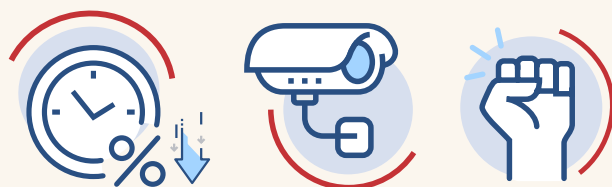


Нови граници за колективно договаряне – нововъзникващи теми



октомври 2022 г.

Редактиран от Séverine Picard



Съфинансирано от
Европейския съюз

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Въведение

Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) поставя колективното договаряне в сърцевината на възстановяването от COVID-19. Променящите се икономически реалности, връщането на работа и промяната на работните практики означават, че колективните договори ще трябва да формулират адаптивни решения. През март 2021 г. ЕКП стартира проекта „Нови граници за колективно договаряне“ за разработване на практически инструменти за профсъюзите с цел укрепване на колективното договаряне на всички нива, разширяване на неговия обхват и разработване на стратегии за включване на нововъзникващи въпроси в преговорите. Проектът изследва нововъзникващи проблеми и този доклад се фокусира върху: намаляване на работното време, неприкосновеност на личния живот и наблюдение на работниците и борба срещу крайните десни възгледи.

Тези кратки насоки са резултат от този проект. Те включват контролен списък с цели, клопки и най-добри практики, които да се вземат предвид при договаряне по тези три теми.

Този документ до голяма степен се основава на проучвания, провеждани от профсъюзи – членове на ЕКП. Където е приложимо, тези проучвания са изпълнени с преглед на документи.

За всяка тема насоките първо разглеждат целите на профсъюзите. В светлината на тези цели и изграждането на обратна връзка от членовете на ЕКП, втори раздел включва основните клопки и съответните елементи, които да се вземат предвид преди и по време на преговори, за да се избегнат тези клопки. В заключение, трети раздел осигурява примери за добри практики, предимно взети от хранилището.





Намаляване на работното време

С началото на локдауните поради COVID-19, социалният диалог изигра ключова роля за предотвратяването на масивни вълни от съкращения на работни места. Схемите за съкратено работно време бяха допълнени със споразумения на фирмено ниво, които намаляват работното време – и следователно заплатите – с цел избягване на възможно най-много уволнения.

Гледайки напред, договарянето на намаляване на работното време може да остане продължителна тенденция. Сега навлизаме във фазата на възстановяване и няколко сектора са изправени пред тежък недостиг на персонал. Намаляването на работното време без загуба на заплати може да се превърне в значителен елемент от привлекателността на индустрията. Като цяло, потенциалният ефект от намаляването на работното време върху общите нива на заетост е добре документиран, като се има предвид, че не всички работни места могат лесно да бъдат преразпределени.

1. Цели и общи видове намаляване на работното време

Преговорите по намаляване на работното време обикновено преследват една или няколко от следните цели:

- **Защита на работните места.** Намаляването на работното време може да бъде договорено във фирми с финансови затруднения, където служителите биха работили малко по-малко в замяна на запазване на общото ниво на заетост. Тези споразумения включват компромиси относно нивата на заплатите. По същество това са временни споразумения и по тази причина подлежат на стриктни клаузи за преразглеждане;
- Намаляване на работното време **вместо увеличение на заплатите.** Това също е схема, която може да бъде договорена във фирми с финансови затруднения, където служителите временно се съгласяват на ограничения на заплатите или се отказват от финансови права, като финансово участие или бонуси;
- Принос към **по-добър баланс между работата и личния живот.** Това обикновено се постига чрез намаляване на работното време и гъвкаво работно време. За разлика от преговорите, които се провеждат, за да се предотврати реструктурирането, липсата на компромис относно финансовите права е важен аспект от договарянето на по-добър баланс между личния и професионалния живот, особено при по-ниски заплати;
- **Насърчаване на по-голямо наемане на жени.** Докато жените продължават да бъдат основно полагащи грижи, намаляването на работното време ще благоприятства участието им на пазара на труда. Намаляването на работното време на мъжете също може да доведе до по-балансирано участие в домакинските задължения, което от своя страна ще допринесе за по-голямо наемане на жени. Липсата на компромиси по отношение на финансовите права е основно съображение за справяне с разликата в заплащането между жените и мъжете;
- **Здраве и безопасност.** Намалено работно време може да бъде договорено при опасна или тежка работа, нощни смени и по-възрастни работници;
- **Повишаване на уменията на служителите.** Социалните партньори могат да се договорят за намаляване на работното време с цел професионално обучение.

