

**ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ
ИЗСЛЕДВАНИЯ И ОБУЧЕНИЕ**

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 1-2

Изготвили броя:

Росица Макелова

Момчил Димитров

Редакция:

Росица Макелова

Март- Јуни 2024

София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

НА ФОКУС:

■ КАКВО СЕ СЛУЧВА С МИНИМАЛНИТЕ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ И КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ В КОНТЕКСТА НА ТРАНСПОНИРАНЕТО НА ЕВРОПЕЙСКАТА ДИРЕКТИВА? ОСНОВНИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ПРЕДСТАВЕНИ НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ УЪРКШОП НА ETUI ЗА ДИРЕКТИВАТА ЗА АДЕКВАТНИ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ НА 28.02.2024 В БРЮКСЕЛ, БЕЛГИЯ

(АВТОР: РОСИЦА МАКЕЛОВА)

..... СТР. 4- 20

ПРЕВОДНИ МАТЕРИАЛИ ОТ МЕЖДУНАРОДНИ ИНСТИТУЦИИ

(АВТОР: МОМЧИЛ ДИМИТРОВ)

НОВИНИ ОТ МОТ

■ ГЛОБАЛНАТА КОАЛИЦИЯ ЗА СОЦИАЛНА СПРАВЕДЛИВОСТ ПРИВЛЕЧЕ ПЪРВИТЕ 100 ПАРТНЬОРА..... СТР. 21- 22

■ МОТ С НОВИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ОБУЧЕНИЕТО ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА (ОПР) СТР. 23- 30

■ НОВ ДОКЛАД ЗА ПЛАТФОРМЕНАТА ИКОНОМИКА ПОСТАВЯ НАЧАЛОТО НА ДИСКУСИИТЕ ЗА НОВ МЕЖДУНАРОДЕН ТРУДОВ СТАНДАРТ СТР. 30

■ РОЛЯТА НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ В ОЦЕНКАТА НА ПРЕСТИЖА И СТОЙНОСТТА НА РАБОТНИТЕ МЕСТА СТР. 31- 32

НОВИНИ ОТ ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ

■ КОМИСИЯТА ПРЕДЛАГА ПОДОБРЯВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ С ЦЕЛ УКРЕПВАНЕ НА ТРАНСНАЦИОНАЛНИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ СТР. 32- 35

НОВИНИ ОТ ЕВРОПЕЙСКАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ

■ ОСИГУРЯВАНЕ НА СПРАВЕДЛИВА СДЕЛКА ЗА РАБОТНИЦИТЕ

МАНИФЕСТ ЗА ИЗБОРИТЕ ЗА ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ ПРЕЗ 2024

..... СТР. 35- 41

НОВИНИ ОТ МЕЖДУНАРОДНАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ

■ МКП С НОВА КАМПАНИЯ В ГОДИНА НА СЕРИОЗНИ ИЗБОРИ.....СТР. 41- 42

**НОВИНИ ОТ ЕВРОПЕЙСКА ФОНДАЦИЯ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА
УСЛОВИЯТА НА ЖИВОТ И ТРУД**

■ МИНИМАЛНИТЕ ЗАПЛАТИ В ЕС: ТЕННДЕНЦИЯТА СЕ ОБРЪЩА?

..... СТР. 42- 46

НОВИНИ ОТ МЕЖДУНАРОДНИЯ ВАЛУТЕН ФОНД

■ ИЗКУСТВЕНИЯТ ИНТЕЛЕКТ ЩЕ ТРАНСФОРМИРА ГЛОБАЛНАТА
ИКОНОМИКА. НЕКА СЕ УВЕРИМ, ЧЕ ЩЕ Е ОТ ПОЛЗА ЗА ЧОВЕЧЕСТВОТО

..... СТР. 47- 51

**НА ФОКУС: КАКВО СЕ СЛУЧВА С МИНИМАЛНИТЕ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ
И КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ В КОНТЕКСТА НА
ТРАНСПОНИРАНЕТО НА ЕВРОПЕЙСКАТА ДИРЕКТИВА? ОСНОВНИ
ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ПРЕДСТАВЕНИ НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ УЪРКШОП НА
ETUI ЗА ДИРЕКТИВАТА ЗА АДЕКВАТНИ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ
ЗАПЛАТИ НА 28.02.2024 В БРЮКСЕЛ, БЕЛГИЯ**

Годишният преглед на Европейската Комисия за развитието на пазара на труда и работните заплати в Европа (1) установи слаб номинален растеж на заплатите в ЕС през 2023 г. Така покупателната способност на домакинствата не успя да се повиши, което се отрази веднага в социалното им положение (измерено напр. през индикаторите за риск от бедност и степен на домакинства в материални лишения). Социалните ефекти изглеждат по-малко значими, отколкото след финансовата и икономическата криза през 2008 г. Политическите интервенции, включително обществени трансфери и намаления на данъци, както и значително увеличение на минималната заплата, бяха въведени, за да се въздейства върху високата инфлация, по-специално за домакинствата с ниски доходи. Устойчивото увеличение на минималната заплата способства за цялостния ръст на заплатите в държавите наред с укрепването на колективното договаряне и повишаването на производителността на фирмите. Важно е политиките за възходящо заплащане в ЕС да насърчават конвергенцията при производителността, но и да гарантират, че работниците се възползват от генерирания доход/ печалба за фирмата (1).

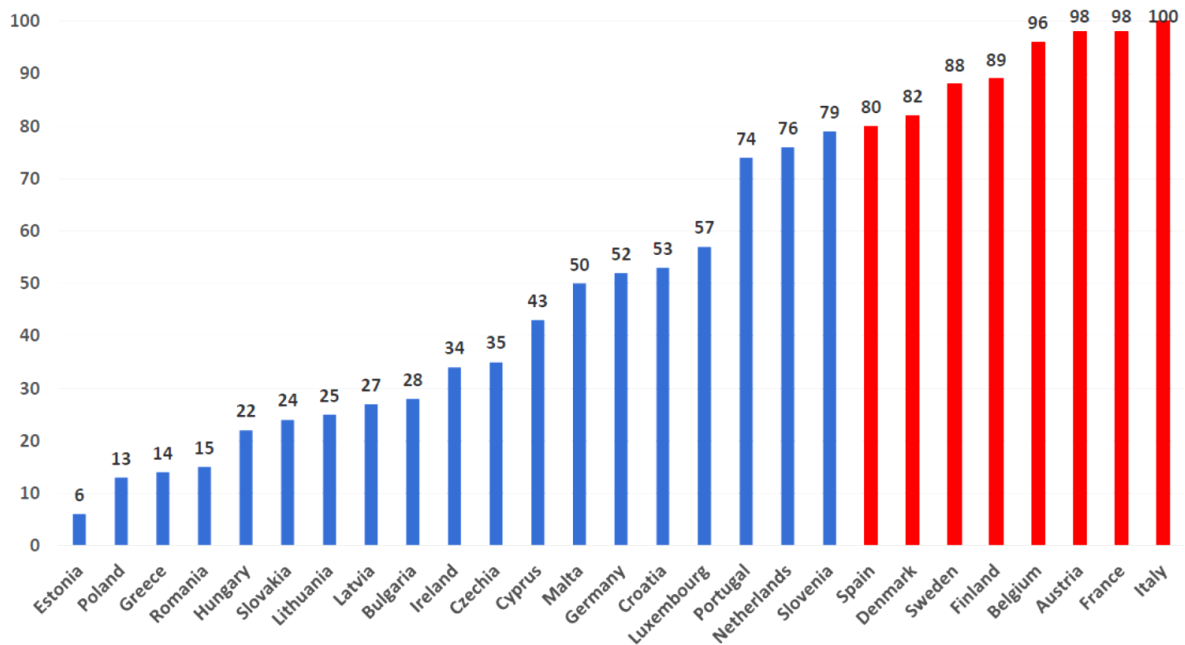
Минималната работна заплата (МРЗ) се откроява като все по- съществен компонент в политиката по доходите, особено след здравната пандемия и последвалата инфлационна вълна в Европа. Според Годишният преглед на Комисията съществените развития при МРЗ са именно с оглед смекчаване на намалялата ѝ покупателната способност. Отделни държави прилагат в тази връзка **автоматично индексирание на МРЗ спрямо инфлацията** (например Белгия, Франция и Люксембург), както и **планирани увеличения във връзка с политически ангажименти** (напр. Германия). Изненадващо в държавите -членки без законова минимална заплата, колективно договорените минимални заплати регистрират много по- слаб растеж. В Дания, Италия,

Австрия, Финландия и Швеция, които разчитат на колективно договаряне за МРЗ, номиналните увеличения на договорените заплати за най-ниско платените професии не достигат до голяма степен регистрираната инфлация. В същото време няколко държави - членки започнаха да реформират техните системи за определяне на минималната заплата. Кипър въведе законова минимална заплата от януари 2023 г. В края на 2022 г. Румъния прие закон за социален диалог, насочен към засилване на колективното договаряне и разширяване на неговия обхват, като даде на синдикатите по-големи правомощия, вкл. чрез занижаване на изискванията за представителство на служителите. България измени своя кодекс на труда, за да въведе нов механизъм за определяне на МРЗ като 50% от средната брутна заплата. Показателни референтни стойности при определяне на МРЗ се споменават и в дискусиите за реформи в Белгия, Ирландия, Испания и Словакия (1).

Очакват се нови политически решения относно регламентирането на процеса на определяне на МРЗ. Това е свързано с напредналия, финален етап, по транспонирането на европейската Директива за адекватни минимални работни заплати в ЕС. До ноември 2024 г. се очаква националните правителства да въведат тези законови изменения, които да гарантират наличието на прозрачен механизъм за определяне на националната минимална работна заплата (МРЗ). Механизмът следва да е съгласуван и със социалните партньори. Директивата изисква още и развиване на системата на индустриални отношения, чрез което да се засили колективното трудово договаряне на всички нива и в резултат от това да се повиши обхватът на колективното трудово договаряне. Нека не забравяме, че **Директивата поставя изискване за укрепване на колективното договаряне във всички държави, които имат постигнат обхват на договарянето под 80%.** По данни на OECD-AIAS Database едва 8 държави членки остават над този своеобразен праг и при тях не се налага съставянето на национални планове за укрепване на социалния диалог. Във всички останали държави обаче ще се изискват целеви действия от държавата (прикрепени най-вече в законодателни актове) за повишаване покритието на колективните трудови договори (КТД). България също остава под 80% праг на обхват, нареждайки се сред десетте държави с най-ниски нива на покритието. Все пак страната ни отстои достатъчно далеч

от дъното на класацията, където държави като Естония (с едва 6% обхват на договарянето), Полша (съответно с обхват от 13%), Гърция (14%) и Румъния (15%) не успяват да преминат дори една двадесет процентна бариера и изживяват силен застои на договарянето.

Данни за обхвата на колективното договаряне в ЕС: референтна година 2021 г. или по-нови данни



Източник: OECD-AIAS Database (2)

За да отговори на нарастващия интерес към транспонирането на Директивата, Европейският синдикален институт ETUI организира **експертен уъркшоп с представители на няколко европейски държави** в края на февруари 2024 г. Събитието беше посетено и от Теа Ярк, Конфедерален секретар на Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП). Тя сподели своето наблюдение, че транспонирането на Директивата за МРЗ се подпомага изключително от Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) чрез регулярни срещи в експертната група, свиквана от ЕКП и включваща водещи синдикални лидери. Споделено беше, че ЕКП планира създаването на уебсайт, следящ как се транспонира Директивата: едната част ще се разглежда МРЗ, вкл. дали има

индексация на МРЗ, дали се е изпълнил прагът на адекватност (към средна работна заплата/ медианна заплата); другата част ще е относно колективното договаряне- вкл. ниво на обхват на договарянето, система на договарянето, съществуващи пречки пред договарянето. Така всеки един национален синдикат ще може да почерпи опит за случващото се по Директивата. Отделно Тея Ярк сподели за текущия проект на ЕКП, под названието „Wage-UP Project“, посредством който ще се състоят и редица обучения на синдикалисти през ETUI. Приоритет на ЕКП е подновяването на синдикалното движение, вкл. достигането до т.нар. работещи извън стандартната заетост. Тея Ярк посочи още, че **мониторингът по изпълнението на Директивата все още не е изяснен** и ЕКП участва с европейските институции активно, за да се създадат параметрите на този процес на проследяване. Един от възможните варианти в тази връзка е включването на мониторинга в Европейския семестър, който представлява установена процедура, осигуряваща определена степен на ефективност. ЕКП обмисля още и начини за отпускане на целево европейско финансиране за изграждане на капацитета на социалните партньори (напр. през кохезионните фондове), чрез което да се подпомогне транспонирането на Директивата. В тази връзка се предвиждат целеви семинари и обучения, насочени по- специално относно колективното договаряне. Така ще стане възможно стартирането на процеса по обновяването на синдикатите; само с увеличаването на силата на синдикатите и тяхната плътност може да се стартира и търсения ефект за ръст на обхвата на колективното договаряне.

