

**Синдикални борби и социално
партньорство в Конфедерация
Швейцария (КШ)
Васко Педрина, SGB/Unia**

Обучение-семинар на КНСБ в Unia, Берн, 2.2.2015

Конституционни и законови основи на синдикалната дейност

- Конституцията на Швейцария гарантира свободата на сдружаване и правото на стачка
- КШ е ратифицирала 8-те основни Конвенции на МОТ, които обхващат свободата на сдружаване, принудителния и детския труд, забраната за дискриминация в заетостта и професиите

Дълги години на борба за налагане на респект към достойнството на работещите и за признаване на синдикатите за представители на интересите им

- Историята на синдикатите в КШ от тяхното възникване през втората половина на 19 век е една дълга борба за признаване и респект към достойнството на работещите. Тази борба е свързана с много социални конфликти и стачки.
- Едва под двойния натиск: на синдикалната борба и на външната заплаха от нацизма/фашизма преди 2-та световна война синдикатите на КШ започват да бъдат признавани като социални партньори от работодателите и в политическия живот
- След 2-та световна война **швейцарският модел на социално партньорство** се консолидира

Модел на социалното партньорство в КШ

Два стълба:

- Система на общите колективни трудови договори (GAV-КТД)
- Система за социално осигуряване

Социални и политически рамкови условия:

- На ниво социални/индустриални отношения: **социален диалог и липса на конфликт на раб.място**, изключение са фазите на конфликт за налагане или подновяване на КТД
- На политическо ниво: **съгласие** (всички авторитетни/значими политически сили участват в управлението), в резултат на социалното съгласие и на системата на директна демокрация

Градивни елементи на социалния модел в КШ - I

Социални партньори = организации на работодатели и работници

1. Автономия на социалните партньори
от двете страни силните и
представителни организации имат
съответните интереси и договарят КТД
без никаква държавна намеса

Градивни елементи на социалния модел в КШ - II

2. Изградена система за КТД (GAV)