Според проучването на ЕКП, преговорите за намаляване на работното време се състоят почти по равно на секторно и фирмено ниво. Възможна е комбинация от двете нива със споразумения на секторно ниво, които определят рамка, и социални партньори на фирмено ниво, които договарят дерогации или допълнителни разпоредби.

Има значителни вариации във формата и степента на намаляване на работното време.

Най-честият тип намаляване е намаляването на работните дни и работните седмици. Могат да се срещнат примери както за радикално, така и за постепенно намаляване. Според доклад от 2017 г.¹, радикални намаления могат да бъдат срещнати най-вече в споразуменията на фирмено ниво, докато постепенните такива обикновено се срещат в споразуменията на секторно или национално ниво.

¹ De Spiegelaere, Piasna (ноември 2017 г.), *The why and how of working reduction*, www.etui.org.

Удължаването на годишния отпуск изглежда е следващият по популярност тип намаляване на работното време. Увеличаването на годишния отпуск обикновено не налага значителни промени в организацията на работата. Следователно е вероятно този път да се следва повече за подобряване на баланса между професионалния и личния живот и по-малко за намаляване на безработицата или запазване на работни места.

Проучването на ЕКП показва, че социалните партньори на фирмено ниво договарят и други форми на намаляване на работното време, включително:

- **По-кратка работна кариера** чрез пенсиониране на непълен работен ден и ранно пенсиониране;
- **Тематични отпуски** като увеличен отпуск по майчинство и бащинство, специален отпуск за отглеждане на дете, специален отпуск за жертви на домашно насилие;
- **Удължен отпуск и отпуск за образование;**
- **Гъвкаво време**, позволяващо на служителите да коригират работното си време при постигане на договорен общ брой часове;
- **Банкови сметки за време**, в които служителите печелят кредит за време за всеки работен ден/седмица. Този кредит се поставя в лична банкова сметка за време, което да се използва на по-късен етап.

2. Избягване на клопки

КЛОПКИ	ИНДИКАТИВЕН КОНТРОЛЕН СПИСЪК
Загуба на заплата	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Избройте всички настоящи и бъдещи финансови права, които не могат да бъдат засегнати от споразумението (увеличения на заплатите, бонуси, допълнителни пенсионни схеми, надбавки, ваучери и др.). <input type="checkbox"/> В случай на компромис (напр. за избягване на уволнение): <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> подходяща дата на валидност и, ако е приложимо, условия за подновяване на компромиса; <input type="checkbox"/> оценка на риска от непропорционално въздействие върху ниските заплати, жените и служителите на непълен работен ден.
Намаляването на работното време не е придружено със съответно намаляване на работното натоварване Работодателят очаква повишена производителност	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Уверете се, че има планове за наемане на допълнителен персонал. <input type="checkbox"/> Договорете намаляване на работното натоварване заедно с адаптиране на организацията на работата. <input type="checkbox"/> В случай на постепенно намаляване се уверете, че промените са достатъчно значителни, за да оправдаят допълнително наетия персонал и адаптираната организация на работа.
Уговорките имат неблагоприятно въздействие върху жените	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Оценете риска от непропорционално въздействие върху служителите на непълен работен ден и с гъвкаво работно време. <input type="checkbox"/> Очаквайте повишено упование на нестандартни форми на работа и договор за нулеви часове.
Липса на налагане Работодателят се ползва с широка свобода на преценка при прилагане на намаляването на работното време	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Обърнете внимание на риска от едностранна промяна/оттегляне от страна на работодателя. <input type="checkbox"/> Въведете съвместен мониторинг на извънредното работно време. <input type="checkbox"/> Право на връщане към пълен работен ден.