В рамките на експертния уъркшоп в Брюксел бяха разгледани моделите за формиране на МРЗ и системата на колективно договаряне в няколко европейски държави.

Хърватия

През 2018 г. в страната МРЗ се определя чрез консултативен орган (съставен от социални партньори, държава и двама независими експерти), като всеки член на органа представя своето виждане за МРЗ. Накрая МРЗ се определя от правителството, което от 2022 г. насам се ръководи от стремежа да МРЗ да покрива двойният праг (МРЗ като 50% от СРЗ и 60% от медианната заплата) от чл.5 на Директивата. Въпреки това МРЗ не достига 50%

от СРЗ, тъй като се измерва спрямо СРЗ с 6-месечен лаг от време (задава се през ноември МРЗ, а се гледат месечни данни за СРЗ и медианна РЗ от юни). Поради това МРЗ достига ниво за следващата годи под 45% от СРЗ. Използването на двойния праг в определянето на МРЗ се подкрепя от синдикатите. Работодателите са против и използват различни икономически критерии и аргументи в предложенията си за размера на МРЗ като повишаването на производствените разходи и риска от инфлация. Що се отнася до цялостния процес на транспониране на Директивата, то правителството не вижда необходимост от промени в съществуващото законодателство за минималната работна заплата.

В Хърватия правителството не разчита чл. 4 като налагащ задължение за изготвяне на Национален план за укрепване на колективното договаряне, въпреки че страната не е достигнала 80% покритие на договарянето. Правителството на страната отстоява тезата, че до ноември 2024 г. следва да се реши дали подобен план е необходим и ако да, то процесът по неговото изготвяне следва да стартира след срока за транспонирането на Директивата. В Хърватия съществува на този етап и проблемът как се измерва обхвата: като 80% обхванати с какъвто и да е КТД (дори и ако КТД не определя работните заплати) или като обхванати с КТД, който регулира работните заплати.

В страната могат да се различат три различни модела на колективно договаряне:

- В публичния сектор има 100% покритие на КТД, тъй като синдикатите по същество преговарят с правителството като работодател.
- В някои индустрии на частния сектор, като строителството и хотелиерството, има договаряне на секторно и фирмено ниво, което води до 100% покритие поради разпростирането на колективните договори.
- В останалата част от частния сектор има договаряне на ниво компания с покритие от приблизително 47%.

Като цяло е налице спад в покритието на КТД по няколко причини, но един важен фактор е промяната в структурата на заетостта с увеличаване на заетостта в сектори, които не са обхванати от КТД, и намаляване на заетостта в сектори, традиционно обхванати от КТД. Поради това синдикатите настояват за повече секторно договаряне и наскоро постигнаха успех в хартиената и целулозната промишленост, където беше сключено секторен КТД.

Синдикатите се опитват да постигнат КТД и в сектори като търговията на дребно (представляващ 12% от заетите в Хърватия), които обхващат голям дял от наетите. Напр. в търговията на дребно е имало подписан секторен КТД, но преди 10 години работодателите спират да се договарят. Съответно към настоящия момент има подновяване на преговорите за сектора, като работодателите са готови да подпишат КТД само ако в него няма разпоредби за заплатите.

Директивата за момента не се разглежда като възможност от правителството за подобряване на договарянето; синдикатите, от своя страна, я разпознават като възможност за по-голямо секторно договаряне.

Нидерландия

В Нидерландия също се забавя процесът по съставяне на Национален план, тъй като правителството първо иска да установи какъв е обхватът на колективното договаряне. В момента тече проучване на обхвата, като правителството вече е постулирало тезата, че се с националното споразумение за пенсиите¹ покритието в Нидерландия всъщност е 95%. Поради това страната не следва да има ангажимент да се създава план за действие. Дискусията в Нидерландия трябва да се разглежда в по-широк контекст, че все още съществуват подминимални заплати за младите работници и че наскоро от 1 януари 2024 г. нивото на минималната заплата вече не се определя на месечна база, а на почасова база. Сега МРЗ се изчислява на час, но базата е 36 часа (а реално повечето хора са заети на 38-часова или 40-часова работна седмица, което всъщност намалява получаваната ставка). Нидерландия е специфична и за това, че има в момента отделна ставка на МРЗ за младежите; позволява се също и дедукция от МРЗ за осигуряване на жилище от страна на работодателя (приложими към мигрантите).

¹ Реферира се към постигнатото през 2019 г. принципно споразумение („principe akkoord“) относно основните елементи на основна реформа на пенсионната система. То е своеобразна кулминация на продължилите девет години дискусии между правителството и социалните партньори. Синдикатите и работодателите приемат така формираното пенсионното споразумение и членовете на трите най-големи синдикални федерации (FNV, CNV и VCP) го ратифицират (3).

В интерес на истината в Холандия делът на работниците на (или близо до) МРЗ е доста голям: има 440 000 души на МРЗ и 1,3 милиона души печелят 130% от МРЗ. В контекста на транспонирането на Директивата обаче липсват все още каквито и да е дискусии между социалните партньори нито по критериите, нито по двойния праг в чл. 5 на Директивата.

С оглед на изложеното, то може да се заключи, че правителството върви към минималистично транспониране на директивата. Ето защо и синдикатите в страната споделят за някои свои опасения в хода на процеса:

- гарантиране на участието на синдикатите в установяването на критерии за адекватност;
- гарантиране, че референтните стойности се отнасят до критериите за адекватност, а не за бедност, и че те са относителни, а не абсолютни критерии;
- продължаване на деривациите и удръжките (както се случва за МРЗ за младежите или в случай на съществуваща в момента възможност за приспадане на 25% от МРЗ за жилищни нужди). Аргументът на синдикатите в момента е, че съществуващите възможности за приспадане нарушават принципите на пропорционалност и недискриминация (посочени в Директивата);
- да не се в Нидерландия има много от т.нар. жълти синдикати, тъй като системата на договаряне в страната предоставя финансови стимули за участие в договаряне (договарянето не е само прерогатив на синдикатите).

Когато разглеждаме сравнително високото покритие на договарянето в Нидерландия, е важно да се вземат предвид големите секторни различия. При частните услуги, например, покритието е едва около 35%.

Последните развития в страната, през погледа на синдиката FNV, се характеризират със следните аспекти:

- синдикатът FNV следва по-конфликтен подход на договаряне с по-високи изисквания за заплати, което от своя страна кара работодателите да търсят алтернативи чрез сключване на колективни договори с жълти синдикати;

- няма правна защита за синдикатите и техните представители в дружествата срещу антисиндикални мерки- следователно това е един от приоритетите на FNV по отношение на прилагането на директивата;
- Съществува финансов стимул за жълтите синдикати да преговарят, защото държавата плаща на синдикатите определена сума за договаряне на колективни трудови договори. Докато в случая на FNV това представлява само малка част от общия бюджет, за по-малките жълти синдикати това може да е основната част от тяхното финансиране.
- FNV настоява за по-добри правила, даващи на синдикатите достъп до компаниите, по- добри правила за отпускане на обществени поръчки и мерки за борба с жълтите синдикати чрез по- ясни критерии за това какво представлява истинският синдикат.

Литва

От 2017 г. насам Правителството взема окончателното решение за месечните и почасовите ставки на МРЗ въз основа на препоръките на тристранен съвет, подпомаган от експерти на Националната банка. През февруари 2024 г. правителството предложи сегашния механизъм на определяне на МРЗ да бъде коригиран. Предложението се подкрепя от работодателите, които разпознават механизма като силно изтласкващ МРЗ. В момента механизма определя МРЗ а) като диапазон 45-50% от СРЗ и б) отчитане на този диапазон в тези 25% от държавите членки на ЕС, които имат най- висок дял на диапазона. С оглед въвеждането на изискванията на Директивата в законодателството, синдикатите искат надграждане на формулата с отчитане на инфлацията и покупателната способност на МРЗ; работодателите пък искат нейното коригиране и включване на производителността на труда като фактор при определяне на ръста на МРЗ.

В Литва обхватът на договарянето се повишава от 9% до близо 30%, защото се сключва КТД за държавните служители, който се разпростира върху всички в сектора. Колективното договаряне в частния сектор обаче е трудно, поради нежеланието на работодателите да се сключват КТД. Синдикатите се застъпват за изменение на Кодекса

на труда, което предвижда, че ако сдруженията на работодателите искат да бъдат част от политически тристранни структури, те трябва да са договарят КТД на браншово ниво. Във връзка с Директивата няма все още тристранен диалог за националния План за разпространение на договарянето. Текущо се обсъжда неговото създаване, но на този етап се предвиждат само „меки“ мерки като обучения за подпомагане капацитета на социалните партньори. Както в много други страни, и тук има проблем с набавянето на данни за покритието на колективното договаряне.

Германия

Има Комисия за определяне на МРЗ (с участие на равен брой представители на синдикатите и работодателите, плюс двама учени и независим експерт). Тя следва да произвежда препоръка за нивото на МРЗ поне веднъж на всеки две години, след като е отчетла много общи критерии (в т.ч. изключително държи на развитието на коефициента на заетост, както и на нивата на работните заплати (РЗ), определяни в колективните договори). Оттук наметне правителството има само две възможности: или да приложи препоръчаното Комисията ниво или да го отхвърли (което би означавало, че няма да има увеличение на МРЗ). Втората опция до момента не се е случвала. От 2015 до 2021 г. Комисията прави много малки промени в МРЗ, тъй като решенията следва да се вземат с единодушие. Следва обаче обрат, като МРЗ прави голям скок през 2022 г. (достигайки 12 евро на час).

На фона на приемането на Директивата и извънредното увеличение през 2022 г. Комисията препоръча много слабо увеличение на МРЗ за 2024 г. и 2025 г. (41 цента от 1 юни 2024 г. и на 1 януари 2025 г.). Профсъюзите бяха против тези минимални увеличения, но за първи път в историята на Комисията „независимият“ експерт гласува с работодателите и против профсъюзите. Директивата не е спомената в обосновката на препоръката за МРЗ. Профсъюзите разкритикуваха това решение и продължават да настояват за по-осезаем ръст на МРЗ, гарантиращ достигане на МРЗ до 60% от медианната заплата.

В Германия постигането на 80% обхват на колективното договаряне е водеща цел, към която да се стремят социалните партньори (а не само като праг, спрямо който се дефинира необходимостта от съставяне на Плана спрямо чл. 4 на Директивата). Преди няколко десетилетия страната е била с 80% покритие на договарянето, като стремежът е отново да се постигне това ниво. Синдикатите залагат изключително да се засили договарянето на фирмено ниво и оттук да се постигане на по- високото ниво на покритие на договарянето.

Полша

Развитието на преговорния процес за въвеждане на изискванията на Директивата в законодателството трябва да се разглежда в контекста на силната роля на правителството при определяне на МРЗ и значителните ръстове на МРЗ през последните години. Причините за последните увеличения на МРЗ са добрите икономически условия и промяната в правителствените политики (от неолиберализъм към подход, гарантиращ социално включване). В Полша през 2017 г. е въведена МРЗ ставка за лицата, които не са в трудово отношение (на граждански договори, самостоятелно заети, които често обаче са с прикрит трудов статус). Диалогът във връзка с транспонирането на Директивата в частта за МРЗ се очаква да засяга следните теми:

- ще се произведе ли законово предложение за формула за определяне на МРЗ (подадена е заявка за достигане на 60% от медианната РЗ), т.е. държавата продължава да има интерес от поддържане на възходящ тренд на МРЗ.
- как ще се регламентира връзката между правителството и социалните партньори в по- нататъшния процес по определяне на МРЗ. На този етап ролята на държавата е твърде силна, като не оставя достатъчно място за социалните партньори при определяне на МРЗ.

Тъй като Полша отчита непрекъснат ръст на МРЗ, то исканията на синдикатите в контекста на транспонирането на Директивата се фокусират засега основно върху укрепване на колективното договаряне.

В страната има пълен колапс на секторно договаряне като цяло. В публичния сектор има няколко сключени КТД, но в частния последният секторен КТД е сключен преди 10 години. Обхватът на договарянето в Полша варира между 12-14% като цяло (в частност секторното договаряне постига едва 1% от покритието). Не се използва и разпространето на секторните КТД, въпреки че съществува такава правна опция.

Работодателите са категорично против секторното договаряне, което смятат за бюрократично бреме и пречка за свободната конкуренция. В същото време има малък натиск от страна на синдикатите върху работодателите да участват в секторно договаряне- просто няма традиция и култура на сътрудничество и преговори.