- браншови договори, договорени между работодатели и синдикати

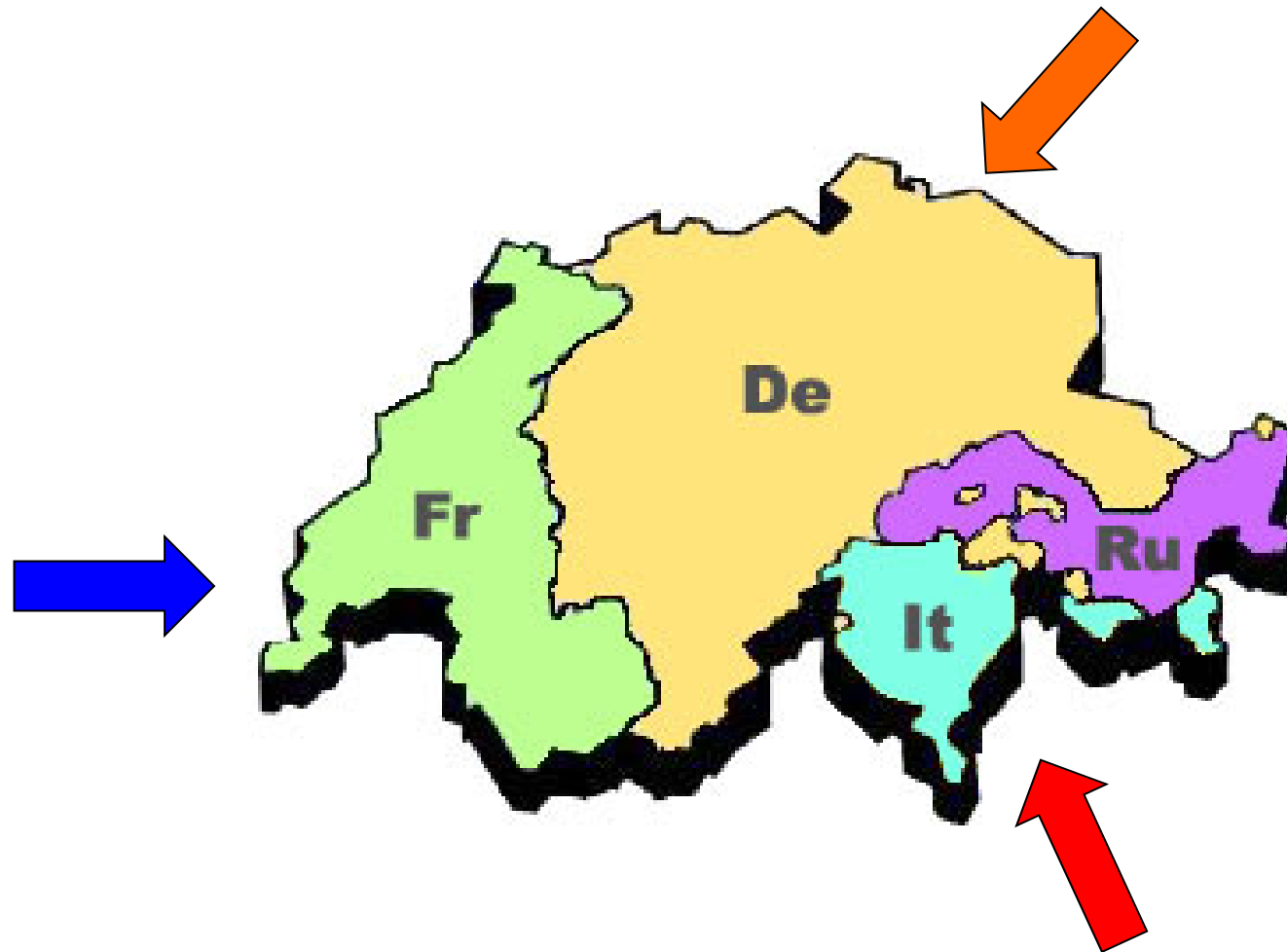
свързаните с това

- паритетни органи (изпълнение на КТД, професионално обучение, охрана на труда / сигурност на работното място ...)

