

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
КЪМ КНСБ

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 3

октомври, 2002
София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА РАМКА НА КОЛЕКТИВНОТО
ДОГОВАРЯНЕ – ФРЕНСКИЯТ ПАРАДОКС стр. 3

КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ, СОЦИАЛНИТЕ ПАКТОВЕ
И ТРУДОВАТА ПОЛИТИКА В ИТАЛИЯ – НОВ МОДЕЛ НА
ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ? стр. 8

КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ В ГЕРМАНИЯ стр. 19

Изготвил броя:
Отговорен редактор:

Даринка Кирчева
Надежда Даскалова

ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА РАМКА НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ – ФРЕНСКИЯТ ПАРАДОКС

Редица наблюдатели изтъкват парадоксалната ситуация във френските индустриални отношения. Как е възможно страната с най-ниска синдикална плътност от всички индустриално развити страни – 9% според МОТ – да има един от най-високите проценти обхват на колективното договаряне, след като над 90% от работещите са обхванати от колективни трудови договори? За да се разкрие тайната на този парадокс, е необходимо да се разгледа накратко системата на индустриални отношения във Франция.

Въпреки трайното развитие на колективното договаряне законодателството все още остава главният нормативен източник. През последните петдесет години законодателят е главната движеща сила на повечето нововъведения. Това водещо място се дължи на факта, че според френската републиканска традиция правителството е отговорно за защитата на работниците и техните индивидуални права. Освен това френското законодателство определя колективното договаряне като право на работниците, а не като резултат от свободата на действие на синдикатите и работодателските организации. Приматът на законодателството над колективното договаряне е резултат и от продължителното взаимно недоверие между работодателите и синдикатите. Колективното договаряне все още често е средство за разрешаване на конфликти с подкрепата или посредничеството на правителството.

Колективното договаряне се основава на три стълба. Първият е процедурата за разширяване на отрасловите КТД от Министъра на труда, с която съдържанието на договорените разпоредби става приложимо към всички работодатели в даден отрасъл или дейност, независимо дали членуват в подписаните го работодателски организации. По този начин резултатите от преговорите засягат лица, които не са били пряко представени в тях, а това позволява да се компенсира слабото синдикално и работодателско представителство, както и липсата на добра воля от страна на работодателите. Този способ позволи чрез колективното договаряне, водено от най-динамичните отрасли и предприятия, да се разпределят резултатите от икономическия растеж през 50-те и 60-те години. Вторият стълб – влизането в сила на КТД още с подписването им от един синдикат, дори и най-малкия – цели осигуряването на синдикалния плурализъм. По този начин една представителна синдикална организация,

дори да обединява малцинството от работещите, може да поеме ангажименти за съвкупната работна сила. Последният стълб – признаваната от правителството представителност на най-големите синдикални организации – превръща тези синдикати в единствените участници в преговорите в частния сектор. Но дадената по този начин гаранция на работниците, че поетите за тяхна сметка ангажименти са подписани от подготвени участници в преговорите, ръководени от колективния интерес и най-вече независими от работодателите, може да има нежелателни последици. Тази предполагаема представителност поставя въпроса за необходимите критерии, които упълномощават да се говори от името на даден отрасъл или група работници.

През 70-те години по инициатива на правителството колективното договаряне се разви на междуотраслово равнище и обхвана най-различни области извън сферата на заплащането – сигурната заетост, професионалното обучение, новите технологии, временната работа, мобилността и др. По този начин то придоби постепенно различен статут и оказва въздействие върху законотворческата дейност, така че се заговори дори за “договорено законодателство”. В официален доклад от 1997 г. се отбелязва, че макар ролята на Парламента да не се състои в това да ратифицира национални междуотраслови споразумения, а да очертава полето на колективното договаряне, това не пречи междуотрасловите преговори до довеждат до законодателни реформи и социалните партньори да участват, като поемат законодателна инициатива в рамките на колективното договаряне.

Още от началото на 80-те години работодателите проявяват предпочитание към сключване на фирмени КТД, за да се отърсят от “тесния калъп” на отрасловите споразумения и същевременно да се изплъзват от закона посредством договарянето. Понятието “освобождаващо споразумение” възниква за пръв път през 1982 г. във връзка с постановление за работното време. “Този вид договор подкопава държавната политика в социалната сфера, тъй като предпоставя наличието в трудовото право на допълнителни разпоредби, от които е възможно освобождаване в неблагоприятна за работниците насока”. Целта на този законодателен подход е да се даде на бизнеса по-голяма гъвкавост, като се насърчи приемането на трудови разпоредби при отчитане на различните ситуации. Така целта на колективното договаряне вече не е единствено подобряването на законодателството, то става средство за децентрализирани промени и корекции на трудовите разпоредби, особено на фирмено равнище.

Тези по-нови тенденции не отменят факта, че задължителните правила остават норма в социалната сфера. Обсегът на освобождаващите

договори е законово определен и се ограничава до продължителността и организацията на работното време, а косвено и до възнагражденията чрез годишното отчитане на работното време, което може да премахне праговете за седмична продължителност, над които се заплаща извънреден труд. Разпространението на освобождаващи договори е ограничено и от необходимостта да бъдат подкрепени от мнозинството синдикати в предприятието.

Все пак стремежът към свободни от правителствените разпоредби трудови отношения на работното място може да се отрази на бъдещето на индустриалните отношения. Според редица анализи по този начин се съдейства за превръщането на фирмените освобождаващи договори в специален инструмент за фирмено саморегулиране. Схващането, че консенсусът на работното място е необходимо и достатъчно условие за освобождаване на предприятието от законовите разпоредби, намира израз и в развитието на “спазарените” договори. Този нов вид договор, френската версия на американското “договаряне на взаимни отстъпки”, засилва регулаторната самостоятелност на предприятията. В крайна сметка работодателските усилия за въвеждане на фирмен КТД бяха насочени към приемането на “спазарени нарушения”, които превръщат всички уредби извън компанията в чисто допълващи разпоредби, с изключение на основния набор от задължителни правила. Но при слабото синдикално присъствие в повечето френски предприятия възникването на подобни схеми би било наистина равнозначно на саморегулиране от работодателите.

Особеностите на френския синдикализъм и въпросът за представителността

Слабото синдикално членство и ниската популярност на синдикатите са съчетани с друга съществена особеност – значителната разпокъсаност на френските синдикати. За разлика от други страни, в които съществува само една основна организация или монополно представителство от две-три конфедерации, синдикалното представителство във Франция прилича повече на мозайка. Освен петте представителни конфедерации съществуват няколко автономни синдиката, особено в публичния сектор и общественото обслужване. Редно е все пак да се отбележи, че ниското членство и изобилието от синдикати не означават обществена инертност, както пролича от многобройните стачки през последните години, които синдикатите успяха да организират съвместно и оказаха въздействие върху общественото съзнание.