3. Примери за добри практики



Споделяне на разходите за намаленото работно време в моменти на криза

През юли 2020 г. германска компания за автомобилни части се ангажира да остави отворени всичките си фабрики в страната и да се откаже от реструктуриране на работни места за повече от две години в замяна на намаляване на работното време до 30 часова работна седмица. Договорено е работодателят да компенсира 20% от разликата в месечните заплати. Работодателят също така ще допълни дохода на работниците на краткосрочна работа до 90% от първоначалната заплата. Финансовото участие в резултатите на компанията е отменено за въпросната година.



Банкова сметка за време

Шведски колективен договор предвижда, че за всяка завършена работна седмица времето трябва да бъде въведено във времева банка, както следва: дневна работа: 82 минути, последователни смени: 202 минути, друга работа на смени (напр. непрекъснатата нощ): 82 минути.

Времето, което служителът има в банката за време, може впоследствие да се използва като платен отпуск, парично плащане, съответстващо на текущото почасово заплащане, или компенсация под формата на пенсионна премия.



Интелигентна работа/гъвкаво работно време

Италиански колективен договор, подписан в енергийния сектор, определя „интелигентната работа“ като възможност за извършване на работа с по-голяма гъвкавост по отношение на място и работно време. Работата може да се извършва на място, свободно избрано от служителя, при условие че отговаря на критериите за безопасност и поверителност.

По време на интелигентните работни дни служителите могат автономно да организират работния си график, без да се намалява възможността за контакт, необходимото време за прекъсване и срещите в нормално работно време на офиса. Служителите могат също да вземат платен почасов отпуск по време на интелигентните работни дни. Споразумението съдържа препоръки, като използване на опция за отложена доставка в случай на изпращане на имейли извън работното време.



Предотвратяване на повишена зависимост от атипични договори

Швейцарско колективно договаряне в строителния сектор установява схеми за ранно пенсиониране, частично субсидирани от работодателя. Разпоредбите на това споразумение се отнасят за собствените служители, както и за подизпълнители, самонаети лица и самонаети служители, които сами по себе си наемат служители.



Неприкосновеност на личния живот и наблюдение на служителите

В променящия се свят на работа, намесите в личния живот на служителите нарастват драстично. Устройствата за наблюдение, като камери, не са нови, но се превръщат в обща практика. По време на пандемията, през която служителите изпълняваха задълженията си дистанционно, профсъюзите станаха свидетели на нарастващо разчитане на други технически устройства, като геолокализация и шпионски софтуер, често инсталирани, без служителят дори да знае. Освен това, цифровизацията на бизнес моделите доведе до това, че изкуственият интелект („ИИ“) поема човешките задачи. Когато се разчита на ИИ за управленски цели, например за рейтинг или дисциплинарни цели, рисковете от злоупотреба с данните на служителите са особено големи.

Поверителността и защитата на данните са регламентирани в правни рамки. Общият регламент за защита на данните² („ОРЗД“) е основна отправна точка, която се стреми да подобри съгласието на лицата и контрола върху личните данни. Въпреки това, ОРЗД няма за цел регулирането на трудовите отношения. Регламентът признава това и отваря възможността за колективно договаряне, за да се осигури по-конкретна защита в трудов контекст³. Освен това, употребата и естеството на техническите устройства може да варира значително от една компания до друга. Поради тези причини има достатъчно място за преговори относно неприкосновеност на личния живот и наблюдението на служителите на работното място.

1. Цели

Като цяло, обработката на данните на служителите все още е нова тема за много представители на служителите. Според проучването на ЕКП някои профсъюзи са все още във фазата на „учене чрез правене“.

Преговорите относно неприкосновеността на личния живот и наблюдението на работниците почти винаги се задействат от решението на работодателя да разчита на различни технически устройства за наблюдение и/или управление. Работодателите се опасяват от кражби, нарушения на сигурността на данните, противозаконно или неподходящо поведение на работното място. Работодателите също са загрижени за нивата на производителност на своите работници и ефективните работни процеси.

