От година вече ЕКП води кампания за увеличаване на заплатите в цяла Европа с цел стимулиране на икономическия растеж и борба с неравенството.

ФЕВРУАРИ 2018 Г.: UNITE ПУСКА НОВ ОНЛАЙН ИНСТРУМЕНТ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ЗАПЛАТИТЕ

Най-големият британски синдикат, Unite, разработи нов онлайн инструмент, за да даде на синдикалните активисти ресурсите, от които се нуждаят в борбата за по-високи заплати на трудещите се.

Според Конгреса на профсъюзите (TUC) реалната заплата в Обединеното кралство е намаляла с 10% през последното десетилетие, като работниците изпитват продължителна стагнация на възнагражденията. В същото време печалбите на предприятията са се увеличили от 11.4% до 12.6%, казва Unite.

Unite, който има 1.42 милиона членове в Обединеното кралство и Ирландия, разработи т.нар. Pay Claim Generator (Генератор за искове за увеличение на заплащането) като част от индустриална стратегия, озаглавена „Труд, гласност, заплащане“ („Work, Voice, Pay“), която има за цел да подпомага синдикалните членове. Интерактивният уебсайт дава на синдикалните представители бърз достъп до най-новата финансова информация и до доказателства, които да оборят твърденията на работодателите, че увеличения в заплащането не са възможни.

С едно натискане на мишката синдикалните представители могат да съберат актуална информация от Официалния правителствен регистър на компаниите във Великобритания, от Националната статистика на Великобритания и от собствената си синдикална база данни. Така синдикалистите имат достъп до разнообразна информация, която може да се използва като част от преговорите по заплащането – напр. финансовото представяне на предприятието, последни икономически индикатори, сделки по заплащането в други сравними компании и т.н.

„Unite работи с членовете си, за да гарантира, че разполагат с най-добрите инструменти, информация и представителство, за да подобрят заплащането и условията на труд“, казва изпълнителният директор на Unite Шарън Греъм. „Генератор за искове за увеличение на заплащането ще помогне за това работодателите да спрат да твърдят, че увеличението на заплатите е невъзможно. ... През последното десетилетие заплатата се е свила, докато печалбите на компаниите са се увеличили, а корпоративният данък е намалял. ... Работниците заслужават справедлив дял от печалбата, която са създали. Unite помогна на членовете си да осигурят по-високи заплати в компании като Rolls Royce, Jaguar Land Rover, Thomas Cook и Virgin. ... Работниците се справят по-добре, когато са в синдикат“, заключава Шарън Греъм.

Научете повече за Генератора за искове за увеличение на заплащането [ТУК](#).

**ЕВРОПЕЙСКА ФОНДАЦИЯ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ЖИВОТ
И ТРУД (EUROFOUND)**

**ДЕКЕМВРИ 2017 Г.: ДОСТЪПНИ СА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ЕВРОПЕЙСКО
ПРОУЧВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ЖИВОТ ЗА 2016 Г.**
[\(\[https://www.eurofound.europa.eu/bg/surveys/european-quality-of-life-
surveys/european-quality-of-life-survey-2016\]\(https://www.eurofound.europa.eu/bg/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016\)\)](https://www.eurofound.europa.eu/bg/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016)

Важно и полезно! Фондацията е разработила интерактивна карта, чрез която могат да бъдат проследени резултатите за всяка отделна държава. Интерактивната карта е достъпна [ТУК](#).
Пълният текст на доклада е достъпен на английски език [ТУК](#).

Европейското проучване на качеството на живот (EQLS), проведено от Eurofound, документиращо условията на живот и социалното положение на хората и проучва въпроси, свързани с живота на европейските граждани. От септември 2016 г. до март 2017 г. Eurofound извърши четвъртото си проучване от поредицата (започнала през 2003 г.). По време на EQLS за 2016 г. бяха интервюирани близо 37 000 души в 33 държави- 28-те държави членки на ЕС и 5 страни кандидатки (Албания, бивша югославска република Македония, Черна гора, Сърбия и Турция). Резултатите предоставят подробна информация за широк спектър от въпроси в три основни области:

- Качество на живот: субективно благополучие, оптимизъм, здраве, жизнен стандарт и области на лишения, баланс между професионалния и личния живот
- Качество на обществото: социална несигурност, възприемане на социалното изключване и общественото напрежение, доверие в хората и институциите, участие и ангажираност в общността и участие в обучение/обучение през целия живот
- Качество на обществените услуги: здравеопазване, дългосрочни грижи, детски заведения и други публични услуги

Общите резултати от EQLS за 2016 г. показват цялостен напредък в трите ключови разглеждани области: качество на живот, качество на обществото и качество на обществените услуги- макар и не във всички държави и не за всички социални групи.