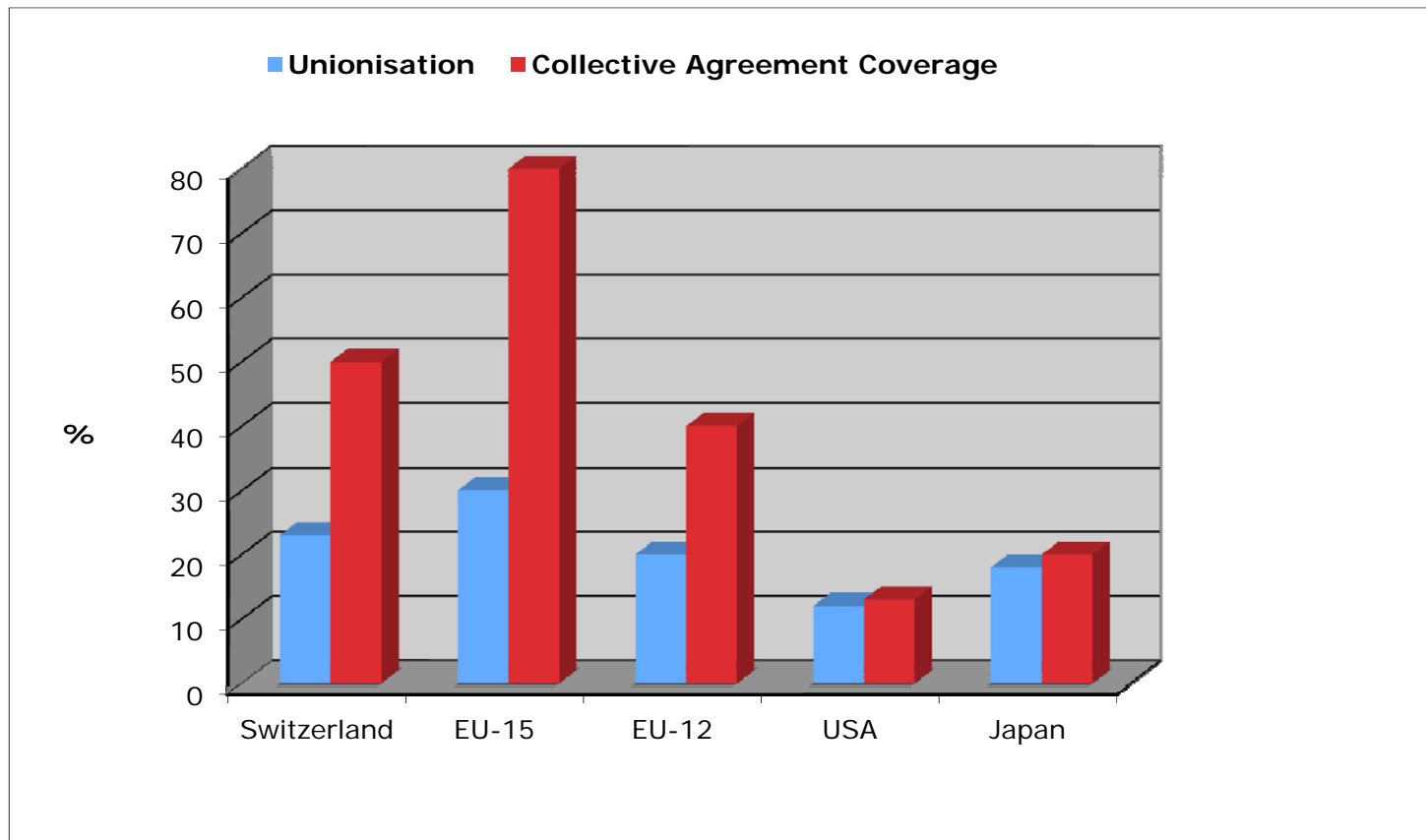
Градивни елементи на социалния модел в КШ - III

3. Допълваща правна система на социалните отношения (трудова и социално законодателство)
особено важно за браншовете, където няма КТД
4. Система на социалното осигуряване
социалните партньори са силно ангажирани при: обезщетения при безработица, пенсионни каси, застраховки при трудови злополуки и др.

Индустриални/ социални отношения: различни култури и синдикални традиции



Синдикатите и КТД в сравнителен анализ между отделни държави



Source: OECD, ETUI-RHES

Индустриални отношения и права на участие на работниците във фирмите

Важни особености:

- плуралистични синдикални структури
- Различна степен на синдикална плътност, но като цяло е ниска
- Покритие на КТД: само 52%, но с тенденция на повишаване
- Редица КТД са обявени за универсални, общо приложими
- Няма законово установена МРЗ, тя се договаря само в КТД
- Система на Работнически Съвети (РС) преди всичко в индустриалните браншове, но с ограничено влияние
- Няма участие на работниците на ниво управление на фирмата, както е в Германия

Основни функции на КТД – I

- **За работниците:**
социални минимални доходи и защита
- **За работодателите:**
еднакво третиране пред конкуренцията и социален мир