Френската система на индустриални отношения и трудностите на синдикалното движение обясняват условията, при които се развива колективното договаряне, както на фирмено, така и на национално равнище. Ниската степен на легитимност, която работниците отреждат на синдикатите, силно затруднява конфедерациите или браншовите федерации да упражняват реална власт в преговорите.

Френското право отчита преобладаващия плурализъм в синдикалното представителство при определяне на правилата за представителност. Законодателството цели както да ограничи разпръсването на синдикалното представителство, така и да гарантира неговия плурализъм. Възприети са пет критерия за представителност, закрепени в Кодекса на труда: членска маса, независимост, членски внос, опит и период на съществуване, патриотично поведение по време на Окупацията. Съществуват два пътя за признаване на представителен статут на френски синдикат – законова (“неопровержима”) презумпция за представителност и доказуема при оспорване представителност.

С “неоспорима презумпция за представителност” се ползват пет конфедерации. В това си качество те са признати за представителни на национално междуотраслово равнище. Членуващите в тях структури (федерации, съюзи и синдикати) се ползват със същата презумпция на други равнища на представителство (отрасъл, предприятие и дори област или департамент при териториално договаряне), независимо от действителното им влияние.

Представителността на останалите синдикати трябва да се докаже и може да бъде оспорвана по всяко време в съда. През последните години се появиха случаи, в които организация в даден отрасъл, членуваща в национално представителна конфедерация, оспорва представителността на друга организация с голяма членска маса.

Поява на нови действащи лица в колективното договаряне – упълномощени работници

Ниската синдикална плътност, съпроводена с разпръснатостта на работниците между различни синдикати, води до слабо присъствие на синдикалните представители в предприятията, особено в малките и средни предприятия.

Социалните партньори обръщат внимание на този факт и въвеждат нова експериментална процедура – упълномощаване на работници за сключване на КТД. Междуотрасловият договор от 1995 г. приканва различните стопански отрасли да договорят споразумения, които да позволяват упълномощаването на лица в предприятия без синдикални

представители. Такива предприятия могат да водят преговори или с работник, упълномощен от представителна синдикална организация, или с избрани представители на персонала (работнически съвет или работнически представители), след като подписаното споразумение бъде одобрено от създадена за целта съвместна отраслова комисия. Впоследствие се премахва необходимостта от отраслово споразумение и се добавя изискването подписаните от упълномощен работник договори да се подлагат на балотаж. Този механизъм постига безспорен успех – две трети от сключените договори са подписани по този начин.

Сключването на колективен договор от упълномощен работник или от избрани представители предизвиква страхове и възражения. Същото важи и за въведеното изискване договорите за намаляване на работното време да бъдат подписани от синдикатите, получили мнозинство на последните синдикални избори в предприятието. В противен случай, ако договорът е подписан само от организации в малцинство, отпускането на държавна помощ зависи от одобрението на договора от мнозинството работници. Тези нововъведения повдигат въпроса за синдикалната представителност. Франция открай време следва пътя на договаряне със синдикатите, а не с излъчени чрез избори представители¹. Упълномощаването на избрани органи да водят преговори застрашава да наруши тази логика и поставя въпроса за определянето на представителството – чрез посочване или чрез избор. Упълномощаването повдига въпроса и за качествата на посоченото лице – характера на взаимоотношенията му с колегите, работодателя и упълномощилия го синдикат.

Заклучение

Дебатите за упълномощаването могат да вземат нова насока, но те са част от отдавнашна дискусия относно обхвата, принципите и практическите методи на представителство. Правени са различни опити, било чрез отделни процеси в различните синдикални организации, било чрез нови институционални форми (работнически представители, работнически съвети и др.). Новото в процедурата за упълномощаване е, че заобикаля синдикалната прерогатива в колективното договаряне, което може да дестабилизира действащите в тази област правила. Действително, френската система на индустриални отношения се основава на сложно

¹ Опитът в тази област значително се различава в отделните европейски страни. В Германия и Испания, например, договарянето в предприятието е задача – и единствена прерогатива – на избрани представители, докато синдикатите водят основно преговори извън предприятието.

взаимодействие между законовите разпоредби и правилата на колективното договаряне.

Ролята на правителството винаги е била ключова. Първоначално то определя принципите и правилата на държавната политика в социалната сфера. Впоследствие, в името на фирмената конкурентноспособност, отваря все по-широки възможности за отменящи процедури, които да се отклоняват от държавната политика. По определени въпроси правителството все пак си запазва правото да предоставя на всички работници минимални гаранции. Такъв е случаят, в който въвежда общовалидни разпоредби. Такъв е случаят и с процедурите за разпространение и разширяване на колективни договори², без които при съществуващото съотношение на силите между синдикати и работодателски организации малцина работници биха били обхванати от колективните договори.

Това отчасти обяснява споменатия парадокс – разпокъсано синдикално движение, често раздирано от съперничество, със слабо присъствие на работното място и все още много голям обхват на колективните договори, прилагани към всички заети.

КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ, СОЦИАЛНИТЕ ПАКТОВЕ И ТРУДОВАТА ПОЛИТИКА В ИТАЛИЯ – НОВ МОДЕЛ НА ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ?

Както е известно, италианската система на индустриални отношения се характеризира със “слаба институционализация”. Правилата, процедурите, институциите и самите участници в индустриалните отношения не са уредени с официални законови разпоредби, не са официално признати, поради което поведението им е привидно по-непредсказуемо и нестабилно отколкото в другите страни. Колективното договаряне, тристранните преговори и консултации традиционно са се развивали на доброволни и предимно неформални начала. Въпреки това законодателството чрез намесата си в конкретни политики косвено е служило за опора на колективното договаряне и е подкрепяло взаимодействието между социалните партньори. Освен това правилата на играта се ползват с висока степен на консенсус сред националните

² Разпространето на колективните договори за пръв път се въвежда като процедура през 1936 г. при правителството на Народния фронт. Тя позволява на Министъра на труда да застави предприятията, нечленувачи в подписаните работодателски организации, да прилагат колективен трудов договор. Разпространето позволява Министърът на труда да въведе в отрасъл или бранш, необхванат от колективен трудов договор, придобивките от КТД, прилаган в сроден отрасъл или бранш.