Колективното договаряне идва в отговор на повишеното разчитане на технически устройства от страна на работодателите. При преговорите профсъюзите обикновено преследват следните цели:

- **Овластяване на служителите.** По-голямата част от колективните трудови договори разглеждат правата за прозрачност и информация и консултации относно използването на технически устройства, които оказват влияние върху организацията на труда. Докато изглежда, че социалните партньори не винаги могат да се договорят относно съгласието на служителите, индивидуалното право на достъп и коригиране се считат за важни елементи от контрола на служителите върху техните данни. Клаузите за преразглеждане и съвместните оценки, въпреки че представляват силен елемент от контрола на служителите, не изглеждат широко договорени.
- **Ограничаване на употребата на устройства за наблюдение.** Колективните договори често се стремят да ограничат наблюдението и събирането на данни до това, което е оправдано и строго необходимо. Това може да се постигне чрез списък на предварително определени цели и/или забрани, като например постоянното използване на камери.
- **Наблюдение на алгоритмичното управление.** Профсъюзните материали препоръчват крайната отговорност за управлението на служителите да остане човешка. Това означава, че въпреки че изкуствен интелект може да се използва като помощно средство при вземането на управленски решения, работодателите се ангажират да не заменят човешките мениджъри и винаги да предоставят правото да се обжалва пред човек, който да отмени даден алгоритъм.
- **Принципи на дистанционната работа.** Дистанционната работа, която често отговаря на желанието на служителите за повече гъвкавост, може да бъде съчетана с повишено наблюдение. Сред другите договаряни принципи на дистанционната работа, профсъюзите се стремят да ограничат употребата на тези инструменти за наблюдение.

² Регламент 2016/679 от 27.04.2016 г. относно защитата на физическите лица по отношение на обработката на лични данни и свободното движение на такива данни.

³ Чл. 88.

2. Избягване на клопки

КЛОПКИ	КОНТРОЛЕН СПИСЪК
<p>Системите за наблюдение правят повече от това, което работодателят твърди</p> <p>Колективното договаряне е една стъпка зад бързо развиващата се технология</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Прозрачност: служителите трябва да бъдат запознати с всякаква текуща и предстояща употреба на технологично устройство, което има влияние върху неприкосновеността на личния живот и организацията на работата. <input type="checkbox"/> Информация, консултации и преговори за целия жизнен цикъл на данните, включително: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Инструментите за събиране на данни, използвани или предназначени да бъдат използвани от компанията, позицията и времето за запис на устройствата за наблюдение; <input type="checkbox"/> Начинът, по който компанията използва или възнамерява да използва събраните данни и за каква цел; <input type="checkbox"/> Методите за съхранение на данни и компетентната юрисдикция; <input type="checkbox"/> Продължителността на съхранение на данни („правото да бъдеш забравен“) и какъвто и да е достъп на трети страни. <input type="checkbox"/> Когато е възможно, клаузи за „независимост от технологията“. <input type="checkbox"/> Редовни съвместни одити и съвместни оценки.
<p>Различни възгледи за това какво е намеса в неприкосновеността на личния живот</p> <p>→ съгласието се дава прекалено бързо</p> <p>На работодателите се предоставя ненужна информация</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Прозрачност: служителите да имат достъп до ясен и изчерпателен списък с целта на устройствата за наблюдение и събиране на данни. <input type="checkbox"/> Събиране на данни, стриктно свързано със заетостта. Може ли същата цел да бъде постигната без събиране на данни? <input type="checkbox"/> Линията за преговори отговаря на ОРЗД, включително: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Индивидуално съгласие преди събирането на лични данни (т.е. за цели, които не могат да бъдат пряко свързани със заетостта); <input type="checkbox"/> Индивидуален достъп до данни; <input type="checkbox"/> Индивидуално право на коригиране, заличаване и право да бъдеш забравен.
<p>Командва машина</p> <p>Използване на изкуствен интелект за набиране на персонал и дисциплинарни производства</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Прозрачност: изчерпателно и ясно уточнете разчитането или предвиденото разчитане на устройства, които оказват влияние върху поверителността и организацията на работата. <input type="checkbox"/> Командва човек: няма решение без окончателно човешко валидиране. <input type="checkbox"/> Редовни съвместни одити и съвместни оценки.
<p>Ръководството се позовава на поверителността, за да възпрепятства достъпа на профсъюзите до работниците</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Профсъюзни права като част от договорените принципи на дистанционна работа.