Наблюдава се цялостен напредък в качеството на живот, като някои показатели са се възстановили до нивата отпреди кризата. Например от предишното проучване нивата на оптимизъм са се увеличили, удовлетвореността от жизнения стандарт се е увеличила, а нивото на удовлетвореност от живота и усещането за щастие остават стабилни. Удовлетворението от жизнения стандарт има близки стойности в отделните държави членки, качеството на здравето, декларирано от самите лица, като цяло се е подобрило, а материалните затруднения са намалели (по-малко хора са изправени пред финансови затруднения). Но балансът между професионалния и личния живот се е влошил и има сериозни опасения относно недостатъчния доход в напреднала възраст в две трети от страните.

Резултатите показват общо подобрене на показателите за качество на обществото от 2011 г. насам. Увеличило се е доверието в националните институции, повишава се ангажираността и участието в социални организации, увеличило се е доверието в хората сред лицата на възраст между 18 и 24 години, усещането за социално изключване се е понижило и чувството за напрежение между бедни/богати, ръководители/служители, стари/млади, мъже/жени е намаляло. Въпреки това усещането за напрежение между религиозните и етническите групи леко се е повишило и в по-малка степен се отчита ръст в напрежението въз основа на сексуалната ориентация.

Данните също показват цялостно подобрене на рейтингите за качество на обществените услуги от последния етап на проучването. Нивото на удовлетвореност относно няколко ключови обществени услуги, например здравеопазване и обществен транспорт, се е увеличило. Детските заведения в няколко държави са се подобрили, като оценките там преди са били ниски. В редица държави достъпът до съоръжения за рециклиране се явява като нов проблем, а в някои страни достъпът до банкиране в селските райони е проблемен. Въпреки това качеството на обществените услуги все още се различава в значителна степен между държавите членки.

ДЕКЕМВРИ 2017 Г.: ДОКЛАД ЗА УСЛОВИЯ НА ТРУД НА РАБОТНИЦИТЕ ОТ РАЗЛИЧНИ ВЪЗРАСТИ

Пълният текст на доклада е достъпен на английски език [ТУК](#).

Застаряването на населението води до по-голямо участие от страна на по-възрастните хора на пазара на труда. За се да осъществи това, е важно да се разгледат факторите, които могат да улеснят или възпрепятстват по-дългия професионален живот. Превръщането на труда в по-устойчив през целия живот изисква условия на труд в помощ на хората, които продължават да работят докато достигнат законоустановената пенсионна възраст.

Много фактори оказват въздействие върху устойчивостта на труда: индивидуалните характеристики, свързаните с работата елементи, социалните норми и институционалният контекст. Настоящият доклад е съсредоточен върху ролята на условията на труд по отношение на формулирането на устойчива заетост през целия живот, като са използвани данни от Европейското проучване на условията на труд на Eurofound (EWCS 2015). Докладът изследва условията на труд за различни възрастови групи, и свързва тези условия с три устойчиви резултата: равновесието между професионалния и личния живот, здравето и благосъстоянието и перспективите за кариерно развитие. Освен това докладът разследва разлики в условията на труд въз основа на пол, професия и държава.

Контекст на политиката

През последните години много държави членки са увеличили възрастта за пенсиониране и са предвидили финансови стимули за работа на по-възрастните — в някои случаи, като се стремят да подобрят условията на труд. На равнището на Съюза европейският стълб на социалните права има за цел да насърчава сближаване за постигане на по-добри условия на живот и труд. Неговите принципи включват усилия за устойчивост на труда като например: обучение и учене през целия живот; гъвкави работни условия за подобряване на равновесие между професионалния и личния живот; както и правото на работна среда, адаптирана към нуждите на работещите. И двата стълба на стратегията „Европа 2020“ се стремят да увеличат равнището на заетост за всички, което предполага, че поставянето на акцент върху подобряването на условията на труд трябва да се разшири,

за да включва всички възрастови групи. Така и в сключеното наскоро споразумение за активен живот на възрастните хора, европейските социални партньори се ангажират с улесняване на по-възрастните работници да участват активно в пазара на труда до достигане на пенсионна възраст.

Основни констатации

Лошите условия на труд оказват отрицателно въздействие върху устойчивия труд за всички работници и служители, независимо от възрастта. Служителите, които са изложени на физически опасности и количествени изисквания (работа на висока скорост и с кратки срокове), е по-вероятно да бъдат изложени на по-сериозни здравословни проблеми и по-лошо равновесие между професионалния и личния живот. Освен това те са по-склонни да заявят, че няма да могат да продължат да работят до навършване на 60-годишна възраст. Намерението за отклонение на работната сила по-рано е свързано също така в значителна степен с лошо управление на качеството и нежелателно поведение в обществото.