Основни функции на КТД - II

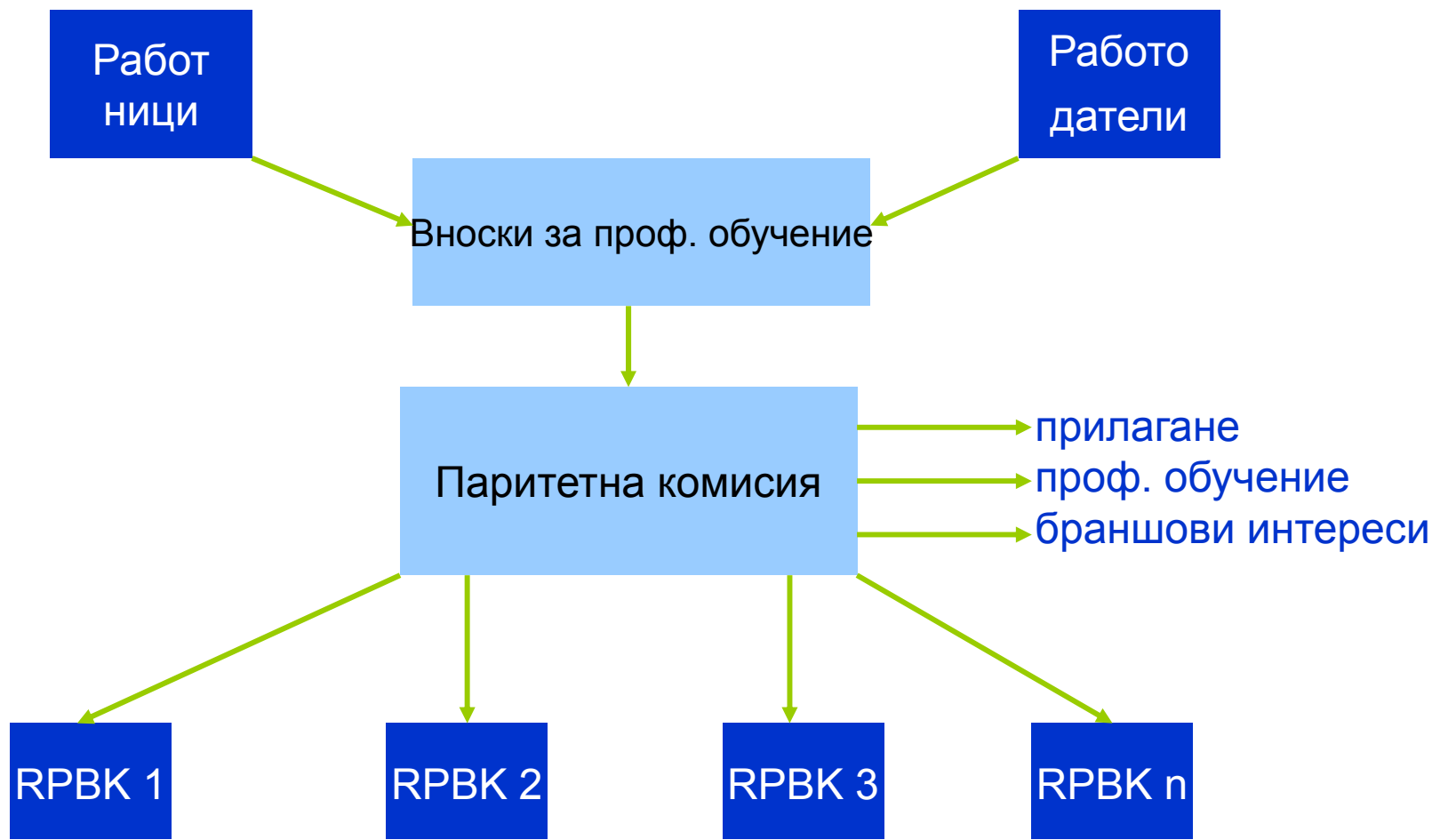
- **За социалните партньори:**
подредени отношения и добра регулация в
бранша (професионално обучение, сигурност на
работното място, браншова политика)
подкрепа за професионалните съюзи
- **За държавата:**
по-малко държавно регулиране, социален мир