3. Примери за практики



Информация и консултация

В Белгия колективните споразумения в частния сектор предвиждат, че когато нова технология има значителни последици по отношение на заетостта, организацията на работата или условията на труд, работодателят е длъжен най-малко три месеца преди началото на прилагането на новата технология, от една страна, да предостави писмена информация за естеството на новата технология, за факторите, които оправдават нейното въвеждане, както и за естеството на социалните последици, които тя налага, и от друга страна, да се консултира с представители на служителите за социалните последици от въвеждането на новата технология.

Писмената информация се отнася до естеството на новата технология, до икономическите, финансовите или техническите фактори, които оправдават нейното въвеждане, до естеството на социалните последици, които тя налага, както и до крайните срокове за внедряване на новата технология.



Изчерпателен списък с цели

В Белгия колективните споразумения в частния сектор предвиждат, че използването на камери е разрешено само за безопасност и здраве, защита на активите на компанията, контрол на производствения процес и наблюдение на работата на служителите. Наблюдението на работата изисква предварително информиране на служителите.

Решенията и оценките на работодателя не могат да се основават изключително на данни, събрани чрез камери за наблюдение.



Представителство на работниците и профсъюзни права

Колективен договор в испанска банка предвижда, че всеки дистанционен служител може да комуникира с представителите на служителите ефективно и с гаранции за поверителност. Работодателят се задължава да гарантира, че дистанционните работници получават профсъюзна информация и да гарантира участието на дистанционния персонал в обществените избори. От работодателя също се изисква да разкрие на профсъюза имената, длъжностите и корпоративните имейли на работещите от разстояние, както и процента на разпределение между присъствената работа и работата от разстояние.



Достъп на служителите до данни

Българските колективни трудови договори в енергетиката и здравеопазването предвиждат работодателите да създават и поддържат лично досие на всеки служител, което трябва да бъде достъпно при поискване.



Позициониране и време на записване на устройствата за наблюдение

Швейцарски колективен договор в магазините в бензиностанциите ограничава използването на системи за наблюдение и контрол до сигурността на служителите, по-специално за предотвратяване на обири. Камерите за наблюдение трябва да бъдат разположени така, че служителите да се записват само ако това е абсолютно необходимо за изпълнение на тази цел. Записите могат да бъдат оценявани и използвани само за осигуряване на доказателства за правоприлагащите органи. Служителите трябва да бъдат информирани писмено за монтирането на камери за наблюдение, целта на наблюдението и оценката на записите и обработката на събраните по този начин лични данни. При поискване на служителите се предоставя достъп до обработваните за тях лични данни.



Борба срещу крайните десни възгледи

Десният популизъм постоянно нараства през последните десетилетия. Крайнодесните политически партии сега печелят значителни дялове от гласовете в Европа и по света. Те стават част от коалиционни правителства и в някои случаи дори могат да съставят политическо мнозинство.

ЕКП възприема [пътна карта „Изграждане на профсъюзен отговор на възхода на крайната десница“](#), в която се посочва, че профсъюзите и крайните десни възгледи са противоположности. Не само заради историята на профсъюзите и гордата традиция да се противопоставят на крайната десница в миналото, но и заради това, което профсъюзите защитават днес. Профсъюзите преди всичко вярват в солидарността, борят се за по-добър живот, социална справедливост и възможности за всички работещи хора. Те подкрепят единството вместо разделението. Тази пътна карта излага план, базиран на 15 ключови действия, които трябва да бъдат предприети от ЕКП и нейните членове, и включва подкрепата на отдела за образование на ETUI (Европейския профсъюзен институт).