Някои аспекти на условията на труд остават непроменени или се влошават до навършване на 55-годишна възраст, а след това бележат подобрение. Работници на възраст 55 и повече години заявяват, че са в по-малка степен изложени на физически рискове, имат по-кратка продължителност на седмичното работно време и по-голяма автономност на работното време; по-възрастните работници отчитат и по-добро равновесие между професионалния и личния живот. По-възрастните работници обаче участват по-малко в обучения и имат по-ограничени перспективи за професионално развитие.

При работниците на възраст 45-54 години се отчитат по-малко количествените изисквания, но степента на тяхната изложеност на физически рискове е почти толкова висока, колкото при по-младите работници.

Въпрос от особено важно значение за заетите лица на възраст 35-44 години е равновесието между професионалния и личния живот, тъй като те са склонни да работят повече часове и да имат повече отговорности за полагане на грижи.

Резултатите са смесени за по-младите работници (на възраст до 35 години включително) по отношение на социалната среда на работното място. При тях има по-голяма вероятност от положителна социална подкрепа и насърчаване от колеги и ръководители, но също така се наблюдава по-неблагоприятно поведение в обществото -

особено при жените. Освен това те са най-склонни да работят на временни трудови договори, което според тях може да допринесе за по-голяма несигурност на труда.

При извършването на анализ на условията на труд на работниците от различни възрасти трябва да се вземат под внимание и разликите между професиите. За всички възрасти, по-ниската професионална степен се свързва с влошено здраве и благосъстояние, както и с по-слаби перспективи за кариера. Особено за лицата, работещи на нискоквалифицирани или средноквалифицирани длъжности, условията на труд са еднакво лоши през целия живот. Въздействието на лошите условия на труд от ранна възраст е вероятно да се натрупва, което води до слаби резултати в по-напреднала възраст.

Не е изненадващо, че условията на труд се различават в отделните държави и според възрастовата група между държавите: в Унгария и в Гърция равновесието между професионалния и личния живот сред по-възрастните служители е много по-лошо от всички други държави. Така и за работници, упражняващи една и съща професия, разликите в резултатите, свързани с условията на труд също са очевидни в отделните държави.

Устойчивите резултати от труда влияят върху очакваната продължителност на активния трудов живот - не непременно по очакваните начини. В Белгия например, с като цяло добро положение на устойчивия труд, продължителността на професионалния живот е по-кратка. За разлика от това Естония, с по-лоши резултати по отношение на устойчивия труд, е с по-голяма продължителност на професионалния живот и по-високи равнища на заетост при по-възрастните. Тези различия могат да се дължат на различните институционални разпоредби, които улесняват или възпрепятстват ранното пенсиониране.

Насоки за политиката

Значение на условията на труд за работниците на възраст над 55 години: Именно при навършване на 55-годишна възраст участието в трудовите процеси силно намалява. Условия на труд, като например добра физическа среда, по-ниски количествени изисквания и автономност на работното време, увеличават вероятността за продължаването на професионалния им живот, когато достигнат възраст 55 и повече години.

Признаване на ролята на националния институционален контекст: Институционалните и социалните контексти играят важна роля при определянето на продължителността на професионалния живот. Удължаването на професионалния живот следователно зависи от мерките в областта на пенсионната система, здравеопазването, образованието и грижите.

Социалните партньори на работното място играят особена роля: Разликите между отделните държави по отношение на условията на труд трябва да бъдат взети под внимание, например за прилагане на рамково споразумение между социалните партньори относно активния живот на възрастните хора на национално равнище. Ролята на работодателите и представителите на работещите, която могат да играят на национално и секторно равнище и на равнище на работното място, е от съществено значение.

Разширяване на определенията за „тежки видове труд“: Професиите, при които професионалния живот оказва отрицателно въздействие върху устойчивите резултати от работата, се нуждаят от особено внимание. Трябва да се вземат под внимание физическият контекст, организацията на труда и социалната среда (включително психосоциалните рискове). В съответствие с това, в държави, в които са определени тежки видове труд и при специално третиране, психосоциалните рискове следва да бъдат взети предвид.

Определяне на приоритет на обучението за по-възрастните работещи: Едно от предизвикателствата, породени от демографските промени, е поддържането и актуализирането на уменията на работната сила. За увеличаване на дела на по-възрастните работници, които участват в учене и обучение на работното място, прилагането на първия принцип на европейския стълб на социалните права (обучение на работното място за работниците и служителите на възраст над 45 години), следва да бъде приоритет.