Държавата също не е заинтересована да подкрепя колективното секторното договаряне, поради продължителната политика на доставяне на евтина работна ръка за останалия свят. През юни 2023 г. обаче правителството представи проект на закон за колективното договаряне, който включва следните ключови разпоредби:

- Задължение на работодателите да преговарят на фирмено ниво в предприятия с най-малко 50 служители;
- Колективните трудови договори могат да се сключват само за определен период с максимална продължителност пет години. Намерението зад това правило е работодателите да се страхуват по-малко от колективното договаряне.

Все още е спорно доколко предложените промени ще подобрят ситуацията в Полша. Съществува и допълнителен проблем, че синдикатите нямат стимул да търсят секторно договаряне поради тяхната вътрешна властова структура със силна позиция на синдикалните структури на ниво компания и сравнително слабо централно ниво. В момента синдикалните членове се договарят основно на фирмено ниво, а поддържането на членската маса е най- вече поради придобиването на права за синдикалните лидери в компаниите. Влизайки в ролята на синдикален председател в предприятието/ организацията- тези лидери нямат стимул и желание за участие в секторни структури или в секторно договаряне.

Румъния

В Румъния МРЗ се определя от правителството след консултация със социалните партньори. Подобно на Полша, страната отчита последователен ръст на МРЗ през последните години, което до известна степен компенсира спада в колективното договаряне. През последните две години например минималната заплата се е увеличила с близо 30%. Вследствие на това броят на хората с минимална заплата се увеличи значително.

Дискусиите по въвеждането на изискванията на Директивата в националното законодателство се съсредоточават върху установяване на МРЗ на ниво от 50% от СРЗ. Този ангажимент е подкрепен и от текущото правителство. Липсват дискусии за обвързване на МРЗ с медианната РЗ, тъй като тя е с по-ниска стойност от СРЗ. Също така се обмисля да се въведе “обективен” механизъм за нарастване на МРЗ, който да редуцира необоснованите ръстове на МРЗ. Не е ясно обаче какво ще се включва в този механизъм и кой ще го изчислява (вкл. държавата мисли да отстъпи на експертна група определянето на МРЗ, обмисля се и съотнасяне на ръста на МРЗ спрямо този на производителност на труда). Не се говори на този етап за обвързване на МРЗ със Заплата за издръжка (ЗИ), макар че в законодателството на страната има установена кошница за ЗИ, но към момента тя трудно се изчислява от синдикатите (не се изчислява от националната статистика), и то с определени допускания (тъй като липсват тегла). Изчисляването ЗИ се извършва в сътрудничество с немската фондация Фридрих-Еберт, като се отчита семеен модел с две деца и двама работещи възрастни. По данни ЗИ е приблизително за 2000 евро, което означава близо 1000 евро на работещ. Тази стойност все още е далеч над минималната месечна заплата от около 660 евро.

През декември 2022 г. беше приет нов закон за социалния диалог, който по същество отмени много от промените, въведени през 2011 г. в контекста на финансовата криза. Намерението на тези скорошни промени е да се засили колективното договаряне на всички нива и да се насърчи синдикализацията. Основните промени включват:

- Докато реформите през 2011 г. забраниха междусекторните КТД, новият закон позволява договарянето на национални КТД, ако преговарящата асоциация на работодателите обхваща най-малко 20% от работниците;
- Намаляване на изискванията за разпростиране на браншовия/ отрасловия КТД: подписващата работодателска организация трябва да представлява най-малко 35% от работниците и служителите, а не най-малко 50%, както беше прагът в старото законодателство.
- Критериите за представителност на синдикатите за целите на договарянето бяха намалени от поне 50 % на 35 % на ниво компания и от 7 % на 5 % на ниво сектор.
- Новият закон намали минималния праг за създаване на синдикат от най-малко 15 на 10 членове. В допълнение към насърчаването на договарянето на всички нива и към улесняването на синдикализацията, новият закон допълнително разшири правото на стачка и разшири правата за информиране и консултиране на ниво компания.

Въпреки че тези промени изглеждат много добре на хартия, липсват практически последици по отношение на увеличаването на покритието на договарянето. Основната причина, поради която тези промени може да не доведат до увеличаване на обхвата, е фактът, че синдикатите са твърде слаби и нямат организационния капацитет реално да използват тези по-благоприятни рамкови условия. В интерес на истината след промяната на закона няма нови браншови колективни договори (въпреки договарянето в банковия сектор) и стачки, което говори за слабата ефективност на новите правила. Освен това законът не промени факта, че няма колективно договаряне на заплатите в публичния сектор. На фирмено ниво също договарянето следва да се регламентира, тъй като не е задължително да е със синдикатите, а може да е и с други представители на работниците.

Ирландия

С 12,70 евро на час Ирландия има третата най-висока законова МРЗ в ЕС. Освен това, на базата на кошница от стоки и услуги, НПО организация в страната изчислява Заплата за

издръжка, равняваща се на €14,80. Заплата за издръжка се плаща доброволно от част компаниите.

В момента МРЗ се определя от правителството на база препоръка от социалните партньори. Още преди приемането на Директивата обаче, правителството се ангажира да постигне ниво на МРЗ, равняващо се на 60% на медианната работна заплата до 2026 г. След приемането на Директивата обаче възникват други ключови въпроси, които биват обсъждани от социалните партньори в контекста на нейното транспониране, в т.ч.: как ще се намалят разликата в заплащането на жените и мъжете, ще бъдат ли премахнати съществуващите по-ниски нива за МРЗ за 18- и 19-годишните работници и как може да се подобри текущо събираната статистика за МРЗ.

През март 2021 г. правителството обяви създаването на работна група на високо равнище под егидата на тристранния социален диалог Labour Employer Economic Forum (LEEF), за да направи преглед на колективното договаряне и пейзажа на индустриалните отношения в Ирландия. Изричното намерение е да се подготви Ирландия да изпълни задълженията си съгласно Директивата. Окончателният доклад на работната група беше публикуван още през октомври 2022 г. Основните препоръки на работната група бяха:

- Да се подобрят тристранните секторни механизми за създаване на т.нар. „Заповеди за регулиране на заетостта“;
- Недопускане на задължително договаряне на ниво компания, но изискването за „добросъвестно“ ангажиране на работодателите;
- Въвеждане на мерки за укрепване на капацитета на социалните партньори.

Някои аспекти, споменати в Директивата, но които не са разгледани в доклада, са: достъпът на синдикатите до работното място и обществените поръчки. От публикуването на доклада през октомври 2022 г. нищо не се е случило и нито една от препоръките досега не е приложена от правителството. Работодателите казват, че по отношение на транспонирането на директивата не трябва да се прави нищо, тъй като крайният срок за представяне на плановете за действие за разширяване обхвата на договарянето е есента на 2025 г.

Ключовите аспекти на настоящия дебат са:

- считат ли се секторните механизми, действащи в контекста на тристранните съвместни трудови комитети, за колективно договаряне? Или те са по-скоро част от рамката на благоприятстващите договарянето условия, посочени в Директивата?
- каква е ролята на държавата? Директивата изисква от държавата да насърчава колективното договаряне; в същото време Директивата не съдържа никакви санкции, ако правителството не го направи.
- какъв трябва да бъде общият подход към реформата на системата? Цялостно или на части? Трябва ли да се обърне внимание и на проблемите с обществените поръчки и достъпа на синдикатите до работните места?
- във връзка с недостатъчния обем от информация относно покритието на договарянето (особено на ниво компания), как ще се генерира надеждна статистика?

Ясно е, че работодателите се застъпват за минималистичен подход за транспониране на Директивата.

Италия

В Италия няма законово установена МРЗ. МРЗ на секторно ниво се определя спрямо залегналия в законодателството принцип МРЗ да е достатъчна за работника и семейството му (това е препратка към идеята за ЗИ). В страната има високо ниво на покритие с договаряне, но развитието на заплатите е възпрепятствано, дори се влошава. Така в Италия съществува парадокса, че страната има едно от най-високите нива на обхват на колективното договаряне в ЕС, но в същото време и едно от най-слабите развития на заплащането. Индексът Kaizt, изчислен за всички над 1000 секторни КТД, е на ниво от 75%, което говори за широка дисперсия в заплащането. Около 5 млн. лица са нископлатени работници.

В контекста на Директивата синдикатите са разделени в мнението си дали да се наложи единна минимална ставка от 9 евро (смята се, че се нарушава принципа на договарянето). Дясното правителство на Мелони, което е на власт от есента на 2022 г., категорично се

противопоставя на идеята за законово установена МРЗ, но наскоро опозиционните партии, с подкрепата на профсъюзите CGIL и UIL, внесоха предложение за законова минимална заплата от поне 9 евро на час. Третата основна конфедерация, CISL, е против установяването на национална МРЗ. В момента около 85% от колективните договори се смята, че не са постигнали такава ставка. Също така в момента голяма част от италианската работна сила печели под 9 евро. Според данни на Статистическата служба през 2022 г. 4,2 милиона служители или 26% от работната сила са със заплащане на час от 9 евро или по-ниско ниво. Това означава, че голяма част от работната сила – и по-специално жени и млади нестандартни работници с ниски заплати – биха имали полза от такава законово установена ставка на МРЗ.

От друга страна 9 евро часова МРЗ би означавало относителна стойност на МРЗ между 75-80% от медианната заплата, така че някои твърдят, че тази сума е твърде висока и че МРЗ в съответствие с прага на Директивата трябва да бъде някъде около 7 евро. По този начин използването на прага на Директивата може действително да доведе до влошаване на ситуацията чрез фиксиране на МРЗ на ниво, което е под това, определено в момента от повечето колективни договори, подписани от най-представителните синдикати. Ето защо дискусиата за механизма за определяне на МРЗ в Италия е все още в разгара си.

Във връзка с Директивата не се приема използването и на 60% праг спрямо медианната РЗ, защото ще се понижи минималната ставка. Прокарва се идеята да се използва МРЗ, наложена в най-разпространения секторен КТД (не от секторния КТД, който е подписан от най-представителните СО), което може да подкрепи създаването на жълти синдикати и дъмпинг на заплащането. В същото време трудовият инспекторат трудно се справя с проверките и в страната има много нерегламентирана заетост (вкл. по-високо ниво на наети на непълнен работен ден, а работещи на пълнен).

В Италия съществува проблемът, че КТД се сключва от т.нар. „жълти синдикати“ и не се подкрепя подписването на секторни КТД от представителни синдикати. Също така КТД се сключва за дълъг период от време (3 години), което не позволява да се договаря РЗ адекватно в контекста на растящата инфлация например. Също така работодателите често възпрепятстват договарянето на нов КТД, с което продължителността на колективните договори де факто често е около пет години.

Исползвана литература:

1. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Labour market and wage developments in Europe : annual review 2023*. Publications Office of the European Union; 2023. Available from: doi/10.2767/1277
2. Muller, T. *Keynote “The collective bargaining directive in disguise”*. European Roundtable – 2023, October. Available from: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2023/11/2_keynote_torsten-muller.pdf
3. Karen Anderson, *New Dutch agreement in principle on a major reform of the pension system*, ESPN Flash Report 2019/41, European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission. Available from: <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=2ec775eb5c97c00dJmltdHM9MTcxNzcxODQwMCZpZ3VpZD0yNTUzYTdhYi1mYjc5LTU0ZTQtMWI1Mi1iN2NiZmFiZjY1ZTYmaW5zaWQ9NTIwMA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=2553a7ab-fb79-64e4-1b52-b7cefabf65e6&psq=netherlands+social+partners+agreement+on+pensions&u=a1aHR0cHM6Ly9lYy5ldXJvcGEuZXUvc29jaWFsL0Jsb2JTZXJ2bGV0P2RvY0lkPTIxNTIwJmxhbmdJZD1lbg&ntb=1>

СЕКЦИЯ НОВИНИ

23 ЯНУАРИ 2024: ГЛОБАЛНАТА КОАЛИЦИЈА ЗА СОЦИАЛНА СПРАВЕДЛИВОСТ ПРИВЛЕЧЕ ПЪРВИТЕ 100 ПАРТНЬОРА

Правителства, организации на работодатели и работници, международни организации, академични институции и международни неправителствени организации се присъединяват към коалицията, за да разширят многостранното сътрудничество и да ускорят напредъка към постигане на Целите за устойчиво развитие и Програмата за достоен труд. Така Глобалната коалиция за социална справедливост, новаторска кооперативна инициатива за справяне с дефицитите на социална справедливост, вече включва 100 партньора.