организации (синдикати и работодателски сдружения). Така колективното договаряне е допринесло за регулирането на индустриалните отношения и е довело до тяхната “полуинституционализация”, поради което италианският модел на индустриални отношения се определя като “действително смесена система”.

Редица изследвания сочат, че слабата институционализация на централно ниво е съпроводена с широко разпространение на децентрализирано договаряне на фирмено и териториално равнище, особено в областите, определени като “промишлени райони”. Но дори и този децентрализиран модел, определян като “отделно микродоговаряне”, има доброволен характер – макар да се осланя на общоприетата практика, то се развива без определена регулираща рамка.

Въпреки че споменатите особености продължават да бъдат основни характеристики на италианските индустриални отношения, от известно време се наблюдават някои важни процеси, които донякъде променят т.нар. италиански модел.

Някои неотдавнашни промени на институционалната рамка

Подписаното през 1993 г. тристранно споразумение за подходната и трудова политика и за устройството на колективното договаряне е първата важна стъпка към по-нататъшно уреждане на колективното договаряне³. То регулира отношенията между централните (общонационално и отраслово) равнища на колективно договаряне и децентрализираното (териториално и фирмено) ниво. Този модел е определен като “организирана децентрализация”. Това представлява съществена промяна в италианската система на индустриални отношения – за пръв път се определят ролята, процедурите и компетенциите на двете равнища, така че да се избегне застъпване в сроковете, засегнатите въпроси и др.⁴. Споразумението признава националното отраслово договаряне като най-важно⁵ и фиксира сроковете и процедурите за определяне на заплатите – в

³ Колективното договаряне е признато от италианската Конституция (чл.39), която въвежда принципа *erga omnes* (общовалидност), все още неуреден с отделен закон, както би следвало. Националното колективно договаряне се развива в следвоенния период. Децентрализираното договаряне (на териториално или фирмено равнище) датира от 60-те години и се различава според отраслите, видовете предприятия и райони в страната.

⁴ Споразумението предвижда правото на децентрализирано договаряне, което може да приеме формата на отраслово, фирмено или териториално договаряне според действащата практика в конкретните сектори. Децентрализираното договаряне обаче не е задължително. Децентрализираното договаряне на заплатите може да се обвързва само с нарастването на производителността, качеството и конкурентната способност.

⁵ На национално равнище съществуват две основни форми на договаряне – междуотраслово (по общи въпроси като политика на трудовия пазар, обучение и квалификация) и отраслово (което урежда трудовите отношения в отделни отрасли или браншове). На местно, териториално равнище се наблюдават три основни форми на договаряне – по общи въпроси, за отделни видове малки предприятия

отрасловите КТД нарастването на заплатите трябва да се обвързва с прогнозната инфлация, която се определя в процеса на тристранни преговори за подходящата политика, и трябва да гарантира покупателната способност на работниците. Освен това Споразумението дава на отрасловите КТД правото да регулират децентрализираното колективно договаряне.

Споразумението от 1993 г. въвежда различно времетраене за двата раздела на отрасловите КТД⁶. Нормативният раздел (първата част на договора) се отнася главно до работното време, длъжностните характеристики, квалификационните равнища, синдикалните права, правото на информация и участие, професионалното обучение и др. Този раздел остава в сила за четиригодишен период. Икономическият раздел се отнася до минималното възнаграждение, нарастването на заплатите според планираната инфлация и др. Тази част се подновява на всеки две години. Времетраенето на децентрализираните колективни договори се определя от отрасловите КТД. Обикновено срокът на децентрализираното договаряне се определя така, че да се избегне застъпване с подновяването на националните КТД. Редица отрасли КТД определят, че децентрализираното договаряне трябва да се провежда след подновяването на националните КТД.

Споразумението от 1993 г. въвежда и система от стимули и санкции за социалните партньори при просрочване на новите преговори. Подобно нарушение води до икономически последици под формата на своеобразно обезщетение – 30% от прогнозната инфлация трябва да се заплати на работниците след тримесечно закъснение в подновяването на договора⁷. То се изплаща авансово от работодателите, ако те са виновни за просрочката или за нарушаване на периода на социален мир. Ако обаче синдикатите са виновни за просрочката или нарушението, обезщетението се отсрочва. Споразумението въвежда също клаузи за индустриален мир за насърчване на преговорите – в тримесечния период преди изтичането на срока на договорите партньорите не могат да предприемат едностранни инициативи или преки действия (индустриални конфликти).

(например за занаятчийските и строителни фирми децентрализираното договаряне се води на регионално и браншово равнище), договорено планиране с различните му инструменти с оглед насърчването на местното развитие и заетост. Най-разпространените форми на договореното планиране са териториалните пактове и наскоро въведените областни договори. Накрая съществува и фирменото равнище. Тук договарянето може да приеме две форми - преговори в отделното предприятие, особено в големи и средни предприятия, и корпоративните преговори в най-големите и многофилиални предприятия.

⁶ До 1993 г. КТД се сключваха обикновено за тригодишен срок, както за нормативната, така и за икономическата част. Но твърде обичайна практика беше КТД да не се подновяват след изтичането на срока или синдикатите в някои случаи да започнат нови преговори преди тази дата.

⁷ При шестмесечно просрочване обезщетението нараства на 50% от прогнозната инфлация.

Всички тези мерки отразяват регулиращия характер на Споразумението, което урежда в по-голяма степен съществуващата договорна практика. То установява ясно определени правила, изтъква ролята на отрасловото договаряне, предотвратява застъпването на различните равнища на договаряне и предвижда санкции за партньорите, които не спазват правилата.

Споразумението от 1993 г. урежда за пръв път и тристранните преговори, особено по отношение на подходната политика, в търсене на нов механизъм за регулиране на заплатите след прекратената през 1992 г. автоматична индексация. Нарастването на заплатите се обвързва с инфлацията, чийто процент следва да се определя чрез тристранните преговори на две сесии – първата, през май-юни, на която правителството и социалните партньори обсъждат икономическите мерки, които ще се включат във финансово-икономическия план (бюджета), и втората, през септември, на която социалните партньори приемат окончателния проектоплан. По този начин се въвеждат ясни срокове и правила за социалните партньори и правителството. От една страна, правителството се задължава да предоставя на социалните партньори необходимата информация за оценка на мерките по икономическата политика и да ги обсъди заедно със социалните партньори през септември. От друга страна, социалните партньори се ангажират да следват договорените икономически цели. При подобна уредба всяка проява на опортюнизъм излиза наяве и става ясно кой нарушава правилата с риск от загуба на легитимност.