Колективни трудови договори в системата на занаятите/самостоятелни дейности

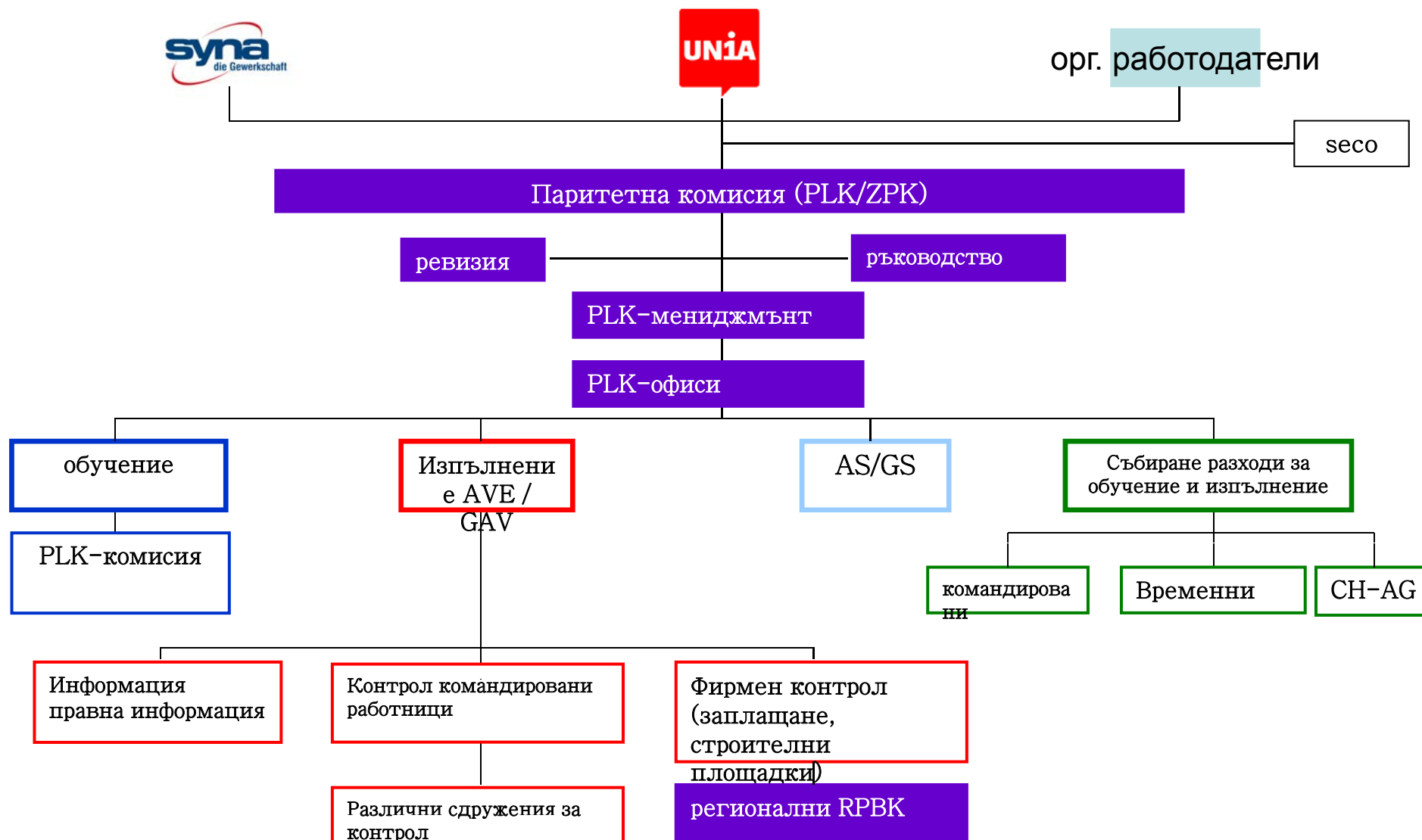
Детайлно регулиране на:

- Работното време, отпуски, почивни дни
- Годишна актуализация на заплащането, МРЗ, 13-та заплата, както и регулиране на дневни пари/командировъчни и командировки
- Заместващо заплащане при болест, злополука, майчинство и други отсъствия
- Защита при съкращения
- Безопасност и здраве при работа
- Продължаващо професионално обучение и вноски
- Общуване на партньорите помежду им. Изграждане и функции на паритетните органи, както и процедури при контрол във фирмите и налагане на санкции.