Коалицията има за цел да подобри сътрудничеството в световен мащаб за преодоляване на пропуските в социалната справедливост и напредъка в Програмата до 2030 г. за устойчиво развитие, Целите за устойчиво развитие и Програмата за достоен труд. Чрез споделяне на знания и застъпничество, инициативата на МОТ се стреми да намали глобалните неравенства, да облекчи бедността и да посрещне основните нужди чрез насърчаване на международните трудови стандарти и социалния диалог.

„Имаме уникална възможност да огънем дъгата на историята в полза на социалната справедливост, за един свят, в който всеки може да реализира своя потенциал и да се възползва от предимствата на икономическия, екологичния и социалния прогрес. Социалната справедливост е в основата на нашия мандат в МОТ и наистина се радвам да споделя, че само за два месеца успяхме да съберем толкова много партньори от различни сектори, за да постигнем социална справедливост“, заяви генералният директор на МОТ Гилбърт Ф. Хунгбо.

Към днешна дата 19 правителства, 14 работодателски и 30 организации на работници, 11 международни организации и финансови институции, както и 10 регионални образувания, 12 международни неправителствени организации (МНПО), три предприятия и една академична институция са се присъединили към коалицията, създадена от Управителния съвет на МОТ през ноември 2023 г. Коалицията също получи

подкрепа от множество държавни ръководители, правителствени служители и глобални лидери, включително генералния секретар на ООН, по-специално на срещата на високо равнище за света на труда през 2023 г.: *Социална справедливост за всички*.

На 20 февруари 2024 г., Световния ден на социалната справедливост, МОТ ще бъде домакин на глобални онлайн събития за повишаване на осведомеността и застъпничество за постигане на по-голям баланс между икономическите, социалните и екологичните измерения на устойчивото развитие. Видни фигури от сферите на работата, политиката, международни и регионални организации, както и академичните среди ще се обединят, за да обсъдят постигането на глобална социална справедливост. Дневният ред включва справяне с належащите предизвикателства и формулиране на приложими стратегии за подобряване на напредъка по Програмата до 2030 г., Целите за устойчиво развитие и Програмата за достоен труд.

Глобалната коалиция за социална справедливост

Коалицията е доброволна платформа, отворена за правителства, работодателски и работнически организации, международни субекти, финансови институции, предприятия, международни неправителствени организации и академични среди, които са ангажирани с напредването на социалната справедливост и споделените цели. Тя използва силните страни и приоритетите на партньорите, насърчава политически ангажименти и практически действия, съобразени с националните приоритети. Присъединяването към коалицията предоставя на партньорите по-голяма видимост относно аспектите на социалната справедливост на техните мандати. Съвместните усилия позволяват по-голямо въздействие и мащаб, позволявайки резултати, които иначе са непостижими индивидуално, като подобрен достъп до здравеопазване, качествено образование и достоен труд. Това води до по-добри възможности за заетост, хранене и образование за работниците и техните семейства.

24 ЯНУАРИ 2024: МОТ С НОВИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ОБУЧЕНИЕТО ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА (ОПР)

Обучението в процеса на работа (ОПР) играе решаваща роля в развитието на уменията на работниците за развиващия се пазар на труда². Това не е път само за младежи, но и за възрастни, които търсят възможности за повишаване на квалификацията или преквалификация. Насърчаването и по-широкият достъп до чиракуване и други възможности за обучение на работното място може да намали младежката безработица, да улесни преминаването към работната сила, да повиши производителността и конкурентоспособността на предприятията и да даде възможност на работниците да развият подходящи умения в един бързо променящ се свят на труда. Международната конференция на труда наскоро прие Препоръката за качествено чиракуване, 2023 г. (№ 208), предлагаща подробни насоки на държавите-членки относно насърчаването и регулирането на чиракуването.

Качественото образование и възможностите за обучение през целия живот за всички са от основно значение за осигуряването на пълноценен и продуктивен живот. Те също така

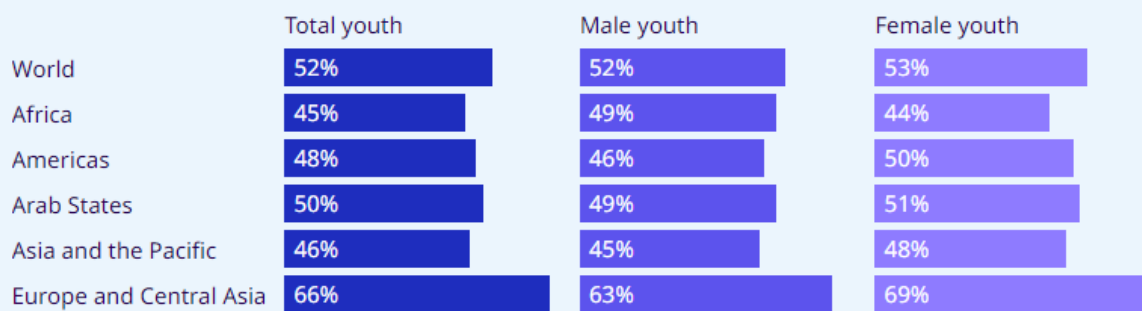
² Методология: Измерването на обучението в процеса на работа (ОПР) е сложно и многостранно. ОПР се отнася до всички форми на обучение, които се провеждат в реална работна среда. То може да се осъществи в рамките на формално и неформално образование и обучение, както и самостоятелно обучение, което може да се предприеме през целия живот на дадено лице с цел подобряване на компетенциите, включително знания, умения и поведение, необходими за успешно получаване и запазване на работни места и напредък в индивидуалната кариерна пътека. Стажове, чиракуване и обучение на работното място са най-често срещаните видове ОПР. Те могат да бъдат платени на неплатени.

За да отговори на нуждите от статистически данни, МОТ въведе нови индикатори за чираци и други стажанти, платени и неплатени, по ниво на образование и възрастова група в 84 държави от всички региони и групи по доходи за периода, започващ от 2001 г. Освен това се разпространяват нови данни за населението в трудоспособна възраст, завършило професионално образование. Данните на ниво държава се основават на националната работна сила и други проучвания на домакинствата в Хармонизираното събиране на микроданни на МОТ. Данните се публикуват в базата данни за индикатор за образование и несъответствие (ИОН) и базата данни за показатели за младежкия пазар на труда (YouthSTATS) за показатели за младежи на възраст от 15 до 29 години. За допълнителна информация вижте описанието на базата данни ИОН и YouthSTATS. Подробности относно практиките на страните също са достъпни в документа Национални практики при измерване на ученето чрез работа: критичен преглед. Данните на ОПР, представени тук, обхващат само участие в обучение, базирано на работа, което е част от формалното образование или неформалното образование и обучение. Други форми на ОПР като участие в неформално обучение и неформално обучение на заети лица (напр. посещаване на кратки курсове, работни срещи или семинари) не са обхванати.

са ключови за улесняване на справедливия преход към нисковъглеродна икономика. В световен мащаб обаче само около половината от младите хора (на възраст от 15 до 24 години) са ангажирани в образование и обучение. В различните региони включването в образование е с различен интензитет: най-висок дял на деца, посещаващи училище, има в Европа (66%), а най-ниско в Африка (45%).

Докато младите жени са по-склонни от младите мъже да се обучават във всички региони (с изключение на Африка), това не означава по-добри резултати на заетостта за тях. В световен мащаб само 48,6% от възрастните жени (на 25 и повече години) са заети в сравнение със 75,6% от възрастните мъже.

► Share of youth (15-24) attending school



Unweighted averages based on latest year available in 158 countries and territories.

Source: [Education and Mismatch Indicators \(EMI\) database, ILOSTAT](#) • [Get the data](#)

Проблемът с професионалното образование

Професионалното образование е ключов играч в усъвършенстването на специализирани умения. Но само 13,6% от младежите (на възраст 15-24 години) по света са завършили техническо и професионално образование и обучение. Делът е най-висок в Европа (19,0%), а най-нисък в Африка (9,2%). Тези цифри отразяват дела на населението в трудоспособна възраст (на 15 и повече години), което е завършило професионално образование и обучение.

► Working-age population with vocational education



Unweighted averages based on latest year available in 140 countries and territories.

Source: [Education and Mismatch Indicators \(EMI\)](#) and [Youth Labour Market Indicators \(YouthSTATS\)](#) databases, ILOSTAT • [Get the data](#)

В по-голямата част от страните (две трети от 66 държави) преобладаващото професионално образование е сред тези със средно образование.

► Share of working-age population with vocational education by level of education

Country	Year	Intermediate ▼	Advanced
Uruguay	2019	100%	6%
Austria	2022	100%	12%
Guinea	2019	100%	18%
Haiti	2012	100%	52%
Romania	2022	86%	5%
Chad	2018	83%	26%
Barbados	2019	82%	9%
Bosnia and Herzegovina	2022	82%	21%
France	2022	72%	29%
Switzerland	2022	71%	35%

[+ Show 53 more](#)

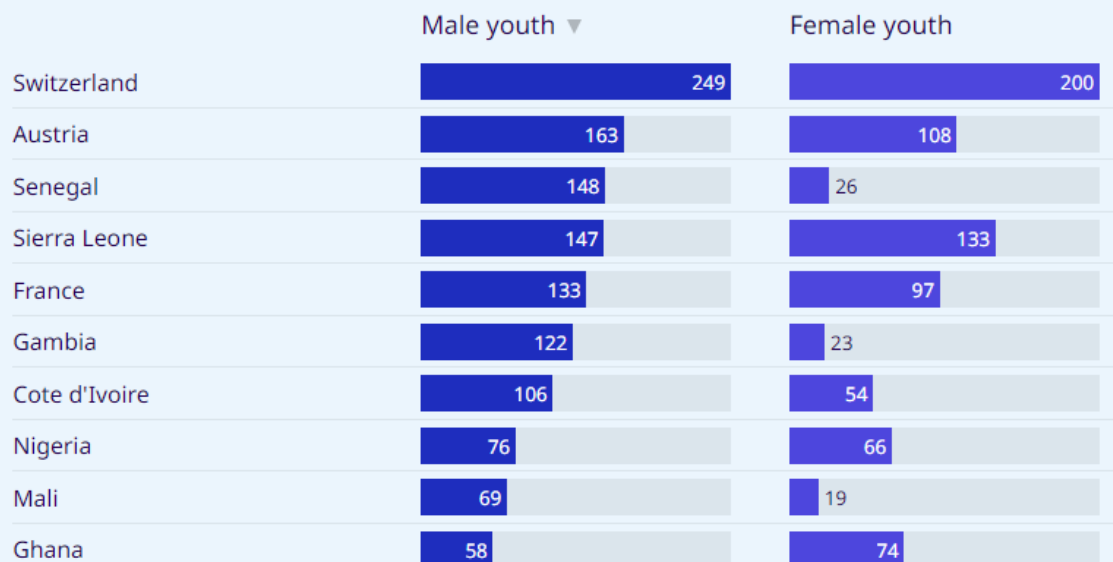
Intermediate education refers to upper secondary and post-secondary non-tertiary education. Advanced education refers to short-cycle tertiary and first stage of tertiary education and bachelor's, master's and doctoral or equivalent levels.

Source: [Education and Mismatch Indicators \(EMI\) database](#), ILOSTAT • [Get the data](#)

Участие в обучение чрез работа

Въз основа на данни за 85 държави, около 25 от 1000 младежи (на възраст 15-24 години) участват в чиракуване или стажантски програми. Съществуват обаче огромни различия между страните, както и между възрастовите групи. Швейцария има най-голям брой младежи, обучаващи се на работа (225 на 1000 младежи), следвана от Сиера Леоне (140), Австрия (136) и Франция (116). Младите мъже са почти два пъти по-склонни от младите жени да участват в обучение чрез работа. Националните дефиниции на чиракуване и стажове се различават значително и следователно реалността на обучение чрез работа би била много различна между тези програми: от стажове, продължаващи само няколко дни, до структурирани програми от няколко години, развиващи компетенции и допълнени с обучение извън работното място.

► Youth participation rate in work-based learning



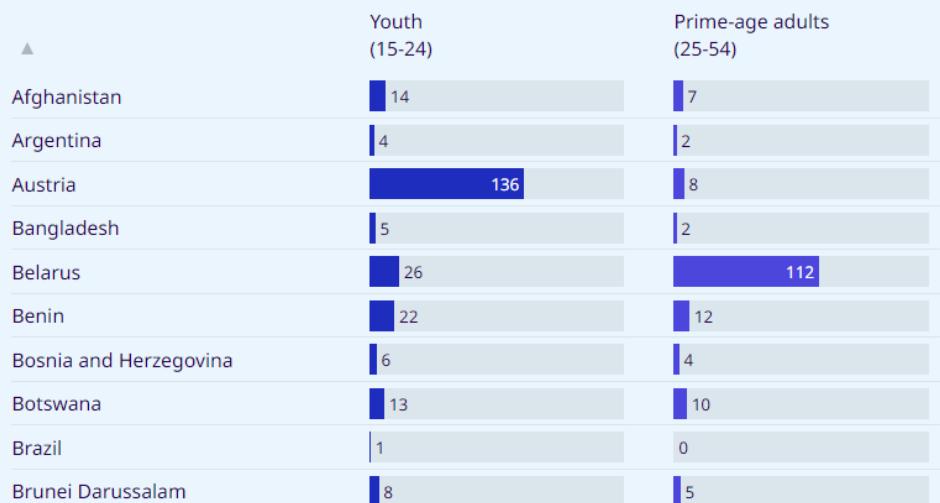
[+ Show 67 more](#)

Rate per 1000 youth aged 15-24.

