БЮЛЕТИН ПО КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ
/извадки/
По информация от industriAll Europe

Германия: 36 компании създават „Opportunity Alliance“
юни 2022 г.

36 големи компании, в които работят повече от 1,3 милиона души в Германия, обединиха усилията си да се справят с горещите предизвикателства на дигитализацията, автоматизацията, декарбонизацията и демографските проблеми.

Най-малко 10 милиона работници са засегнати в световен мащаб. Работната сила ще трябва придобиват значително по-висока квалификация до 2030 г. или дори да учат изцяло нови професии. Като част от рамката на Алианса се предлагат няколко програми за обучение. Въпреки това има риск, преквалификацията да не е достатъчна, особено за демографската група от годините на „бейби бума“която наближава пенсионирането и ще възникне въпросът за контролираната имиграция. Наблюдава се, че само малка част от 12-те милиона работници се възползваха от предлаганото им обучение, когато са били на краткосрочна работа по време на пандемията.

Турция – Индексацията в текстилния сектор ще компенсира инфлацията до 2024 г. юни 2022 г.

TEKSIF и неговия социален партньор-работодател подписаха колективен трудов договор с големи предимства за около 8000 работници. 26 работни места са обхванати от споразумението. Първа индексация за шест месеца през 2022 г. от 48% е част от сделката.

Споразумението се отнася само за синдикално организираните работници от засегнатите компании. Например, в завод с 1200 работници, от които TEKSIF има 1000 членове, само 1000 работници ще се възползват от споразумението. Като цяло работниците с бели якички не са синдикализирани в Турция.

Ще има и увеличение на добавката за стажа с 45 турски лири за всяка година, ограничено до 20 години. Увеличението на добавката за стажа ще бъде добавено към общото увеличение на заплащането. Ще има допълнителни индексации за компенсиране на инфлацията на всеки шест месеца до октомври 2024 г. Тези обезщетения също бяха увеличени с 48% от 1 април 2022 г. По време на периода на договора, финансовите социални обезщетения ще бъдат увеличени на същите дати и със същите ставки, когато заплатата бъде увеличена.

Например от 1 април 2022 г. работник може да получи увеличение от 59,2% за първите 6 месеца, с увеличение на заплатите от 48,0%, с увеличение на добавката за трудовия стаж от 7,2% (8 години) и 4,0% от социалните обезщетения.

Франция: Преквалификация за работници на работни места в риск от закриване
май 2022 г.

Фармацевтичната група Sanofi, заедно с CFDT, CFE-CGC и CFTC, подписа тригодишен договор споразумение за кариерно управление. Споразумението предвижда мерки в подкрепа на работниците, чиито работните места се предвижда да изчезнат, които да развият вътрешна

мобилност и да подкрепят заетостта на по-възрастните групи работници. Изпълнението на Споразумението, което се отнася за почти 20 000 служители, ще бъде наблюдавано ежегодно.

Sanofi ще предложи персонализирана кариера въз основа на профили за персонални умения. На служители над 45 години възраст и с повече от 20 години кариера ще бъде даден приоритет в това отношение. С цел да бъдат задържани на работа повече, те също така могат да поискат да работят дистанционно или да им бъде предоставена работа на непълно работно време.

Споразумението прави разлика между стабилни, чувствителни и под напрежение работни места, като последните вероятно ще намалеят по брой. Компанията планира да посочи максималния брой загубени работни места по категория, всяка от които ще бъде предложена да поддържа както вътрешна, така и външна кариерна мобилност. За да отговарят на условията за тези стимули, съответните служители трябва да се явят доброволно, понастоящем тези, които са наети на постоянен трудов договор и имат най-малко пет години трудов стаж с групата.

Служителите, които заемат нова позиция, която е на повече от 100 километра от първоначалния им обект, ще получавате бонус от 8,000 евро. Предоставя се и надбавка от 5000 евро, за да се помогне на съпруг/а да намери своя работа.

Новата схема позволява на служителите на чувствителни работни места да спрат своята заетост или като ги преквалифицират в умения, достъпни за МСП/стартиращи фирми, НПО, обществени структури или асоциации. Тази програма ще бъде за служители, които са навършили 59 години и нямат право на пълна пенсия в рамките на три месеца от присъединяването към програмата.

Австрия: Пролетен кръг на договаряне в австрийската индустрия
април 2022 г.