Следователно Споразумението от 1993 г. въвежда нови правила, които водят до по-голяма институционализация както на колективното договаряне, така и на социалното сътрудничество. Всеобщо е мнението, че споразумението е дало добри резултати – от 1993 до 1997 г. са подновени 224 отрасли КТД, обхващащи 96% от работната сила; при 119 отрасли КТД са подновени и двугодишните икономически раздели на договорите. Голям ръст бележи колективното договаряне в предприятията – от 36% обхват през 1993 г. то достига 49% през 1997 г. КТД, особено в нормативния им раздел, са сключени при ниски нива на конфликтност. Вторият кръг на договаряне (подновяването на икономическия раздел) обаче е свързан с повече трудности – при по-ниска от очакваната инфлация по-трудно се постига споразумение за равнищата на заплащане. Въпреки това може да се твърди, че Споразумението от 1993 г. дава добри резултати за овладяване ръста на инфлацията и заплатите и за намаляване на социалните конфликти.

Нарастващата роля на тристранното сътрудничество като метод за планиране на мерките по икономическата политика ясно личи и от други

два примера – реформата на осигурителната система и Трудовия пакт от 1996 г. Първото правителство на Берлускони предприема първата стъпка към пенсионна реформа без консултация със социалните партньори, налагайки някои нови мерки без съгласието на синдикатите. Този подход предизвиква такъв социален конфликт, че довежда до тежка политическа криза. Служебното правителство на Дини провежда преговори със социалните партньори (особено със синдикатите), в резултат на които се приема закон за социалното осигуряване. В края на 1997 г. правителството подписва друго споразумение със синдикатите по социалноосигурителната реформа за съкращаване на държавните разходи в тази област.

Трудовият пакт от 1996 г. също потвърждава тенденцията през последните години социалното сътрудничество широко да се възприема като средство за определяне на политиката. В този случай тристранните преговори стават главната процедура за регулиране на трудовия пазар и определяне на политиката по заетостта с въвеждането на мерки за намаляване на безработицата чрез нарастваща *договорена* гъвкавост. Трудовият пакт и приетите през 1997 г. няколко закона отреждат водеща роля на колективното договаряне между социалните партньори, особено на отраслово равнище, като определят неговите компетенции и делегират на КТД уреждането на редица важни въпроси. Въвеждат се нови правила за признаване на представителните социални партньори в публичния сектор с право да участват в колективните преговори. Установява се 5% долен праг като средна величина от членска маса и изборни резултати.

В Италия настаняването на работа традиционно беше държавен монопол (включително и на децентрализирано равнище). Сега е разрешено частни агенции да действат като посредници на трудовата борса при временно настаняване на работа. Социалните партньори участват в новите агенции както пряко (чрез разкриване на собствени трудови бюра), така и чрез тристранни преговори с държавните органи за определяне и оценка на местните политики. Отрежда се важна и активна роля на социалните партньори в преговорите на регионално равнище за организацията на социалното подпомагане (като фондове за обезщетения при съкращения).

Нови взаимоотношения между центъра и периферията

Друга важна промяна в италианската системата на индустриални отношения е новият вид взаимоотношения между центъра и периферията. През 80-те години договарянето на местно равнище нямаше никаква пряка връзка с централното равнище. През 90-те години новите форми за определяне на местната икономическа политика (териториални пактове и областни договори) промениха взаимодействието между центъра и

периферията. Изхожда се от схващането, че местно икономическо развитие може да се постигне чрез споразумения и договорено планиране на социалните партньори – основната идея е, че трябва да се създаде благоприятна *среда* за развитие, в която местните агенти играят водеща роля. Новост за италианската система е подчиняването на държавната намеса на тристранни преговори със социалните партньори на местно равнище, както и възлагането на по-големи отговорности на местните агенти.

Териториалните пактове имат за цел насърчаване на развитието и изграждането на инфраструктури в изостаналите райони на Южна Италия. Инициатори могат да бъдат местните администрации, държавни органи на местно равнище, местни работодателски организации и работнически представители, частни агенти. Участието на местната власт е задължително – ако не е инициаторка, се изисква нейният подпис. По този начин се потвърждава местният характер на инициативата – централното правителство трябва само да извърши финансови и процедурни проверки.

Областните договори са другият твърде успешен инструмент на договорено планиране. Настъпилите промени с глобализацията на икономиката налагат действия на отраслово и регионално ниво. Областните договори прехвърлят фокуса на икономическата политика от предприятието към местно равнище. Те са споразумения между работодателските организации и синдикатите, които позволяват по-голяма гъвкавост и намаляване на разходите за труд с цел поддържането на местното развитие. Централно място заемат професионално-квалификационните дейности – в договора могат да се предвидят програми за обучение с оглед наемането на дълготрайно безработни, съкратени или прехвърлени на друга работа работници, както и разкриването на нови работни места.

Работодателски организации или синдикати могат да бъдат инициатори на областни договори, подлежащи на подпис от областната администрация. Този инструмент е предназначен основно за кризисни райони, но трябва да съществуват условия за инвестиционни проекти (наличието на инфраструктури е от голямо значение), като могат да се привличат и преки чуждестранни инвестиции, чиято липса представлява сериозен проблем за Италия.

Тези инструменти са резултат от разбирането, че докато микро-икономическата политика е все по-важна за борбата с безработицата, макро-икономическите параметри все повече се определят на наднационално равнище. Опитът на развитите промишлени райони в Италия показва, че в тях се води местно договаряне по широк кръг въпроси като социално осигуряване, организация и гъвкавост на труда, и това е

една от основните причини за тяхната конкурентоспособност. Договореното планиране се превръща в средство за местно развитие и увеличаване на заетостта чрез осигуряване на колективно конкурентни стоки (блага).

Така централното регулиране – чрез закон, колективно договаряне и тристранни преговори – не намалява или ограничава децентрализираните взаимоотношения между социалните партньори и местните правителства. Всъщност централното регулиране дава тласък и подкрепа на микросоциалното сътрудничество, както и на децентрализираното колективно договаряне.

Социалният пакт от 1998 г.

Подписаният през декември 1998 г. “Коледен пакт” е последният пример за прогресивната институционализация на тристранните преговори и колективното договаряне. Той е опит за въвеждане на новаторски политики по заетостта чрез участието на социалните партньори. Пактът легитимира участието в тристранните преговори на работодателски организации на дребните предприятия, както и на някои изключени преди това синдикати, а също така и на регионалните и местни администрации.