В друга [Резолюция относно Европейския план за действие за демокрация на профсъюзите](#) ЕКП припомня, че профсъюзът и демокрацията са неразривно свързани. Тази резолюция подчертава, наред с друго, важния принос, който социалният диалог, колективното договаряне и демокрацията на работното място имат за стабилността на демокрацията.

1. Цели

Няколко профсъюзни организации разработват теза за противодействие на крайната десница. На тази база те провеждат стратегически дискусии, например по отношение на членове, чийто гняв или страх може да доведе до подкрепа на крайнодесни партии. Въпреки това, що се отнася до колективното договаряне, борбата срещу крайната десница е територия, която остава до голяма степен неизследвана. По-голямата част от респондентите в нашето проучване посочиха, че няма или има много ограничени преговори по тази тема.

Профсъюзите, които съобщиха за преговори, са преследвали следните конкретни цели:

- **Насърчаване на равни възможности на работното място.** Това определено е целта, която се поставя най-често от социалните партньори. Това налага ангажимент на работодателя да се въздържа от всякаква дискриминация въз основа на пол, расов и етнически произход, религия и убеждения, увреждане, сексуална ориентация, възраст и др.
- **Действия срещу расизма и всякаква форма на дискриминация.** Такива действия обикновено включват харти и кодекси на поведение, но също и дейности за обучение, инициативи за повишаване на осведомеността и по-рядко механизми за оплаквания, вътрешни за компанията.

Освен чрез колективно договаряне, борбата срещу крайната десница се води чрез по-широки профсъюзни действия, които могат да бъдат разграничени от колективното договаряне. Такива действия включват публични комуникации в контекста на политически и социални избори и системи за предупреждение за крайнодесни дейности сред служителите. Последният момент може да доведе до вътрешни дискусии от страна на профсъюзните организации относно организационните и дисциплинарните стратегии.

2. Избягване на клопки

Докато солидарността и приобщаването са споделени профсъюзни ценности, концепциите за крайно десен и десен популизъм имат характеристики, които варират в зависимост от историческия, културния и политическия контекст. Освен това някои профсъюзи смятат, че трябва да се поддържа баланс между, от една страна, борбата с крайната десница и избягването на дискриминацията между работниците според техните политически възгледи, от друга страна. И накрая, привеждането в действие на споразумения също се разглежда като предизвикателство.

Това вероятно обяснява защо колективното договаряне обикновено е фокусирано действие, най-вече върху насърчаването на равните възможности и борбата срещу дискриминацията.

3. Практики



Еднакво отношение

В Белгия колективен трудов договор на национално ниво задължава работодателя да осигури еднакво третиране по време на трудовото правоотношение. Еднаквото третиране се определя като липса на каквато и да е дискриминация, основана на възраст, пол или сексуална ориентация, семейно положение, медицинска история, раса, цвят на кожата, потекло или национален или етнически произход, политически или философски убеждения, увреждане, принадлежност към профсъюзна организация или към друга организация.

В колективен договор, сключен в италианска компания за луксозни марки, страните потвърждават ангажимента си към споделени ценности, с особено внимание към равенството между половете, еднополовите съюзи и транссексуалната идентичност. По отношение на последното страните се споразумяват да набележат мерки за интеграция на работниците, които преминават през промяна на пола. Като цяло компанията се ангажира с признание и равни права.



Етичен кодекс и обучение

Колективен договор в италиански производител на автомобили припомня на страните, че се придържат към етичен кодекс, по-специално по отношение на равните възможности и еднаквото третиране. На тази основа колективният договор предвижда поредица от инициативи, посветени на повишаване на осведомеността относно многообразието. Тези инициативи са проектирани с активен профсъюзен принос и се фокусират върху:

1. обучения, посветени на подобряването на многообразието от поколения;
2. планове за интеграция и развитие за увеличаване на дела на женския персонал;
3. осигуряване на приобщаване на хора с увреждания, например чрез подкрепа с превод за служители със загуба на слуха.



CONFEDERATION **SYNDICAT**
EUROPEAEN 
TRADE UNION



MIX
Paper from
responsible sources
FSC®