Проследяване на тенденциите в сферата на труда

Промените в сферата на труда вероятно ще имат отражение върху условията на труд за всички възрасти и може да окажат въздействие върху устойчивостта на трудовата заетост през целия живот. Например използването на срочни трудови договори (което понастоящем се ограничава до голяма степен до по-младите работници и служители) може да се разпространи в други възрастови групи с възможните последствия. В същото

време развитието на технологиите, свързани с цифровизацията на труда, могат да предложат възможности за трудова заетост на по-възрастните работници. Проучванията и работата по изготвянето на политики трябва да следят тенденциите в тази област.

Допълнителни изследвания, необходими за ролята на мотивацията: В заключение, мотивацията е била определена в прегледа на литературата като един от ключовите фактори, допринасящи за оставането на работа до по-напреднала възраст. Този аспект следва да бъде допълнително проучен.

ФЕВРУАРИ 2018 Г.: ПОРТУГАЛИЯ: ИНОВАТИВЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА БОРБА С НЕСИГУРНИТЕ ФОРМИ НА ТРУД В ОБЩЕСТВЕНИЯ СЕКТОР

Ескалация на несигурния труд в публичния сектор

От средата на 2000 г. политиките на строги икономии наложиха бюджетни ограничения и ограничения за назначаване на служители в публичния сектор на постоянни/безсрочни договори, при едновременно улесняване на съкращенията.

Тези ограничения засилиха възраждането на „неадекватните“ трудови правоотношения, проявяващи се под няколко форми:

- удължаване на краткосрочните договори след изтичане на тяхното действие;
- използване на краткосрочни договори, въпреки липсата на основание за тяхното въвеждане;
- използване на договори за предоставяне на услуги и изпълнение на функции, съответстващи на позиции, изискващи пълно работно време и вписване в структурите на обществените служби или организации;
- наемане чрез мерки от активните политики по заетостта с цел да се посрещнат постоянните потребности на публичната администрация.

Повечето нови служители се наемат чрез различни видове временни договори, което представлява несигурна форма на тяхната заетост.

Ескалацията на несигурните форми на труд и наемането на подизпълнители в публичния сектор се превърнаха в основна политическа тревога, наред с борбата с несигурните работни места и насърчаването на заетостта, за встъпилото във власт през ноември 2015 г. социалистическото правителство. Освен това партиите, подкрепящи

правителството (Португалската комунистическа партия, Зелената партия и „Левият блок“) също разглеждат тези теми като приоритет.

Правителството реши да разреши проблема, като стартира извънредна програма за регулиране на несигурните трудови правоотношения в публичната администрация (Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários na Administração Pública- накратко програма „PREVPAP“).

Тристепенен процес за борба с несигурния труд

Правителството създаде три ключови приоритета за публичната администрация:

- модернизиране на публичния сектор;
- признаване значението на изпълняваните обществени функции;
- подобряване на качеството на обществените услуги.

Чрез член 19 от Закон № 7-А/2016 правителството обеща да въведе многогодишна стратегия срещу несигурните форми на заетост, изложена в Закон № 42/2016. В член 25 от Закона се създава „програма за регулиране“ в държавната администрация и в държавните предприятия, насочена към работници, които изпълняват функции, отговарящи на постоянните потребности, и подлежащи на йерархично подчинение, дисциплина или управление, без да имат „подходящо трудово правоотношение“. Подробното определение/изпълнение на програмата премина през три фази.

Първа фаза

Тук се включваше оценка на несигурните форми на заетост в публичната администрация. На 31 януари 2017 г. беше публикуван доклад, в който са представени видовете и наличието на временни договори в публичния сектор. Докладът идентифицира повече от 100 000 временни договора в публичния сектор. Въпреки това, не е изведена информация за това дали е оправдано въвеждането на тези временни договори и дали тези договори са действително краткосрочни.

Втора фаза

Тук се включваха определенията на критериите и процедурите за оценка, както и началото на етапа на изпълнение. Съответно се обхващаха дейности като:

- определение на целевите групи;
- методология за идентифициране на случаите;
- определяне на критериите и компетенциите за оценяване.