Настоящият кръг на колективно договаряне е под въздействието на повишаването на разходите за живот, движено от цените на енергията и горивата. Инфлацията в Австрия след ръст от 5,9% през февруари се е повишила с 6,8% през март 2022 г., която е най-високата от ноември 1981 г. В резултат на това синдикалния преговарящ екип отправи искане за увеличение на заплатите с 6 процента на базата на средногодишната инфлация от 3,9 процента през последните 12 месеца.

Електронна и електронна индустрия - без резултат, поради недостатъчно предложение на работодателите от 3,5 процента. Искането за увеличение на заплатите с 6 процента остава в сила.

Текстилна индустрия - сключване на първи колективен трудов договор в пролетния кръг на договаряне с увеличение на заплатата с 4,5 % за 7 200 работници в текстилната индустрия. Колективно договорените минимални заплати/заплати ще се увеличат с 4,5 процента, а действително изплатените заплати/надници с 4,2 процента ретроспективно от 1 април 2022 г.

Освен това най-накрая 24 декември ще бъде признат за платен почивен ден в колективния трудов договор.

Хартиена промишленост - сключване на втори колективен трудов договор на пролетния кръг на договарянето: 4,9 процента увеличение на колективно договорените минимални заплати. След тежко начало социалните партньори успяха да сключат колективен трудов договор за 8000 работници в хартиената индустрия. Колективно договорените заплати се увеличават с 4,9 процента, реалните заплати с 4,75 процента или поне 120 евро.

В допълнение към увеличението на заплатите, бяха увеличени възнагражденията за чиракуване. Чираците в хартиената индустрия в бъдеще ще получават 1008,56 евро бруто през първата година, 1260,71 евро през втората, евро 1386,78 в третата и 1903,66 евро през

четвъртата година на обучение. Изготвен е поетапен план за увеличаване на надбавката за втора смяна и надбавката за нощен труд. Първата ще бъде постепенно увеличен до 12 евро (+ 21,33 процента) до 1 май 2024 г., а втората до 29 евро (+ 22,00 процента). С 4,75 процента е договорено увеличение и на пътните надбавки. Датата на влизане в сила на новия колективен трудов договор е 1 май 2022 г.

Химическа индустрия - сключване на трети колективен трудов договор в пролетния кръг на договарянето: увеличение до 5,9 процента

В четвъртия кръг от преговори социалните партньори в химическата промишленост сключиха нов колективен трудов договор, който донесе значително увеличение на заплатите на 47 000 работници в сектора.

Колективно договорените минимални заплати ще се повишат с 4,95 процента. Реалните заплати ще се повишат с 4,75 процента, но при всички случаи поне със 120 евро. Това се отнася както за минималните, така и за действителните заплати. Възнагражденията на чираците ще се увеличат с 4,95 процента.

С оглед на рекордния ръст на цените през последните месеци, постигнатото увеличение на заплатите ще допринесе за поддържане на покупателната способност. Резултатът беше постигнат поради натиска върху работодателите от конференции на работническия съвет и срещи на персонала, които ние като PRO-GE и GPA свикахме, където статусът на преговорите беше представен на работниците в сектора и бяха приети резолюции в полза на евентуални промишлени действия. **Базова информация:**

– Най-високата инфлация в Австрия от 1981 г.

– Инфлацията в Австрия продължи да се ускорява от високо ниво през март 2022 г.

– Потребителските цени нараснаха до 6,8% на годишна база след 5,8% през февруари.

– Инфлацията беше също толкова висока през ноември 1981 г. - 7,0%.

– Транспортният сектор е увеличил цените средно с 15,9% на годишна база и по този начин все още е най-силният двигател на цените, следван от жилища, вода и енергия (+9,7%).

– Горивата се увеличават с 50,7%, а енергията за домакинствата - с 33,5%. За мазута е регистрирано масивно увеличение на цената от (+118,5%). Цените на газа също продължават да растат значително (+71,9%).

– Електричеството поскъпна с 16,5%. Цените на енергията се увеличават с общо 41,3% на годишна база (февруари: +25,3%)! Базовата инфлация би била 4,7% средно.

– Средно в ресторантите и хотелите също трябваше да бръкнат по-дълбоко в джобовете си с 6,6%.

– Храните и безалкохолните напитки поскъпват средно с 5,8%. За свободното време и култура, цените се повишиха средно с 5,3%. Почти стабилни останаха само цените на дрехите и обувките (+ 0,1%).