Заклучение

Тези нови насоки навеждат на мисълта, че италианската система на индустриални отношения се развива към своеобразен *неокорпоративизъм*, традиционно избягван модел в тази страна. Посочените промени имат положително отражение върху италианската икономика, като засилват гъвкавостта на трудовия пазар, контролират нарастването на заплатите и инфлацията, улесняват подновяването на КТД и намаляват конфликтността. Налице са обаче някои недостатъци, които могат да затормозят успешното протичане на процесите.

Първо, процесът на институционализация и “разширяване” на тристранните преговори води до включването в този процес на **твърде много участници**. Както отбелязват някои автори, приобщаващата политика на правителството към социалните партньори може да има отрицателен ефект в страна с твърде разпокъсано представителство на интереси. Събирането на няколко (или дори всички) социални партньори може да възпрепятства, вместо да улесни, успешните преговори, както легитимираното участие на всички социални партньори в преговорите може да породи разнопосочни гледища, вместо да стимулира процес на концентрация на представителството на интереси. Италианската система на представителство се нуждае от по-прецизен подбор на участниците, а тенденцията към твърде широк плурализъм може да се контрабалансира с

правила за представителност, които да насърчат концентрацията в по-обхватни организации. Според синдикатите законът за представителството може да постигне тази цел и да послужи като образец и за работодателите. Чрез стимулиране на концентрацията в по-обхватни организации ще се намали твърде големият брой на представители и участници, както и съперничеството помежду им. По този начин може да се породи и процес на вътрешен самоподбор, така че да не се налага правителството да избира измежду твърде много партньори, което при липсата на всякакви правила става произволно и може да породи голямо недоволство.

Големият брой организации показва, че италианската система на индустриални отношения все още се характеризира с висока степен на разпокъсаност, особено на работодателските сдружения, което може да бъде пречка за задоволителното ѝ функциониране. Затова следващата неотложна стъпка е реформата на работодателското представителство и въвеждането на оценка за представителност в частния сектор.

Втората съществена слабост е **волунтаризмът на италианската система**. Въпреки засилващата се институционализация участието в тристранните преговори продължава да бъде “доброволно” и често непредсказуемо. Поредицата мерки на второто правителство на Берлускони, предизвикали провеждането на обща стачка и дори разногласия сред работодателските организации, са най-пресният пример за тази несигурност и непредсказуемост.

При колективното договаряне е важно да се определят **правилата за общовалидността на КТД**. Конституцията предвижда принципът *erga omnes* (общоприложимост на КТД) да се уреди със закон, какъвто изобщо не е приеман. При липсата на законова уредба националните КТД се смятат за приложими към всички работници, дори и нечленуващите в подписалите ги синдикати⁸, но това се оказва сериозно ограничение за работници, наети във фирми, които не са били представени в преговорите. Юриспруденцията обикновено разширява обхвата им, особено икономическия им раздел (минимално заплащане). Но тази мярка очевидно е неподходяща при днешните условия.

Този въпрос е свързан и с **определянето на най-представителните организации**. Конституцията предвижда признаването и уредбата на синдикатите със закон, но липсата на такива разпоредби в законодателството има отрицателно отражение върху тристранните преговори и колективното договаряне. В началото на 90-те години автономни синдикати подписаха КТД в различни отрасли (туризъм, търговия, частни радио и телевизионни станции), предвиждащи по-

⁸ За отмяна на сключен КТД неподписал синдикат може да организира подписка за провеждане на референдум сред засегнатите наемни работници.

неблагоприятни икономически и нормативни условия от националните отрасли КТД (така наречените пиратски КТД), така че в някои отрасли действат няколко КТД, а това може да доведе до социален дъмпинг.

Накрая, **липсата на арбитражни институции** в структурата на колективното договаряне, както и на независими агенции за предоставяне на макро-икономически данни, не улеснява преговорите. Въведеният механизъм за санкции “наказва” виновника за протакането при подновяването на отрасловите КТД, но без арбитражни институции е невъзможно да се определи кой от партньорите действа опортюнистически.

Реорганизацията на италианската система на индустриални отношения води до по-голяма институционализация и регулация, но този процес е донякъде ограничен и е трудно да се предвиди какво ще бъде бъдещото му развитие.

Синдикатите и дясно-центристкото правителство на Берлускони

От горещата есен на 1969 г. трите синдикални конфедерации възприемат линия на единодействие, довела до създаване на общи структури (възникване на работнически съвети, сливане на федерациите от металургията, изграждане на Единна федерация, обединяваща трите конфедерации). Принципът на единодействие се спазва и в колективното договаряне с отстояване на единни синдикални платформи. Споровете и дебатите се водят преди преговорите, в публичното пространство синдикалното движение говори с един глас. Единодействието отрежда на конфедерациите собствена политическа роля – тяхната дейност надхвърля уреждането на наемните отношения в предприятието и отрасъла и засяга много по-обхватни въпроси. В редица случаи те компенсират слабостта на политическата власт и изпълняват ролята на двигател в провеждането на важни социални реформи (в такива случаи се говори за “заместваща роля”) – със силното си представителство на наемния труд синдикалното движение се залавя с решаването на големи социални проблеми, тъй като традиционните политически сили не са в състояние да отвърнат успешно на нуждите от структурни реформи, изразявани от гражданското общество, нито да проведат реформите, които сами предлагат.

Политиката на дясно-центристкото правителство на Берлускони предизвиква пропукване на синдикалното единство. За пръв път в историята на синдикалното движение през юли 2001 г. се сключва

отраслов КТД в металургията при разединени позиции – федерацията към CGIL (Италианска обща конфедерация на труда) отказва да подпише договора. Наблюдателите отбелязват тежкия удар за синдикалното единодействие в един толкова емблематичен за синдикалната мощ отрасъл и “изолацията” на CGIL. Някои обвиняват конфедерацията в излишна политизация на преговорите, които е трябвало да протекат под знака на единството и “борбата за заплати”, основателна и обединяваща цел в сегашната конюнктура. Други изтъкват работодателските стратегии и новия политически контекст след сформирването на дясно-центристко правителство. “Политическият и предприемаческият фронт възнамерява да следва политика на обезвреждане на единствената опозиция, която ѝ се изпречва на пътя. Той може да разчита на синдикален фронт, представен от CISL (Италианска синдикална конфедерация на трудещите се) и UIL (Италиански съюз на трудещите се), който търпеше ролята на CGIL като политически фактор при ляво-центристките правителства, а днес, при новия политически партньор, е заинтересуван да изолира CGIL, за да възвърне легитимността си и да се изяви като новия привилегирован партньор на правителството. Това е опасна игра за всички играчи.”