Source: [Education and Mismatch Indicators \(EMI\) database, ILOSTAT](#) • [Get the data](#)

Обучението, основано на работата, все още не се използва достатъчно. Възрастните се възползват по-малко от обучението на работното място, отколкото младежите, с едва 14 на 1000 възрастни в сравнение с 25 на 1000 младежи. Тези цифри предполагат, че има възможности за държавите и работодателите да осигурят първоначално обучение, както и възможности за преквалификация и повишаване на уменията както за млади работници, така и за работници в останалите възрастови групи: така те ще могат да посрещнат предизвикателствата на двойния зелен и цифров преход.

► Participation rates in work-based learning

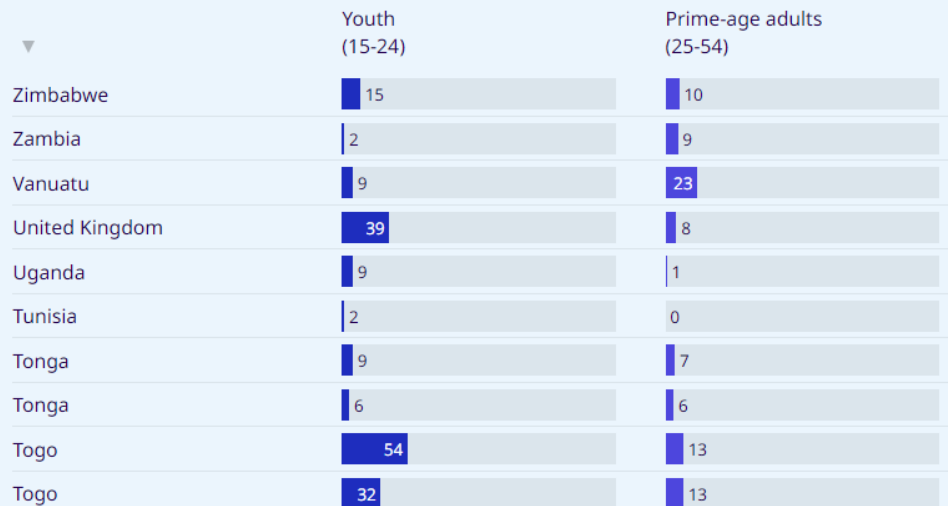


[+ Show 75 more](#)

Rates per 1000 people in the age group.

Source: [Education and Mismatch Indicators \(EMI\) database, ILOSTAT](#) • [Get the data](#)

► Participation rates in work-based learning



[+ Show 75 more](#)

Rates per 1000 people in the age group.

Source: [Education and Mismatch Indicators \(EMI\) database, ILOSTAT](#) • [Get the data](#)

Липса на платени възможности за обучение чрез работа

Въз основа на данни от 31 държави, които правят разлика между платени и неплатени учащи се на работа сред младежите (на възраст 15-24 години), повечето стажанти в развиващите се страни не получават заплащане. В Камбоджа, Гана, Северна Македония, Сиера Леоне, Източен Тимор, Гвинея-Бисау, Уганда и Зимбабве по-малко от 10% от всички учащи се на работа получават заплащане. От друга страна, повече от 95% от всички учащи се на работа в Австрия, Камерун, Швейцария и Обединеното кралство са платени. Един от определящите критерии за чиракуване, съгласно *Препоръката за качествено чиракуване*, е, че те включват „възнаграждение или друга финансова компенсация“.

► Share of youth work-based learners that are unpaid



[+ Show 21 more](#)

Source: [Education and Mismatch Indicators \(EMI\) database, ILOSTAT](#) • [Get the data](#)

Заклучение

Новата *Препоръка за качествено чиракуване на МОТ, 2023 г. (№ 208)*, както и новите показатели подчертават необходимостта от пренастройка на политиката, за да се гарантира ефективно и приобщаващо обучението в процеса на работа. Различията в ангажираността между възрастовите групи и половете подчертават необходимостта от тези реформи. За да преодолеят тези пропуски, политиците трябва да дадат приоритет на справедливия достъп до възможности за обучение чрез включване на работни места във всички демографски групи. Това изисква не само увеличаване на броя на наличните програми, но и преработване на политиките за осигуряване на достъпност и приобщаване, като същевременно се вземат предвид нуждите на уязвимите групи от населението. Инициативите, насочени към маргинализираните общности, селските райони и хората с увреждания, трябва да имат предимство, като насърчават среда, в която всеки има справедлив шанс да се включи и да процъфтява в обучението чрез работа.

Освен това решаването на проблема с неплатеното обучение в процеса на работа е от решаващо значение. Правителствата трябва да въведат политики, които гарантират, че работните места за учащите са безопасни, докато те се ползват от същите права и социална защита като другите работници. Те също трябва да бъдат възнаградени по справедлив начин. Това гарантира, че тежестта на развитието на уменията не пада непропорционално върху плещите на онези, които са най-малко способни да си го позволят.

**31 ЯНУАРИ 2024: НОВ ДОКЛАД ЗА ПЛАТФОРМЕНАТА ИКОНОМИКА
ПОСТАВЯ НАЧАЛОТО НА ДИСКУСИИТЕ ЗА НОВ МЕЖДУНАРОДЕН
ТРУДОВ СТАНДАРТ**

Ново проучване на МОТ бележи стъпка напред към създаването на нов международен трудов стандарт в подкрепа на достойния труд в платформената икономика. Докладът ([*Realizing decent work in the platform economy*](#)) бележи важен крайъгълен камък в процеса, който може да доведе до нов международен трудов стандарт за достоен труд в платформената икономика. Той ще бъде обсъден на международните конференции на труда през 2025 г. и 2026 г.

„Бързият растеж на платформената икономика променя трудовия пейзаж в световен мащаб“, каза Нуно Куня, старши специалист на МОТ по институциите на пазара на труда. „Въвежда нови начини за мобилизиране и организиране на работата, отваря нови пазари за бизнеса и създава нови работни места и възможности за генериране на доходи. Но има и предизвикателства за осигуряване на достоен труд за всички работници. В отговор на това някои държави- членки вече са приели регламенти, докато други в момента имат проектозаконодателство пред своите законодателни органи.“

От правителствата се изисква да се консултират с организациите на работодателите и работниците относно своите отговори на въпросника и да изпратят своите отговори не по-късно от 31 август 2024 г.

2 ФЕВРУАРИ 2024: РОЛЯТА НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ В ОЦЕНКАТА НА ПРЕСТИЖА И СТОЙНОСТТА НА РАБОТНИТЕ МЕСТА

Изкуственият интелект за оценяване на редица работни места има потенциални ползи като ефективност, ефективност на разходите и бързина, но някои пречки трябва да бъдат преодоленни.

Ново изследване за това как изкуственият интелект (ИИ) оценява престижа и социалната стойност на професиите беше публикувано от Международната организация на труда (МОТ), което хвърля светлина върху потенциалните рискове от използването на такива методи за социологически и професионални изследвания.

Статията “Технологична конструкция на обществото: Сравняване на GPT-4 и човешки респонденти за оценка на професията в Обединеното кралство,” сравнява оценките на професиите, направени от GPT-4 (тип голям езиков модел (ГЕМ) ИИ, който може да разпознае и генерира текст) с тези от висококачествено проучване, проведено в Обединеното кралство. Изследователите са използвали най-универсално приложимата професионална класификация – Международната стандартна класификация на професиите на МОТ (ISCO-08) – за да организират работните места в ясно дефинирани групи според техните задачи и задължения.

Първо, респондентите в Обединеното кралство бяха попитани да класират престижа и социалната стойност на набор от професии. Впоследствие, от GPT-4 беше поискано да предостави подобно класиране, като вземе ролята на 100 случайни респондента с това, което смята за “среден профил в Обединеното кралство”. Човешките оценки впоследствие бяха сравнени с такива алгоритмични изгледи, за да се разбере колко близо ИИ системата е в състояние да предвиди човешките мнения и дали нейният начин за възприемане на човешките виждания съответства на определени демографски групи.

Проучването установи висока корелация между резултатите, генерирани от двата различни подхода. GPT-4 успя да възпроизведе възгледите на гражданите на Обединеното кралство за престижа и социалната стойност на отделните професии, както и да ги вгради в собствена професионална класация. Това „алгоритмично разбиране“ на общите човешки мнения може потенциално да позволи използването на ИИ за

професионални изследвания, с ползи като ефективност, ефективност на разходите, бързина и точност при улавяне на общи тенденции.

Въпреки това, проучването разкри и някои проблеми. Моделът на ИИ има тенденция да надценява престижа и стойността на професиите, свързани с дигиталната икономика или със силни маркетингови и търговски умения. Също така подценява, в сравнение с човешките оценители, престижа и социалната стойност, дадени на някои незаконни или традиционно стигматизирани професии. В допълнение, изследователите са манипулирали алгоритмичните инструкции на ИИ, показвайки това, че той не е в състояние да разбере йерархиите на престижа и социалната стойност на професиите, както се възприемат от демографските малцинства в контекста на Обединеното кралство. Настоящите ГЕМ са склонни да отразяват предимно мненията на западните, образовани, индустриализирани, богати и демократични граждани, които са глобално демографско малцинство, но които са произвели по-голямата част от данните, върху които са обучени такива модели на ИИ. Следователно, докато те могат да бъдат полезен допълнителен изследователски инструмент- например при обработката на голямо количество неструктуриран текст, глас и изображения- те носят сериозен риск от пропускане на възгледите на демографските малцинства или уязвими групи. Изследователите твърдят, че тези ограничения трябва да бъдат внимателно обмислени при прилагането на ИИ системи в света на труда, например когато се предоставят кариерни съвети или се извършват алгоритмични оценки на ефективността.

**24 ЯНУАРИ 2024: КОМИСИЯТА ПРЕДЛАГА ПОДОБРЯВАНЕ НА
ЕВРОПЕЙСКИТЕ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ С ЦЕЛ УКРЕПВАНЕ НА
ТРАНСНАЦИОНАЛНИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ**

Европейската Комисия предлага да се преразгледа Директивата за европейските работнически съвети (ЕРС) с цел допълнително подобряване на социалния диалог в ЕС. Европейските работнически съвети (ЕРС) са информационни и консултативни органи, които гарантират, че служителите участват в решенията, свързани с транснационални

въпроси. Те се отнасят за компании с повече от 1000 служители, работещи в поне две държави от ЕС или Европейското икономическо пространство (ЕИП).

Съдържателната информация и консултациите със служителите при вземането на ключови фирмени решения могат да помогнат за предвиждането и управлението на промени, като тези, свързани със зеления и цифров преход, като справяне с недостига на работна ръка или въвеждане на нови технологии. В транснационални условия европейските работнически съвети могат да играят ключова роля в това отношение.

Прилаганата в момента Директива очертава процесите за създаване на ЕРС и за информиране и консултиране с тях по транснационални въпроси. Предложеното преразглеждане има за цел да засили ролята на ЕРС чрез улесняване на тяхното създаване, насърчаване на по-значима информация и консултации и гарантиране, че имат необходимия капацитет за извършване на работата си. Освен това има за цел да засили баланса между половете в ЕРС.

През 2023 г. Европейският парламент прие законодателна резолюция по собствена инициатива, призоваваща Комисията да засили ролята и капацитета на ЕРС. Предложеното днес преразглеждане изпълнява политическия ангажимент на президента фон дер Лайен да отговори на подобни резолюции със законодателно предложение, при пълно зачитане на принципите на пропорционалност, субсидиарност и по-добро законотворчество.

Основните предложени от Комисията промени включват:

- Предоставяне на равни права на работниците от мултинационални компании, работещи в ЕС/ЕИП, да поискат създаването на нов ЕРС: изключенията от настоящата директива ще бъдат премахнати, което ще позволи на 5,4 милиона работници в 320 мултинационални компании с вече съществуващи споразумения да поискат създаването на ЕРС;
- Изясняване на определението за транснационални въпроси: гарантиране, че ЕРС допълват и не се припокриват с работата на националните органи за информиране и консултации. Ясната дефиниция е от решаващо значение за определяне кога ЕРС трябва да бъдат консултирани и информирани.