Прилагане на КТД – в системата на занаятите (самостоятелни дейности)



Система на прилагане на паритета



Ползи от паритетните органи

- Равнопоставеност за всички участници в конкуренцията
- Работниците се възползват от правата си без да водят съдебен процес и без да се страхуват от санкции.
Проблем: недостатъчна защита при съкращения за доверените лица!
- Насърчаване и финансиране на професионалното обучение
- Реализиране на браншовите интереси
 - В политиката
 - В технологичното развитие
 - В набирането на млади професионалисти
 - В професионалното обучение

Проблеми / напрежения в социалното партньорство - I

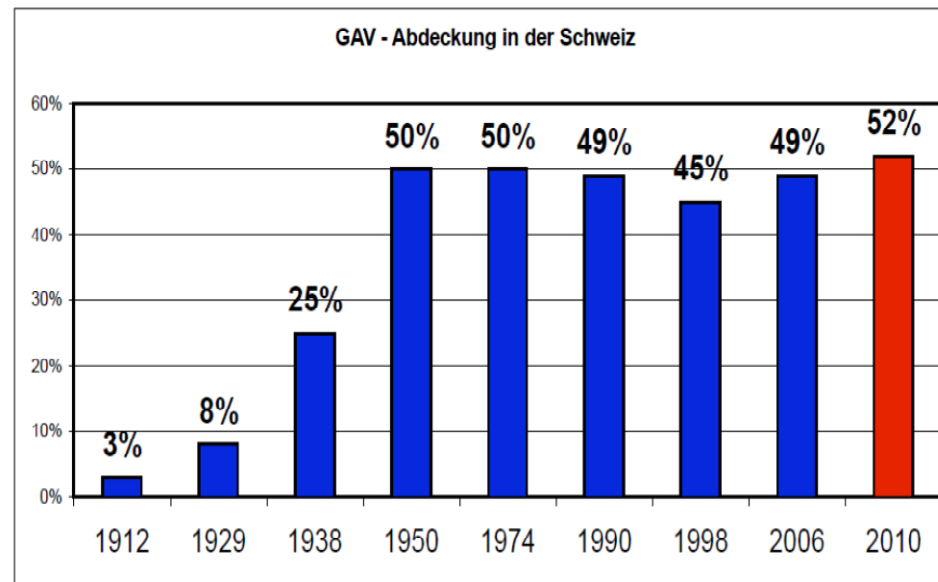
1. Разширяване на неолибералната и неоконсервативна идеология сред работодателите, което води до поставяне под въпрос на класическото социално партньорство
2. В по-новите браншове (IT, ...) трудно се организира социалното партньорство
3. Новите, несигурни форми на работа отслабват позициите на синдикатите

Проблеми / напрежения в социалното партньорство - II

4. Представителността на работодателските организации намалява в някои браншове, тъй като някои нови фирми не искат да бъдат организирани, а други напускат своите организации
5. Промяната в структурата води до все повече конфликти, особено в случаи на масови съкращения
6. Възникват политически спорове по основни въпроси (заплати, пенсии ...)