Смяната на правителството разгаря дебатите и конфликтите и по въпроса за срочните трудови договори. Синдикатите настояват колективните преговори да определят таваните за сключване на срочни договори, докато работодателската организация Конфиндустрія отстоява неограничено прилагане на срочни договори с времетраене до една година. CGIL напуска тристранните преговори с мотив, че работодателите предлагат споразумение, в което синдикатът се отказва от правото си на договаряне, а това е самоубийство за синдиката. Тази позиция предизвиква дебати относно валидността на споразумение, подписано без участието и против волята на CGIL. Разграничавайки се от Конфиндустрія, редица работодателски организации (търговия, малки предприятия и кооперативи) смятат, че споразумение без одобрението на най-голямата синдикална конфедерация е “неприложимо” на работното място. “Искаме единно споразумение, защото частично споразумение може да взриви социалната сплотеност в нашите предприятия. Споразуменията трябва да са резултат от диалог, иначе се неприложими, неработещи и следователно безполезни”. Тези становища влизат в противоречие с твърденията на Конфиндустрія и на представители от новата правителствена коалиция, според които “споразуменията се подписват с присъстващите на срещата”.

Пропукването на синдикалното единство се подклажда и от стари разногласия по редица въпроси. При голямата безработица в южната част на полуострова CISL (подкрепяна и от UIL) е по-склонна да приеме по-голяма гъвкавост на трудовия пазар, която CGIL отхвърля поради

съществуващите и сега възможности за реорганизация. Двете централи не са на единно мнение относно развитието на колективното договаряне. За CISL предприятието и/или територията ще играят все по-важна роля. CGIL твърдо отстоява общозащитната функция на националните КТД, като изтъква слабото разпространение на фирменото договаряне, което се провежда само при значително синдикално присъствие. Различният прочит на статута на колективното договаряне отразява нееднаквият подход към синдикалното представителство – исторически според CISL синдикатът действа преди всичко в полза на своите членове, докато CGIL смята, че синдикатът е призван да защитава общо наемния труд.

CISL и UIL се обявяват за прагматични и предпазливи оптимисти. CISL смята, че прекъсването на диалога е грешка, която не бива да се допуска. “Синдикалното движение следва да не забравя, че имаме правителство на широко мнозинство и с елементи на голяма стабилност – или синдикатите ще покажат, че могат да се наложат като подходящ партньор, или ще бъдат изтласкани в позиция, която ще намали тяхната роля.”

Обратно, според CGIL се налага необвързване и некомпрометиране с политическата власт и работодателската политика. Зад сключените с по-малките конфедерации споразумения тя съзира стремеж за изтласкване на цялото синдикално движение чрез пренебрегване на най-представителната му част. Съглашението между правителството и работодателите в крайна сметка ще взриви социалния мир. Самата разнородност на обществените сили, които подкрепят правителството, го правят силно зависимо от работодателските среди, които “при липса на конкурентноспособност са почти обсебени от мисълта да намаляват всячески разходите, в това число правата и защитата на работниците”.

Дерегулаторската политика на управляващата десница обаче налага отпор чрез единни действия, както показва свиканата от трите конфедерации обща стачка⁹ през април т.г.

⁹ Вж. Социална Европа, бр.2 от 2002 г.

КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ В ГЕРМАНИЯ

Системата на индустриални отношения и ролята ѝ за определяне и разпространяване на трудови норми

Индустриалните отношения в Германия се характеризират с диференцирана система на институционализирано колективно представителство на интереси и колективно договаряне на отраслово и фирмено равнище. Всяко равнище има собствени институции, участници и логика на договаряне, като съществува разделение на труда между различните форми на регулиране. Най-важните институции в колективното представителство на интереси са свободното колективно договаряне на отраслово равнище и уреденото със закон съвместно вземане на решения в компаниите и предприятията. “Двояката система” на колективно договаряне и участие в управлението чрез работническите съвети играе ключова роля в регулирането на труда. Системата на колективно договаряне допринася за определянето и разпространението на общи норми, най-вече по възнагражденията и продължителността на работното време, участието в управлението на работното място създава рамка за въвеждането на колективно приети норми и съгласуван подход към политиката по заетостта и управление на персонала.

Водещата роля на отрасловите КТД

За разлика от други страни, в които колективни договори се сключват в отделни компании или производствени дейности, колективните договори в Германия се сключват предимно за цели отрасли и обхващат всички предприятия и работници от съответния отрасъл независимо от професионалната и производствената им дейност. Преговорите се водят на национално или регионално равнище от централизирани синдикални и работодателски организации.

Отрасловото колективно договаряне с основните му участници – централизираните сдружения, представляващи работодатели и работници – има няколко характерни особености:

- **Голям процентен обхват и още по-голяма нормативна сила** (вж. каре). Това се дължи не само на задължителното действие на КТД за всички работещи в предприятията, обхванати от колективния договор (а не само за синдикалните членове); колективните договори, сключени в отрасли с малък дял обхванати предприятия, като например

строителството, също могат да бъдат обявени за общовалидни. Редица изследвания сочат, че голям брой необхванати от КТД предприятия използват отрасловите КТД като основни насоки.

- **Обединяване и уеднаквяване на интересите от колективните представители на високо равнище.** Големите организации с разнородно членство трябва да обединяват широк кръг различни интереси около един общ интерес и единни преговорни позиции, като в качеството си на “посреднически организации” същевременно трябва да отчитат общата икономическа ситуация и положението в съответния отрасъл. Различните интереси на работодателите от малките и големите предприятия, от експортно ориентирани и насочените към вътрешния пазар, от цветущите и стагниращите предприятия, както и разнородните интереси на работниците трябва да станат съвместими и отстоими в преговорите. Това може да се постигне само с отсяване и балансиране на интересите чрез вътрешноорганизационно договаряне. В резултат се поставят само обединени, общи (и най-вече количествено измерими) искания, при които в незначителна степен се отчитат условията в отделни предприятия или дейности и които могат да бъдат одобрени и подкрепени от разнородното членство. Тази форма на посредничество при защитата на интересите стимулира преразпределението на преговорните възможности между силните и слабите групи - с помощта на организацията отделните групи могат да постигнат резултати, които слабите им пазарни позиции и невъзможността да мобилизират сили в подкрепа на собствените им искания биха попречили да постигнат самостоятелно.
- **Стандартизация и изравняване.** Отрасловите КТД въвеждат минимални условия за голям брой предприятия и работници в отрасъла независимо от индивидуалната или колективната им сила в договарянето. Посредничеството при защитата на интересите и преразпределението на силата при договаряне в големите организации стимулира определянето на по-високи общи норми от законовите минимални стандарти. В резултат условията на труд и заетост се изравняват към по-високи равнища, което е от значителна полза за нискоквалифицираните работници в малки и средни предприятия. Но този стандартизиращ ефект надхвърля отделните отрасли. Макар в Германия да не съществува междуотраслово договаряне (и позицията на централите да е слаба спрямо съответните отраслови организации, както свидетелстват взаимоотношенията между Обединението на германските профсъюзи и отрасловите синдикати), договарящите страни се ръководят от подписаните в други отрасли договори. Така ИГ Метал, представляваща работниците от стоманодобива,