- Гарантиране, че работниците в мултинационалните компании се консултират своевременно и смислено по въпроси, които ги засягат:
 - Членовете на ЕРС трябва да получат обоснован отговор на своето становище, преди ръководството на компанията да приеме решение по транснационални въпроси;
 - Ръководството на компанията трябва да предоставя обосновки, когато поверителността е посочена като причина за ограничаване на по-нататъшното споделяне на информация или за неразкриване на информация по транснационални въпроси;
- Гарантиране, че ЕРС разполагат с необходимия капацитет, за да вършат работата си: споразуменията на ЕРС трябва да уточняват разпределените финансови и материални ресурси, например по отношение на експерти, съдебни разходи и обучение.
- Укрепване на баланса между половете: всеки път, когато се (пре)договаря споразумение за ЕРС, ще трябва да се въведат разпоредби за постигане, доколкото е възможно, на балансиран състав по пол. Това включва изискване за активно преследване на баланс между половете в специални органи за преговори, които са временни групи от представители на работниците и служителите, които преговарят за споразумение за ЕРС с компанията.
- Подобряване на достъпа до правни средства за защита: държавите-членки трябва да уведомят Комисията за начина, по който ЕРС могат да започнат съдебни и, когато е приложимо, административни производства. Държавите членки също са задължени да въведат ефективни, възпиращи и пропорционални санкции за прилагане на директивата.

Следващи стъпки

Предложението на Комисията за изменение на Директивата на европейския работнически съвет ще бъде обсъдено от Европейския парламент и държавите-членки. След като бъде приета, държавите-членки ще разполагат с една година, за да включат директивата в националното законодателство. След това новите правила ще започнат да

се прилагат две години по-късно. По време на двугодишния период страните могат да адаптират своите споразумения за ЕРС към ревизираните изисквания.

Измененията по Директивата за ЕРС в контекст

Принцип 8 от Европейския стълб на социалните права подчертава значението на социалния диалог и участието на работниците. ЕРС представляват европейски работници в мултинационални компании и се създават или по инициатива на служителите, или на централното ръководство.

С ЕРС се консултират по транснационални въпроси, което означава въпроси, които засягат работниците в цялата компания или в поне две държави от ЕС/ЕИП, като например въпроси, свързани с реструктуриране. Следователно ЕРС допълват работата на националните представителни органи на служителите.

В момента има около 1000 транснационални органи за информация и консултации, повечето от които са ЕРС. Всяка година се създават около 20 нови ЕРС.

Представлявайки повече от 11,3 милиона европейски работници, ЕРС допринасят за защитата на заетостта и индустриите в Европа и гарантират конкурентоспособността на ЕС. Въпреки че ЕРС представляват повече от половината от отговарящата на условията работна сила, това все още е по-малко от една трета от приблизително 4000 отговарящи на изискванията компании.

ЯНУАРИ 2024: ОСИГУРЯВАНЕ НА СПРАВЕДЛИВА СДЕЛКА ЗА РАБОТНИЦИТЕ МАНИФЕСТ ЗА ИЗБОРИТЕ ЗА ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ ПРЕЗ 2024

Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) представлява над 45 милиона работници и техните 93 национални синдикални организации и 10 европейски синдикални федерации. Изборите за Европейски парламент през 2024 г. са най-важните избори за ЕП от много години насам. Те ще определят дали Европа ще остане на пътя на прогреса и солидарността, който видяхме в отговора ѝ на кризата с Ковид-19 и ще подкрепи работещите хора и техните общности на целия континент, или ще се върне към

мерките за строги икономии и тяхното отрицателно въздействие за работещите. ЕКП и нейните организации членки ценят своята автономия. Настоящият Манифест е покана да се подкрепят ангажиментите, изброени по-долу, като визия за Европа през следващите пет години. Визията на този манифест е за Европа като общност от хора и нации, в която всеки е свободен да живее в мир и да работи без да се страхува от бедност, несигурност, неуважение, дискриминация, насилие, война или потисничество: Европа, която е чудесно място за живеене, работа, отглеждане на деца, грижи за близките, пенсиониране и остаряване. Европа, която изпълнява на практика Европейския стълб на социалните права. Европа, която защитава основните права на човека, включително репродуктивните права, като се стреми да постигне равенство между половете. Приканваме всички европейски партии и кандидати да подкрепят тези ценности и приоритети, които са заимствани от Хартата на ценностите на ЕКП, Берлинския манифест и Програмата за действие, приети от синдикалните лидери от цяла Европа на 15-ия ни конгрес през май 2023 г. Призоваваме партиите, движенията и трудещите се да отблъснат заплахата от крайната десница, която нечестно твърди, че подкрепя трудещите се, докато в действителност атакува техните синдикати и демократични права, ликвидирайки правата на човека и по-специално правата на жените. Сътрудничеството с крайно десни сили в Европейския парламент и други европейски институции трябва да бъде отхвърлено. Призоваваме работещите, студентите, пенсионерите и всички хора в Европа да гласуват на европейските избори и да изразят мнението си за една по-справедлива и по-социална Европа. Въпреки напредъка, извоюван от синдикатите и други прогресивни сили, в Европа съществува извънредна ситуация в областта на социалната справедливост. През изминалата година работещите хора претърпяха рекордни реални намаления на заплатите, докато безскрупулните работодатели продължават да регистрират рекордни печалби. Междувременно институциите на ЕС заплашват да се върнат към строгите икономии и да отворят вратата за по-нататъшно дерегулиране, което ще накаже още повече работниците. Вместо това, ние се нуждаем от европейски избори, които да излъчат Парламент и Комисия, ангажирани да работят за справедлива Европа със сигурни работни места, достойно заплащане, отлични обществени услуги, права на жените и равенство за всички, силни права на работниците,

засилено колективно договаряне и социален диалог. Атаките срещу синдикатите трябва да бъдат предотвратени: действията по унищожаване и разбиване на синдикати трябва да се наказват като престъпление! Това е необходимо, за да се защити и укрепи демокрацията в Европа. Заедно можем да постигнем тази важна мисия за една Европа, която с гордост можем да предадем на бъдещите поколения.

ДВНАДЕСЕТ АНГАЖИМЕНТА ЗА СПРАВЕДЛИВА СДЕЛКА ЗА РАБОТНИЦИТЕ МАНИФЕСТ НА ETUC - ЕВРОПЕЙСКИ ИЗБОРИ 2024 Г

1. По-добри работни места и доходи. Предприемане на ефективни действия на ЕС за защита на работните места и доходите, включително пенсиите, с решителни мерки за преодоляване на социалното измерение на кризата с разходите за живот. Европа се нуждае от увеличение на заплатите! Да се насърчи увеличаването на заплатите и подкрепата за сближаването на доходите и условията на труд, включително чрез въвеждане на европейска рамка за насърчаване на сближаването на заплатите и по-активни действия на равнище ЕС за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете.

2. Прекратяване на несигурния труд и подобряване на условията на труд. Прекратяване на несигурния труд чрез гарантиране на законни права за постоянни договори и работа на пълно работно време, както и забрана на неплатените стажове. Увеличаване на контрола на работниците върху гъвкавостта на работното време и намаляване на работното време. Защита на правата на работещите от разстояние, включително правото на прекъсване на връзката, и забрана на инвазивното и неуважаващо човешката личност наблюдение.

3. Подкрепа за синдикатите, колективното договаряне и социалния диалог. Защита и укрепване на правата на синдикатите и работниците, включително всеобщото право на организиране, достъпа на синдикатите до работните места, правото на колективно

договаряне и правото на стачка. Увеличаване на обхвата на колективното трудово договаряне, включително чрез транспониране на Директивата за адекватни минимални работни заплати с цел 80 % обхват, и на Директивата за прозрачност на заплащането на жените и мъжете. Укрепване на демокрацията на работното място на първо място чрез засилване на колективното договаряне, въвеждане на всеобхватна рамка на ЕС за информиране, консултиране и участие и пълна защита на добре функциониращите системи за колективно договаряне.

4. Безопасен труд. Усъвършенстване и разширяване на законодателството на ЕС в областта на здравето и безопасността при работа и други европейски инициативи за постигане на нулева смъртност на работното място или причинена от работата, включително за домашните работници. Решаване на проблема с психосоциалните рискове и онлайн тормоза на работното място чрез европейска директива. Въвеждане на законодателство на ЕС, което да установява температурни ограничения за работа. Разработване на инициативи за гарантиране на пълното прилагане на правата на работниците и синдикатите и укрепване на службите за инспекция на трудовото и социалното право и механизмите за подаване на жалби. Гарантиране на прекратяването на всички форми на насилие основано на пола в сферата на труда, включително онлайн.

5. Отхвърляне на строгите икономии - икономика за хората и планетата. Отхвърляне на връщането към политиките на строги икономии и насърчаване на нов икономически модел, съсредоточен върху реалната икономика, създаването на работни места, достойния труд и преразпределението чрез справедливо и прогресивно данъчно облагане. Преразглеждане на правилата за икономическо управление, което включва прекратяване на действието на фискалния пакт на ЕС и реформиране на Пакта за стабилност и растеж, за да се приведе в съответствие с постигането на правата, включени в Европейския стълб на социалните права. Да се предостави на държавите членки необходимата свобода на действие за финансиране на инвестициите за справедлив двоен преход към екологична и цифрова икономика. Да се въведе нов фискален капацитет за инвестиции, фонд за суверенитет на ЕС за справедлив социално-икономически преход и

обща блага, за да не бъде оставен нито един човек или регион назад. Регулиране на пазарите на финансови, енергийни и хранителни стоки и справяне със спекулацията. Борба с укриването и избягването на данъци и да се гарантира, че прекомерните печалби се облагат с данък.

6. Силна индустриална политика и публични услуги. Прилагане на силна европейска индустриална политика със значителни и ефективни публични и частни инвестиции, които са в основата на качествени работни места и социален напредък. Гарантиране на всеобщ, основан на правата достъп до висококачествени обществени услуги, включително грижи за децата и транспорт. Гарантиране на пълното зачитане на правото на адекватно, достойно и достъпно жилище. Гарантиране на качествени услуги и право на работещите в сферата на услугите да предоставят качествени услуги.

7. Публични средства за социален напредък. Прилагане на строги условия, обхващащи социални, данъчни и екологични критерии, свързани с всички форми на публично финансиране и подкрепа за бизнеса. Преразглеждане на правилата на ЕС за обществените поръчки, за да се гарантира, че публичните средства се предоставят на организации, които зачитат правата на работниците и синдикатите, които преговарят със синдикатите и чиито работници са обхванати от колективни трудови договори.

8. Осигуряване на справедлив преход. Гарантиране на справедлив цифров преход, основан на цифрово управление ориентирано към човека и ефективно регулиране на изкуствения интелект, като принципът „човекът има контрол“ бъде включен в правото на ЕС. Постигане на целите в областта на климата чрез справедлив преход, включително директива за справедлив преход в сферата на труда чрез предвиждане и управление на промените, основана на принципите на участие на синдикатите и колективното договаряне. Осигуряване на правото на всички на обучение през целия живот без разходи за работника, и през работно време.

9. Борба срещу социалния дъмпинг и измамите Регулиране на ролята на трудовите посредници и въвеждане на обща правна рамка на ЕС, ограничаваща възлагането на подизпълнители и гарантираща солидарна отговорност по цялата верига на подизпълнителите. Подобряване на прилагането на правилата за трудова мобилност чрез по-ефективен Европейски орган по труда (ЕЛА).

10. Справедлив, основан на правата подход към миграцията и убежището Укрепване на безопасните, законни и редовни пътища за миграция, засилване на защитата, правата и подкрепата за мигрантите и търсещите убежище в рамките на ЕС. Спасяване на човешки живот в Средиземно море и по външните граници, включително чрез повторно въвеждане на механизъм на ЕС за търсене и спасяване. Отказ от политиките за екстернализация на границите и противопоставяне на многостранните и двустранните споразумения с държави, които не спазват принципите на правовата държава и не зачитат правата на човека.

11. Прогресивна роля на Европа в света Гарантиране, че ЕС действа в световен мащаб и чрез търговската си политика, в съответствие с нашия социален модел, за насърчаване на мира, демокрацията, правата на човека, върховенството на закона и глобалната икономическа справедливост, включително за прекратяване на агресивната война на Русия срещу Украйна.