Австрия – Окончателно решение и в електрониката и електротехниката
май 2022г

На 6 май синдикатите PRO-GE и GPA успяха да постигнат споразумение с работодателите, приложимо за 67 000 работници. Колективно договорените заплати ще се увеличат с 5,0%. Реалните заплати ще бъдат увеличени с 4,8%, но с поне 130 евро на месец. Тази минимална сума означава до 6,7% повече по-ниски доходи. Ако процентното увеличение е по-малко от 130 евро, заплатата на настоящия служител ще бъде увеличена с минималния размер.

Възнагражденията на чираците се увеличават средно с 8,6%. Конкретно това означава 1000 евро за първата година на обучение, 1250 за втората, 1500 за третата и 1950 евро за четвъртата година на обучение.

Значителните увеличения на заплатите са съвместен успех на работническите съвети и служителите. Силният натиск от страна на работниците предизвика раздвижване от страна на работодателите. Увеличенията се прилагат със задна дата от 1 май 2022 г. Следователно предупредителните стачки, обявени от 11 май, ще бъдат отменени.

Колективният трудов договор за сектора на електрониката и електротехника е четвъртият секторен договор в пролетния кръг на заплатите след текстилната, хартиената и химическата промишленост.

Германия: Компенсаторен бонус от 1400 евро за химически работници
април 2022 г.

Колективното договаряне в германската химическа, минна и енергетическа промишленост е спряно до октомври 2022 г. поради неясното положение, свързано с Украйна, високите цени на енергията и растящата инфлация. Всички работници обаче ще получат еднократно плащане от 1400 евро като временно решение. Този бонус представлява средно „увеличение“ от около 5,3% за 7-те месеца.

Допълнителното плащане, което се отнася за 580 000 работници в бранша, ще бъде изплатено най-късно до май 2022 г. Компаниите с икономически проблеми могат да намалят плащането до 1000 евро. Чираците ще получат 500 евро. Групите с по-ниски заплати се възползват повече от това средно плащане, тъй като то е фиксирана сума, а не процент, защото нископлатените също са тези, които страдат особено от настоящите скокове на цените.

Приблизително 1900 компании и IGBCE реагират на неясното развитие и голяма несигурност, както за работниците, така и за компаниите.

"Трябваше да намерим решение, което съчетава облекчаване на инфлацията със сигурност на работните места", обясни Майкъл Василиадис, президент на IGBCE. "Нашата цел остава постоянно увеличение на заплатите през тази година. Но това ни дава необходимото пространство за дишане, за да изчакаме геополитическото и икономическото развитие през следващите месеци и да продължим този кръг от колективно договаряне през есента."

IGBCE започна преговори с искания за повишаване на заплатите над инфлацията. Оттогава темпът на инфлация достигна 7,3% за дванадесет месеца.

В допълнение към еднократното плащане, страните са се договорили за:

- Бонусите за нощни смени да се увеличат с 20 процента.
- Права на пенсиониране на работниците на непълно работно време.
- Три милиона евро да бъдат добавени към програмата за обучение на чираци.
- По-кратко работно време за служители на 55 и повече години.
- Задълбочена оценка на мобилната работа върху здравето, регламента за работното време, за производителността и т.н.

И накрая, социалните партньори в сектора се договориха за дарение от един милион евро за по-бързо признаване на квалификацията на бежанците от Украйна и за предлагане на повече езикови курсове.

Италия: Enel ще обучи 5500 техници и ще включи по-добре работниците
април 2022 г.

Италианската група за електроенергия и газ ENEL, в партньорство с обучителния орган ELIS, ще предложи пет седмици обучение на 5500 млади хора, които са безработни и имат бакалавърска степен или квалификация по електричество или електроника. Целта е да се

обучи група от техници, специализирани в енергийния преход. В Италия е много рядко фирмите да участват директно в обучението на персонала на своите доставчици. Enel иска да насърчи сближаването на обучението и света на работата чрез специфични програми, съобразени с нуждите на компаниите, работещи с Enel в цяла Италия, за управление на все по-интелигентни и цифрови електрически мрежи. Доставчиците, които се присъединяват към програмата, ще могат да подават своите заявки за персонал, които ще бъдат организирани на географска основа. По време на обучение, проведено в акредитиран институт, техниците ще получат надбавка от €800. След това те ще бъдат наети от една от компаниите партньори на ENEL на срочен договор от най-малко шест месеца, с възможност за подновяване на договора.