металообработването и производството на електроуреди, които са експортно ориентирани, играе ролята на “образец” във всеки кръг на колективно договаряне, като определя стандартите за политиката на разпределение и регулиране, възприемани от другите синдикати. Тази тенденция към не само вътрешноотраслово, но и междуотраслово изравняване, е характерна особеност на отрасловото договаряне, която доведе до значителна стандартизация в трудовите отношения. Тя се изразява в не толкова неравномерни условия на заплащане и труд като в другите страни, т.е. в относително по-малки разлики в доходите между мениджърите и работниците и между работниците в големи и малки предприятия, както и във все по-голямото уеднаквяване на работното време и отпуските.

Тази система на вътрешноорганизационно съгласуване на интересите и междуорганизационно договаряне дълго време отговаряше не само на нуждите на работниците от защита и разпределение, а и на интересите на работодателите от обединение и поддържане на индустриален мир. Стандартизиращият ефект на отрасловите КТД премахна конкуренцията чрез заплати и работно време и осигури на работодателите хармонични индустриални отношения и стабилна основа за разчети, като по този начин стабилизира разходите и улесни планирането¹⁰. Но тази формула все повече се поставя под въпрос.

Участие в управлението на предприятието и компанията

Отрасловото колективно договаряне между синдикатите и работодателските организации се допълва с различни форми на представителство на интереси в предприятията и компанията.

Участието в управлението на компанията е законово въведена форма на участие на работнически представители във вземането на решения. То се прилага само в големи компании. В такива фирми работниците разполагат с няколко места с право на глас в надзорния съвет. Избраните работнически представители участват във вземането на решения по основни икономически въпроси и управлението на персонала, като могат да оказват известен натиск при търсенето на компромиси и консенсус.

Най-важната институция в системата на работническо представителство са работническите съвети. Те могат да се създават в предприятия с пет и повече работници. Около 55% от всички наети работят в предприятия с работнически съвети.

¹⁰ Стандартната валидност на отрасловите КТД по заплащането е едногодишна. През 2000 и 2002 г. в химията и металургията се сключват КТД за двугодишен период, което отговаря на работодателските искания за по-голяма предвидимост на социалните отношения и разходите за труд.

Като избрани представителни органи те имат право да участват във вземането на решения в предприятието. Тези права са степенувани според конкретната област, като варират от право на информация, през консултация до съвместно решение. Работническите съвети нямат право на договаряне по основните точки на КТД като заплати и работно време, но следят спазването на законовите и колективно договорените норми.

Обхват на колективното договаряне в западна и източна Германия

През 1999 г. по-голямата част от работниците в Германия са обхванати от колективни трудови договори. В западните провинции близо три-четвърти (73%) от всички работници попадат в обхвата на колективните договори, докато в източните провинции те са над половината (57%). Нещо повече, значителна част от предприятията, които не са формално обвързани с КТД, се ръководят от тях (в западните провинции това важи за 22% от работната сила, в източните провинции – за 13%).

Делът на компаниите, обхванати от КТД, е по-малък – близо половината (47%) от всички фирми в западната част и едва една четвърт (26%) в източната част. Значителен брой дребни предприятия с до 20 работници не са обхванати от КТД, докато 75-90% от средните и едри предприятия са обхванати.

Отрасловите КТД са най-разпространената форма, като обхващат две трети (65%) от наетите в западна Германия и близо половината (46%) наети в източна Германия. Фирмените КТД засягат едва 8% от работниците в западната и 11% от работещите в източната част.

В отраслов разрез най-голям обхват на колективното договаряне се регистрира в местна администрация - социално осигуряване (Запад/Изток: 97/96%), рудодобив – енергетика - водоснабдяване (96/93%) и банково - застрахователно дело (94/88%). В другия край се нареждат услугите (70/53%), нестопанските организации (67/51%) и селско и горско стопанство (57/29%).

Традиционната “двукомпонентна система” на индустриални отношения в Германия се характеризира с институционализирано разделение между взаимно допълващите се системи на отраслово колективно договаряне и представителство на интереси на работното място. Това разделение позволява обсъждането и разрешаването на конфликтни интереси да се обособи функционално в два отделни процеса с различни собствени интереси, участници и начини за постигане на целите. Синдикатите се съсредоточават върху по-обхватни въпроси, като се

предпазват от влиянието на конкретни интереси, вкоренени в местната практика. От своя страна работническите представителни органи не са принудени да участват в конфликтни преговорни процеси по заплащането и работното време, но са свободни да се включат в консенсусно съвместно договаряне в областите, в които имат право на глас. Същевременно работническите представителни органи изпълняват важни функции в системата на колективно договаряне. Те следят за спазването на колективно договорените норми и за прилагането им в специфичните условия на работното място. Въпреки че са независима, законово уредена институция без всякаква формална връзка със синдикатите, на практика те са овладени от синдикатите и изпълняват основни задачи по набирането и организирането на синдикални членове. Обратно, синдикатите изпълняват важни консултативни и координиращи функции спрямо работническите съвети. Двойката система на представителство на интереси насърчава стратегии и политики, които засилват обществения консенсус, и допринася за постигането на ниска конфликтност и висока производителност.

Подкопаването на отрасловото колективно договаряне и на общонормативната му функция

Още от 80-те години се наблюдава ясна тенденция в тази насока, изразена в няколко показателя: а) стесняващ се обсег и намаляващ обхват на отрасловото договаряне; б) намаляваща представителност на участниците в преговорите; в) нарастваща разнородност на колективно договорените норми и връщане на регулативния процес на фирмено равнище с едновременно намаляване на дела работници, обхванати от договорени с работнически съвети разпоредби.

А) Стесняващ се обсег и намаляващ обхват на отрасловото договаряне

Както се вижда от проведените неотдавна изследвания, има ясни признаци за стесняване обхвата на отрасловото колективно договаряне. Само за периода 1995-1999 г. дялът на западногерманските предприятия от частния сектор, включени в отрасли КТД, е спаднал от 52% на 49%. Дялът на работниците, чиито условия на труд са уредени с отрасли КТД, е спаднал от 70 на 65%. През 90-те години се разшириха “свободните от колективно договаряне зони”, в които не се прилага никакъв отраслов КТД, особено сред малките и средни предприятия, в сектора на услугите и в източните провинции.