2. Entwicklung und Bedeutung der GAV

GAV-Abdeckung 1912-2010

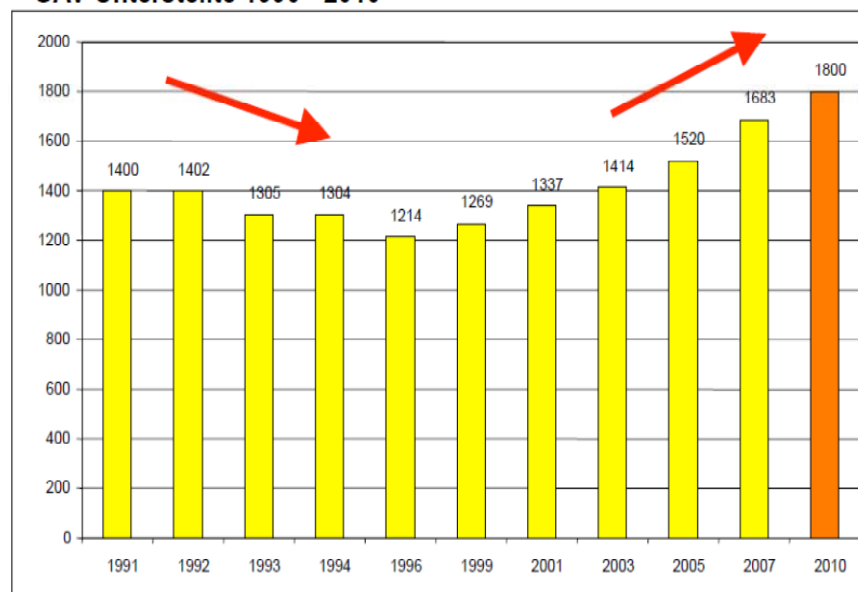


Quelle: BfS. Für 2010 Schätzung aufgrund neuer GAV-Abschlüsse

2. Entwicklung und Bedeutung der GAV

... und zweiter Frühling im neuen Jahrtausend

GAV-Unterstellte 1990 - 2010



Quelle: Bundesamt für Statistik, für 2010 Schätzung aufgrund Abschlüsse 2009

2. Entwicklung und Bedeutung der GAV

4 Gründe für die Renaissance der GAV

- Vorbereitung auf die Einführung der Personenfreizügigkeit mit der EU
- Gewerkschaftliche Aufbauarbeit im Tertiärsektor mit Mindestlohnkampagne
- Wegfall des Beamtenstatus im öffentlichen Sektor
- Einige positiv gelöste Konflikte um GAV



2. Entwicklung und Bedeutung der GAV

GAV-Abdeckung in einzelnen Branchen der Schweiz

Primär/ Sekundärsektor	55%	Tertiärsektor	45%
Landwirtschaft	5%	Detailhandel	50%
Bauhauptgewerbe	80%	Grosshandel	5%
Baunebengewerbe	50%	Gastgewerbe	100%
Installations-, Auto-Gewerbe	50%	Banken	75%
Masch., Elektro, Uhrenindustrie	50%	Versicherungen	5%
Textil und Bekleidungsindustrie	25%	Consulting, Informatik, ...	1%
Nahrungsmittel-Industrie	25%	Telekommunikation	60%
Graphische Industrie	55%	Bahn, Post	80%
Chemie	25%	Strassengüterverkehr	10%
Baustoffindustrie	40%	Reinigung, Sicherheit	70%

Quelle: A. Rieger

Съвременни синдикални стратегии в рамките на социалния модел в КШ - I

3 ключови фактора за успеха в борбата за социална Швейцария:

- Да се повишава синдикалната плътност и покритието чрез КТД
- Да се повишава способността за мобилизация и провеждане на стачки
- Да се засилва способността за референдуми и инициативи, т.е. да се осъществяват тези референдуми и инициативи и да се спечели мнозинството от народа в полза на тези акции

Съвременни синдикални стратегии в рамките на социалния модел в КШ - II

Какви са пътищата за:

- Преструктуриране на синдикатите чрез сливания, по-висок професионализъм, демократизация, засилване участието на синдикалните членове

Каква е визията за в бъдеще:

- Една отворена и социална Швейцария в социална Европа, която да се бори и да реализира социално справедлив и мирен свят