Стартираната с резолюция № 32/2017 на Съвета на министрите втора фаза е публикувана през февруари 2017 г. и бележи началото на програмата PREVPAP. На този етап беше установено, че оценката на изискванията за достъп до процедурата по регулиране ще бъде извършена по искане на съответния работник чрез двупартитен комитет за оценка (СAB), който ще бъде създаден във всяка правителствена сфера. Тук ще се бъдат обхванати а) правителствени представители, отговарящи за финансите, труда, солидарността и социалната сигурност, както и б) член от правителството, отговарящ за разглеждания сектор, но и в) представители на синдикатите. Наредба № 150/2017, публикувана през май 2017 г., определя процедурите за комитетите, техните правомощия по отношение на нередовни трудови правоотношения, съществуващи от януари 2017 г. до май 2017 г. За по-голяма прозрачност и бързина процедурата по оценяване започва при поискване на заинтересованото лице чрез интернет.

Трета фаза

По време на фазата се разглеждат исканията на работниците, решенията на двупартитния комитет за оценка (СAB) и интегрирането на работниците от съответните служби- в постоянни/ безсрочни договори- след като е било доказано, че са трудовите им договори не съответстват на изпълняваните от тях функции. Този процес се предвиждаше да приключи през декември 2018 г.

Интегрирането на работниците ще изисква специфични тръжни процедури и откриването на работни места- процес, който да бъде уреден с Декрет №72/ XIII, одобрен от парламента и публикуван през ноември 2017 г. Очакваше се той да влезе в сила, след като бъде одобрен от Португалски президент, през януари 2018 г.

Иновативни форми на участие

Процесът на вземане на решение относно формата на програмата PREVPAP и нейното изпълнение ангажираха два синдиката от публичния сектор:

- Общото ръководство на Синдикатите от публичната администрация (Common Front of Public Administration Unions (FC)), присъединени към Генералната конфедерация на португалските работници (CGTP);
- Синдикалното ръководство на публичната администрация (Trade Union Front of Public Administration (FESAP)) и Синдикатът на техниците сред държавните служители (Technical Civil Servants' Union (STE)), които са свързани с Общия съюз на работниците (UGT).

Тези синдикати са представени в двупартитните комитети за оценка (CAB) в държавните предприятия, където има представители на CGTP и UGT.

Комитетите на работниците (comissões de trabalhadores) са изборни структури, представляващи работниците в структурите/ службите на публичния сектор или в държавните предприятия. Те също участват в процеса. Подобно на синдикатите, работническите комитети имат право да информират службите и двупартитните комитети за оценка (CAB) за ситуации, при които работници, намиращи се в несигурни трудови правоотношения, изпълняват повече от предвидените за тях функции. Тази важна компетентност на комисиите да подпомагат предаването или да насърчават прякото подаване на искове от отделните работници.

Популярната платформа “Precários do Estado” е ключова дейност в борбата за работниците от проекта. Под мотото „никой няма да бъде изоставен“, платформата призова за всеобхватен и включващ процес на регулиране. Тази платформа, събрала прекариатен тип работници (т.е. с несигурна заетост) от публичния сектор и от различни области и професионални профили, призова да се обърне внимание на всички видове несигурни отношения във всички области, включително и при подизпълнителите и „фалшивите“ самостоятелно заети лица или лицата с „фалшива“ независима работа.

Платформата изигра четири основни роли:

- повишаване на информираността;
- събиране и изразяване на исканията на работниците в несигурна заетост и...
- представяне на техните случаи;
- предлагане на политически мерки или корекции, за да се гарантира, че програмата ще бъде включваща.

Коментар

Временните договори са неадекватни на работата в публичната администрация, която има постоянен характер и съответства на изпълнението на редовни функции. Досега няма данни за това колко работници ще постигнат узаконяване на своя труд. Процесът на оценяване е сложен и се очаква да продължи поне до края на 2018 г. Освен това все още няма обществена информация за общия брой работници, които са кандидатствали по програмата. Сложността на процеса може да се увеличи и от трудностите при постигане на споразумение между синдикатите и правителствените представители. Също така, дори и след като бъде взето решение, е възможно някои работници, които не са обхванати от процеса на узаконяване, да оспорват процеса.

Освен това, въпреки изключително положителната траектория на публичния дефицит в Португалия, все още има големи бюджетни ограничения, които могат да окажат натиск върху процеса. *Presários do Estado* определено ще играе важна роля и в някои случаи ще има една и съща цел като синдикатите- никой да не бъде пропуснат.

Независимо от това, бъдещето на платформата е несигурно и е възможно, след като мисията бъде изпълнена, платформата ще престане да съществува. Възможно е обаче тя да остане активна, да формулира нови искания за други групи, които извършват редовен труд, но в неравностойни условия в публичния сектор, и да продължи да организира работниците в несигурна заетост в сектора, особено младежи, които са по-малко склонни да бъдат членове на синдикати.