12. Една по-справедлива и по-демократична Европа Създаване на Протокол за социален напредък, който да бъде включен в Договорите, за да се гарантира, че правата на работниците и социалните права имат предимство пред икономическите свободи. Насърчаване на реформата на европейските институции, за да се осигури по-социален и демократичен ЕС. Подкрепа за разширяването на ЕС въз основа на пълното зачитане на правата на работниците и социалните права, социалния диалог и достиженията на правото на ЕС в социалната област. Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) и нашите членове се обръщат към европейските партии и кандидати с молба да подкрепят работническите и синдикалните ценности и приоритети, изложени в този

Манифест за изборите за Европейски парламент през 2024 г., и да работят с нас за постигането на конкретни мерки в подкрепа на тези ценности и приоритети на европейско равнище в Парламента през 2024-2029 г.

3 МАРТ 2024: МКП С НОВА КАМПАНИЯ В ГОДИНА НА СЕРИОЗНИ ИЗБОРИ

В една историческа година, когато повече от четири милиарда души ще отидат до урните, МКП стартира своята кампания за демокрация, целяща да обедини силата на работещите хора към профсъюзна визия за демокрация.

Според генералният секретар на МКП Люк Триангъл: „Демокрацията по света е критично болна. Виждаме нарастване на авторитаризма, крайнодесни идеологии, злонамерено корпоративно влияние върху политиката и подкопаване на правата на работниците. Но профсъюзите на работещите имат капацитета да излекуват демокрацията и имат визия как да я подмладят. Тази кампания ще обедини колективната сила на профсъюзите на работниците по целия свят, за да се застъпват за демократичните ценности и правата на работниците, започвайки от работното място и продължавайки до нивото на глобалните институции. Заедно можем да оформим свят, който цени демокрацията, справедливостта и равенството за всички.“

Кампанията за демокрация ще се фокусира върху три нива на демокрация:

- Демокрация на работа: Подчертаване на основните права на работниците на свобода на сдружаване, колективно договаряне и право на стачка; за овластяване на работниците на техните работни места.
- Демокрация в обществото: Застъпничество за свобода на словото, справедливи данъчни системи, равенство между половете, социална защита и качествени обществени услуги и оспорване на господството на корпоративни интереси и крайнодесни идеологии.
- Демокрация на глобално ниво: Призив за реформа на международните икономически структури за приоритизиране на правата на човека, справедлива

глобална финансова система, справедливо сътрудничество между нациите и мирна обща сигурност.

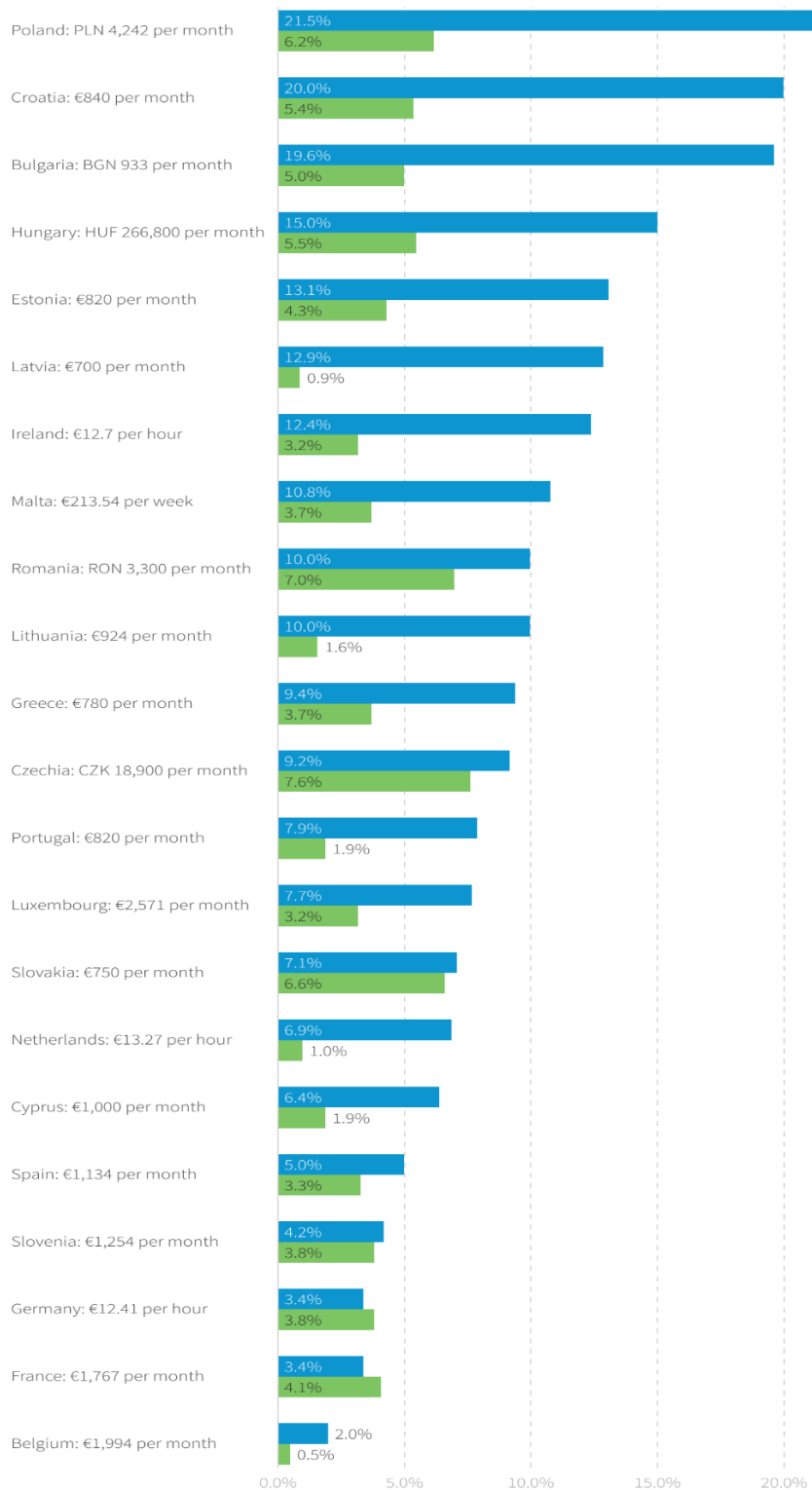
Люк Триангъл заяви още: „Пред лицето на нарастващите предизвикателства пред демокрацията и правата на работниците е наложително да се обединим през границите, за да гарантираме, че гласовете ни ще бъдат чути. Можем да се противопоставим на възхода на крайната десница и други заплахи за нашата демокрация, като мобилизираме профсъюзите по целия свят, за да поискаме Нов социален договор с демократични ценности и права на работниците, да поискаме честно и справедливо глобално общество.“

25 ЯНУАРИ 2024: МИНИМАЛНИТЕ ЗАПЛАТИ В ЕС: ТЕНДЕНЦИЯТА СЕ ОБРЪЩА?

Януари е времето от годината, когато органите, определящи заплатите в държавите-членки, които все още не са го направили, приемат новите национални ставки на минималната заплата за годината. В началото на 2023 г. перспективите за работниците с минимална заплата в много страни бяха мрачни; въпреки че много държави-членки повишиха значително това заплащане в номинално изражение и с безпрецедентни темпове, в много случаи това едва беше достатъчно, за да компенсира работниците за изключителното покачване на цените, което започна в края на 2021 г. Тъй като нивата на инфлация остават високи и през 2023 г. редица държави-членки-особено сред страните, които се присъединиха към ЕС през 2004 г. и по-късно-отбелязаха спад в покупателната способност на МРЗ. Очакванията за 2024 г. са за значителни номинални увеличения, изпреварващи инфлацията.

Nominal changes in national minimum wages, January 2023 to January 2024, and annual inflation, December 2022 to December 2023 (%)

■ Statutory minimum wage: Jan 2023 to Jan 2024 ■ Annual inflation: December 2022 to December 2023



Notes: The (monthly) rates are the basic rates and are not converted for those Member States where more than 12 monthly payments are made per year. The measure of inflation is based on Eurostat's Harmonised Index of Consumer Prices (HICP), which can differ from the national consumer price indices (CPI) that wage setters refer to. It is expressed as annual inflation between December 2022 and December 2023, as data for the full year are not yet available.

Source: Eurofound, Network of Eurofound Correspondents, based on legislation or similar regulations (for minimum wage rates) and HICP – monthly data – annual rate of change to 17 January 2024, euro area annual inflation [PRC_HICP_MANR]

Разнообразие от методи, използвани за актуализиране на ставките

Националните минимални заплати подлежат на автоматичен механизъм за индексирание само в Белгия, Франция и Люксембург. Ток се активира, когато цените се повишат над определени прагове. Следователно през 2023 г. минималната заплата в Белгия беше увеличена през декември; беше увеличена веднъж във Франция през април и три пъти в Люксембург. Тези механизми продължават да бъдат противоречиви, като работодателите (и в някои случаи правителствата) подкрепят премахването им, докато профсъюзите искат да ги запазят.

При липсата на автоматичен механизъм за индексирание органите, определящи заплатите в Румъния и Унгария, решиха да приложат новата ставка за 2024 г. през октомври и декември 2023 г. В Литва социалните партньори се споразумяха за новите ставки в рамките на тристранния съвет. В Словения увеличаването на МРЗ беше решено, както обикновено, в края на януари от правителството след консултация със социалните партньори. Това е най-ниското възможно увеличение, тъй като законът предвижда минималната работна заплата да се увеличи най-малко с годишното увеличение на потребителските цени за страната през декември на предходната година (4,2 %).

Някои държави членки започнаха да обвързват актуализирането на минималната заплата с определен процент от действителната средна или средна заплата. Това е в духа на Директивата за адекватни минимални заплати, което предполага, че адекватността може да се установи чрез такава връзка.

В Словакия Закон № 294/2020 налага обвързване на ставката с 57% от средната заплата, освен ако социалните партньори не се споразумеят за различна стойност. В България за първи път от февруари 2023 г. се прилага нова законова разпоредба, която приравнява новата законоустановена минимална работна заплата на 50% от средната работна заплата. В Чехия не беше постигнато споразумение между социалните партньори в рамките на тристранния съвет- затова правителството избра по-ниското от двете предложени увеличения. Това се основава на механизма за валоризация, който ще влезе в сила от следващата година и ще установи обвързваща връзка между минималната и средната работна заплата. В Естония социалните партньори подписаха споразумение за „добра воля“, което цели повишане на минималната заплата до 50% от средната заплата

до 2027 г. В Ирландия правителството упълномощи Комисията за ниско заплащане да задава ниво на МРЗ, което да нараства с годините до достигане на 60% от медианната заплата до 2026 г.

Нови експертни комитети с участието на социалните партньори започнаха работа в Кипър и Малта. За първи път беше разгледан процесът на увеличение на МРЗ и бяха направени препоръки. Тази практика продължи и в други държави- членки, включително Хърватия, Германия и Ирландия, както и във Франция и Гърция (където комитетите се консултираха със социалните партньори). Съобщава се за противоречиви дебати между членовете на Комисията за минималната работна заплата в Германия- те трябваше да прибегнат до процедура по медиация и окончателното решение не беше подкрепено от представителите на синдикатите.

В някои страни новата ставка за 2024 г. беше определена относително автоматично, без допълнителни консултации със социалните партньори (Нидерландия) или се основаваше на предишни споразумения (Латвия и Португалия). Нидерландия премина от месечно определяне на ставката на минималната заплата (без фиксираното работно време да се свързва с тази ставка) към почасова ставка. Следователно всички служители с минимална работна заплата, работещи над 36 часа, ще видят увеличение на МРЗ. В Латвия правителството определи новото ниво на минималната работна заплата в съответствие със специална норма от 2022 г., която задължи кабинета на министрите да определи месечната минимална работна заплата на не по-малко от 700 евро от 1 януари 2024 г. (социалните партньори бяха консултирани преди това). В Португалия увеличението за 2024 г. се основава на преразглеждане на средносрочното споразумение от 2022 г. Това обаче не беше подкрепено от най- голямата синдикална конфедерация или най- голямата работодателска организация.

Испания и Полша бяха две други страни, в които не всички страни подкрепиха курса, който в крайна сметка беше определен. В Испания правителството се опита да постигне споразумение със социалните партньори. Работодателските организации обаче се стремят към по- ниско увеличение (3–4%) и индексирание на обществените поръчки към МРЗ. Правителството не прие индексиранието и беше подписано окончателно споразумение със синдикатите, установяващо увеличение от 5% от 1 януари 2024 г.

Ситуацията в Полша беше подобна: представителите на социалните партньори не се договориха и беше продължена дългогодишната практика правителството да определя ръста на МРЗ.