Освен това ENEL и нейните синдикати подписаха „Statuto della Persona“, иновативно споразумение, което въвежда модел на трудови отношения, основани на участието на индивида и компанията, засилвайки личността в хармонична връзка с околния свят. Споразумението повишава стойността на човешкото същество, като го прави привърженик на екосистема, в която компанията и синдикатите работят заедно, за да създадат здравословна, безопасна, стимулираща и включваща среда. Среда, в която благополучието, производителността и безопасността могат да се подсилват взаимно, допринасяйки за най-пълната реализация на личността.

Франция: Legrand за включване на кампанията и срещу насилието, основано на пола

май 2022г

Legrand, френска електротехническа група, подписа ново споразумение за равенство на работното място с всички профсъюзи в групата (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO). Споразумението ще подобри обучението на равенство на работното място и въвежда процедура за докладване на сексистко поведение.

Споразумението цели постигане на професионално равенство и включване на всички служители, в т.ч хора и за тези, „чиято полова идентичност не се основава на традиционния бинарен подход на мъже и жени”. Те имат същите права като другите служители по отношение на съпружество и родителство с цел борба с дискриминацията срещу ЛГБТ+ групите.

Ще бъде създадена процедура за докладване за служители, които са жертви на поведение, което не отговаря на изискванията, като дискриминация, сексистко поведение, морален или сексуален тормоз. Служителите ще могат да подадат доклад на екип от професионални гаранти за равенство.

През 2021 г. Legrand потвърди своя ангажимент срещу насилието над жени, като подписа две харти, включително тези, спонсорирани от френското министерство за равенство между половете. Това споразумение поставя тези харти на практика, с превантивно послание, което ще бъде разпространено на всички служители всяка година. Споразумението също така ще доведе до повишаване на осведомеността сред служителите по човешки ресурси, за да им се даде възможност изслушвайте и насочвайте жертвите към сдружения с опит в тази област при пълна конфиденциалност и при спазване на тайната на работното място.

Текстът въвежда и за мениджърите. Това ще стане чрез модули за електронно обучение, уебинари, сесии и конференции лице в лице.

Германия: Кампанията за колективно договаряне 2022 г. в германската стоманодобивна индустрия започна!

май 2022 г.

След период на внимателен анализ и интензивни дебати относно икономическата ситуация и перспективите на стоманодобивната индустрия, и двете комисии за колективно

договаряне на стомана (Северозападна Германия и Източна Германия) взеха паралелно решение на 26 април 2022 г. относно искането в кампанията за колективно договаряне 2022 г. в германската стоманодобивна индустрия. Основно се има предвид предвид подобрената икономическа ситуация и перспектива на стоманодобивната индустрия, с която се характеризира 2021 г., нарастващите цени на стоманата и стабилното производство и високите печалби постигнати през 2021 г. Въпреки това членовете на комисиите за колективно договаряне също взеха под внимание нарастващата несигурност в резултат на пандемията, нарастващите разходи за енергия и суровини и войната в Украйна, когато решиха за искането на заплати.

Членовете на комисиите за колективно трудово договаряне решиха искането, както следва: Увеличение на заплатите с 8,2 на сто за всички сини и бели якички и чираци за период от 12 месеца. Разширяване на колективния договор за осигуряване на заетост. Продължаване на колективния трудов договор за частично пенсиониране. Разширяване на колективния трудов договор, който регламентира условията на труд и използването на договори за подизпълнение за работа и услуги (Werkverträge).

Както се очакваше, асоциацията на работодателите на стомана реагира с отхвърляне на искането. Изненадващо, работодателите направиха първоначална оферта в първия кръг от преговорите, а IG Metall днес отхвърли предложението на работодателите като недостатъчно по обем и структура. Предлаганата еднократна сума от 2100 евро за 12 месеца очевидно е твърде малка по обем и структура в сравнение с търсенето на IG Metall от 8,2%.

Въпреки че офертата е недостатъчна, беше напълно необичаен ход на работодателите да предложат толкова висока сума при първата среща. Фактът, че асоциацията на работодателите действаше съвсем различно сега, е ясен знак, че те се страхуват от индустриални действия сега. В момент, когато все още могат да печелят много пари, те нямат нужда от прекъсвания. Задължението да не се участва в индустриални действия изтича в края на май. Ето защо сега са необходими ясни послания от работодателите, че наистина се интересуват от прилична сделка. Ако дотогава няма достойна оферта от работодателите, работниците ще се борят за своето.

Управителен съвет,
21-22 юли 2022 г., Вонеща вода