По-високи увеличения за нископлатените работници в страни без национална минимална заплата

Най-общо казано, колективното договаряне в страни без законова или национална минимална заплата, не беше лесно. В Швеция преговорните кръгове през 2023 г. бяха прогнозирани като едни от най-трудните в съвременното (но в крайна сметка преговорите бяха относително спокойни по отношение на стачните действия). Норвегия преживя първата си стачка след Втората световна война, касаеща заплатите. В Австрия сравнително голям брой сектори регистрират стачни действия. В случая със скандинавските страни (Дания, Финландия, Норвегия и Швеция) и Австрия в крайна сметка бяха постигнати споразумения, които често включваха по-големи увеличения за работниците с по-ниски заплати, отколкото за тези, които са на по-високо ниво на заплащане. В Австрия резултатите от колективното договаряне за 2024 г. най-вече компенсират нарастващата инфлация с малка надбавка (особено за групите с по-ниски заплати). В Дания Датската национална банка прогнозира, че общото увеличение на заплатите през 2023 г. и 2024 г. ще бъде съответно 4,2% и 5,7%, което ще възлиза на общо 9,9% за двугодишния период. Във Финландия множество сектори получиха еднократно плащане от няколкостотин евро с плащанията на заплатите си през 2023 г. В Швеция профсъюзите координираха исканията си за заплащане и полученото увеличение от 4,1% беше близо към началната им оферта, макар и под инфлацията. В Норвегия в крайна сметка беше договорено годишно увеличение на заплатите от 5,2%.

Ситуацията в Италия е различна, тъй като високата инфлация не беше отразена в резултатите от колективното договаряне: при инфлация от 8,7%, заплатите в Италия са нараснали само с 2% през 2022 г. Колективните договори на 7,7 милиона работници в частния сектор изтекоха, което води до намаляване на реалните заплати. Това е основна загриженост за синдикатите, които спешно призовават за подновяване на договорите, за да се увеличат заплатите и съответно покупателната способност на работниците.

**14 ЯНУАРИ 2024: ИЗКУСТВЕНИЯТ ИНТЕЛЕКТ ЩЕ ТРАНСФОРМИРА
ГЛОБАЛНАТА ИКОНОМИКА. НЕКА СЕ УВЕРИМ, ЧЕ ЩЕ Е ОТ ПОЛЗА ЗА
ЧОВЕЧЕСТВОТО (Автор: Кристилина Георгиева)**

Изкуственият интелект (ИИ) ще засегне почти 40% от работните места по света, заменяйки някои и допълвайки други. Нуждаем се от внимателен баланс на политиките за да използваме неговия потенциал. Ние сме на ръба на технологична революция, която може да даде тласък на производителността, да насърчи глобалния растеж и да повиши доходите по света. И все пак може да замени работни места и да задълбочи неравенството.

Бързият напредък на изкуствения интелект плени света, предизвиквайки едновременно вълнение и тревога и повдигайки важни въпроси за потенциалното му въздействие върху глобалната икономика. Нетният ефект е трудно да се предвиди, тъй като изкуственият интелект ще повлияе на икономиките по сложен начин. Това, което можем да кажем с известна увереност е, че ще трябва да измислим набор от политики, за да използваме безопасно огромния потенциал на ИИ в полза на човечеството.

Преоформяне на естеството на работата

В нов анализ служителите на МВФ изследват потенциалното въздействие на ИИ върху световния пазар на труда. Много проучвания прогнозируют вероятността работните места да бъдат заменени от ИИ. И все пак знаем, че в много случаи ИИ е вероятно да допълни човешката работа. Анализът на МВФ обхваща и двете виждания.

Констатациите са поразителни: почти 40% от глобалната заетост има контакт с ИИ. В исторически план автоматизацията и информационните технологии са имали тенденция да влияят върху рутинните задачи, но едно от нещата, които отличават ИИ, е способността му да влияе върху висококвалифицираните работни места. В резултат на това напредналите икономики са изправени пред по-големи рискове от ИИ, но също така и повече възможности да се възползват от предимствата му в сравнение с нововъзникващите пазари и развиващите се икономики.

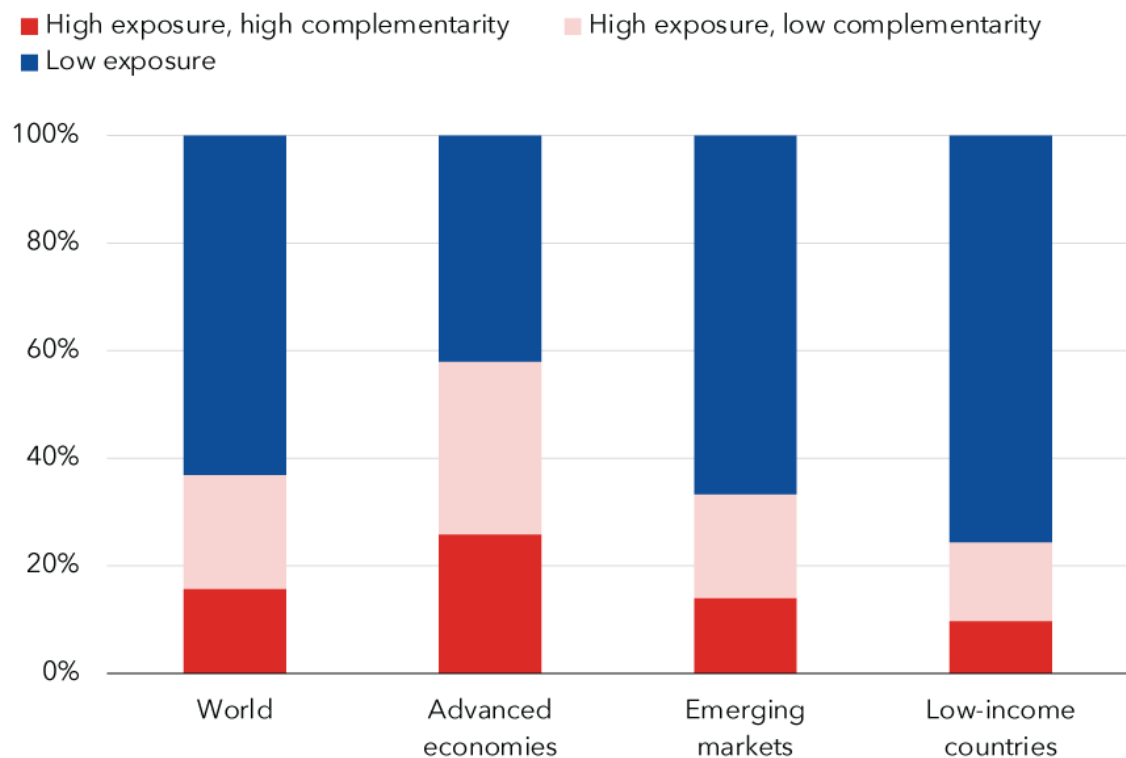
В развитите икономики около 60% от работните места може да бъдат засегнати от ИИ. Приблизително половината от изложените работни места може да се възползват от интегрирането на ИИ, повишавайки производителността. За другата половина, ИИ приложенията могат да изпълняват ключови задачи, изпълнявани в момента от хора, което може да намали търсенето на работна ръка, което води до по-ниски заплати и спад в наемането на лица. В най-крайните случаи някои от тези работни места може да изчезнат.

В развиващите се пазари и страните с ниски доходи, обратно, експозицията на ИИ се очаква да бъде съответно 40% и 26%. Тези констатации предполагат, че развиващите се пазари и икономики са изправени пред по-малко незабавни смущения от ИИ. В същото време много от тези държави нямат инфраструктура или квалифицирана работна сила, за да се възползват от предимствата на ИИ, което повишава риска с течение на времето технологията да влоши неравенството между нациите.

AI's impact on jobs

Most jobs are exposed to AI in advanced economies, with smaller shares in emerging markets and low-income countries.

Employment shares by AI exposure and complementarity



Source: International Labour Organization (ILO) and IMF staff calculations

Note: Share of employment within each country group is calculated as the working-age-population-weighted average.

IMF

ИИ може също да повлияе на неравенството в доходите и богатството в рамките на държавите. Може да видим поляризация в рамките на доходите като работниците, които могат да използват ИИ виждат увеличение на своята производителност и заплати, а тези, които не боравят с ИИ- да изостават. Изследванията показват, че ИИ може да помогне на по-малко опитните работници да повишат производителността си по-бързо. За по-

младите работници може да е по-лесно да се възползват от възможностите, докато за по-възрастните работници може да е трудно да се адаптират.

Ефектът върху доходите от труд до голяма степен ще зависи от степента, в която ИИ ще допълни работниците с високи доходи. Ако ИИ значително допълва работниците с високи доходи, това може да доведе до непропорционално увеличение на техните доходи от труд. Освен това повишаването на производителността от фирми, които приемат ИИ, вероятно ще повиши възвръщаемостта на капитала, което също може да е в полза на хората с високи доходи. И двете явления биха могли да изострят неравенството.

В повечето сценарии ИИ вероятно ще влоши цялостното неравенство, тревожна тенденция, към която политиците трябва да се обърнат проактивно, за да попречат на технологията да разпалва допълнително социално напрежение. За държавите е от решаващо значение да създадат цялостни мрежи за социална сигурност и да предложат програми за преквалификация на уязвимите работници. Правейки това, можем да направим прехода към ИИ по-приобщаващ, защитавайки поминъка и ограничавайки неравенството.

Приобщаващ свят, управляван от Изкуствен интелект

ИИ се интегрира в бизнеса по целия свят със забележителна скорост, което подчертава необходимостта политиците да действат. За да помогне на страните да изработят правилните политики, МВФ разработи Индекс на готовността за нализане на ИИ в области като цифрова инфраструктура, човешки капитал и политики на пазара на труда, иновации и икономическа интеграция, както и регулиране и етика.

Компонентът на човешкия капитал и политиките на пазара на труда, например, оценява елементи като години на обучение и мобилност на пазара на труда, както и дела на населението, обхванато от мрежи за социална сигурност. Компонентът за регулиране и етика оценява адаптивността към цифровите бизнес модели на правната рамка на дадена държава и наличието на силно управление за ефективно правоприлагане.

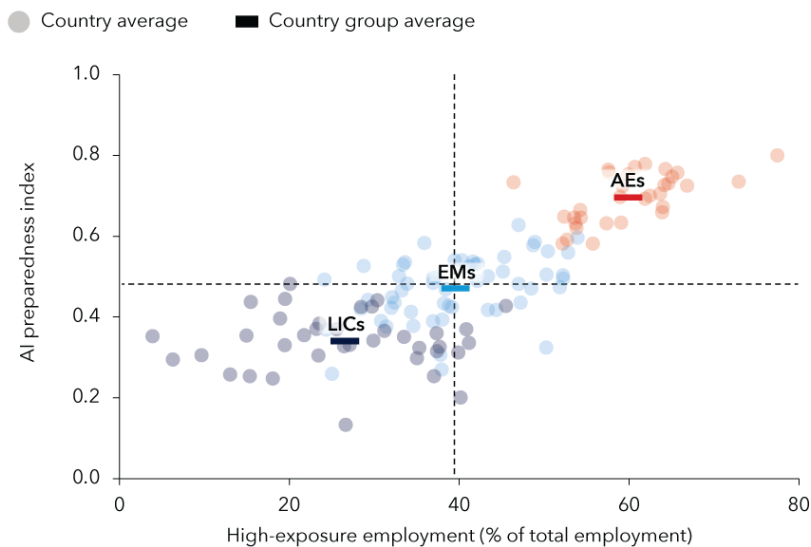
С помощта на индекса служителите на МВФ оцениха готовността на 125 страни. Констатациите разкриват, че по-богатите икономики, включително напредналите и

някои развиващите се пазарни икономики, са склонни да бъдат по-добре подготвени за приемане на ИИ, отколкото страните с ниски доходи, въпреки че има значителни различия между страните. Сингапур, Съединените щати и Дания имат най- високи резултати в индекса въз основа на силните им резултати и в четирите проследени категории.

Advanced-economy advantage

Wealthier countries often are better equipped for AI adoption.

AI Preparedness Index and employment share in high-exposure occupations



Source: Fraser Institute, ILO, International Telecommunication Union, United Nations, Universal Postal Union, World Bank, World Economic Forum, and IMF staff calculations.
Note: Plot reflects 32 advanced economies, 56 emerging market economies, and 37 low-income countries. Dotted reference lines are derived from AI Preparedness Index median values and high-exposure employment.

IMF

Водени от Индекса за ИИ, напредналите икономики трябва да дадат приоритет на иновациите и интеграцията на ИИ, като същевременно разработват стабилни регулаторни рамки. Този подход ще култивира безопасна и отговорна ИИ среда, спомагайки за поддържане на общественото доверие. За развиващите се пазари и икономики приоритетът трябва да бъде полагането на здрава основа чрез инвестиции в цифрова инфраструктура и цифрово компетентна работна сила.

Ерата на ИИ е пред нас и все още е по силите ни да гарантираме, че тя носи просперитет за всички.