Б) Намаляваща представителност на синдикалните и работодателските организации

Една от най-важните предпоставки за обхватността и нормативната сила на отрасловото колективно договаряне е способността на синдикалните и работодателските организации да запазят монопол върху представителството, обединяването и защитата на интересите на работодателите и работниците в отрасъла. Не само синдикатите, а най-вече работодателските организации са засегнати от спад в броя на членовете и вътрешна диференциация на интересите, което прави все по-проблематично представянето на интереси и води до загуба на легитимност и от двете страни.

От 1994 г. насам германските профсъюзи са загубили около 15% от членската си маса. “Белите якички” и жените все още са твърде слабо представени в синдикалните редици, а и без това ниският дял на синдикализираните младежи до 25 годишна възраст е спаднал двойно през 90-те години.

Още по-тревожна е намаляващата способност на работодателските организации да представляват отрасъла като цяло и да го обвържат с колективни споразумения, тъй като това намалява способността им да примиряват конфликтни вътрешноотраслови интереси и да водят преговори като представителна за отрасъла страна. Намаляващото влияние се дължи не толкова на излизачи от работодателските сдружения предприятия, а на растящия брой новосъздадени фирми, които изобщо не стават членове, включително и откъснатите се от установени компании. Това води до слабо присъединяване към отраслови КТД, особено в източна Германия.

Същевременно следва да се отчитат споровете по политиката на колективното договаряне и отрасловото договаряне в и между организациите. Съществуват признаци, че преобладаващият досега консенсус между големите и малките предприятия е накърнен. Докато големите предприятия не виждат реална алтернатива на реформираната система на отраслово договаряне, малките предприятия го възприемат като скъпо струващ и тесен калъп и възлагат очакванията си на специфичното фирмено договаряне. В това отношение съществуват две противоположни становища. Първото може да се нарече “организирана децентрализация”, при която отрасловото договаряне все още има предимство, но е с по-тесен обсег и по-голям акцент върху “отворени” КТД, които да позволяват по-голяма регулация на фирмено равнище. Второто отстоява по-широко отваряне на отрасловото договаряне и премахване на даваното сега предимство на отрасловите КТД. Както отбелязват някои автори, “от работодателска гледна точка отрасловото договаряне изглежда е загубило до голяма степен значението си като средство за намаляване на конкуренцията и постигане на по-голяма сигурност за планиране. От друга

страна печелят одобрение КТД, които позволяват децентрализиран и специфичен фирмен подход към индустриалните отношения”.

В) Нарастваща разнородност на колективно договорените норми и прехвърляне на регулативния процес на фирмено равнище

През 90-те години значително намаля общият стандартизиращ ефект на колективното договаряне и регулативният процес се измести от отраслово на фирмено равнище. Това отразява не само разширяването на “свободните от колективно договаряне зони”, които не се уреждат с КТД, а с други форми на регулиране и в които КТД нямат сила, но и разпространяващата се практика за нарушаване на колективно договорени норми (например по-ниски норми на заплащане и по-продължително работно време). Промени се самата картина на колективното договаряне – еднородните преди стандарти сега варират според регионалните, местните и специфичните фирмени условия, а КТД съдържат клаузи, които позволяват на социалните партньори в предприятието да договорят споразумения, които се отклоняват от общите, колективно договорени норми.

Тази диференциация приема следните форми:

- **“Отворени” клаузи в отрасловите КТД**, позволяващи на социалните партньори в предприятието или дори в отрасъла да договорят специфични фирмени разпоредби, които се отклоняват от отрасловите норми. Специалните колективни споразумения могат да очертават алтернативи или набор от възможности за предприятия, желаещи да сключат специфични фирмени договори. Някои колективни договори позволяват на представителните органи в предприятия с икономически затруднения да намаляват договореното седмично работно време и/или норми на заплащане и да договорят фирмени споразумения за запазване на заетостта.
- **Допълнителни колективни споразумения** – това са специфични фирмени споразумения, в които синдикатът и работодателската организация (чрез споразумение с представителните органи в предприятието) могат да приемат отклонения от установените с отрасловия КТД стандарти.
- **Диференциация на заплащането по категории** (като намаляване на стандартното заплащане за новопостъпили работници) в колективните договори.

Допълнителните колективни договори и “отворените” клаузи са основните фактори за изместване на регулативната система към предприятието. Това не означава непременно, че намалява обхватът на отрасловите КТД, тъй като специфичните фирмени разпоредби могат да се договорят в рамките на съответния отраслов КТД. Факт е обаче, че някои

от установените с отраслови КТД еднакви стандарти се диференцират и заместват от по-специфични фирмени разпоредби, особено по работното време и заплащането. Но, както отбелязват някои автори, нарастващата разнородност на стандартите създава дилема – колкото повече отрасловото договаряне се стреми към допускане на варианти при въвеждането на норми в предприятията, толкова повече застрашава собствената си функция да установява общи стандарти; от друга страна успешното му функциониране е застрашено и ако отклоненията при въвеждането на норми не са съгласувани. При тази дилема системата на отраслово договаряне променя постепенно своята функция, като отстъпва значително нормативната си роля и се превръща в инструмент за процедурен контрол и управление.

Изместването на регулативните функции към предприятията е свързано и с промяна на взаимоотношенията между участниците в регулирането. Партньорите на фирмено равнище придобиват по-голямо значение за сметка на отрасловите, като най-вече работническите съвети разширяват влиянието си за сметка на синдикалните представители. При тези обстоятелства не само обхванатите фирми трябва да правят отстъпки на ниво предприятие, а самият “стил” на индустриални отношения и най-вече представителните структури на работното място ще са факторите, определящи формата и обсега на договорените в предприятието разпоредби. Но договарянето на разпоредби, които се различават или дори отстъпват от установените норми, не означава непременно, че индустриалните отношения на работното място са конфликтни или че съотношението на силите е нееднакво. Отварянето на КТД към договаряни в предприятията отклонения често се извършва под натиска на “производителни коалиции” в компаниите и с активното участие на работническите съвети, които прагматично адаптират принципите в своята дейност към проблемите на собственото им предприятие. Въпреки тясната си връзка със синдикатите и тяхното включването в регулативния процес на работното място работническите съвети запазват значителна самостоятелност при определяне на съдържанието на договоряните разпоредби. В случай, че установените отраслови норми са несъвместими с потребностите на предприятието, те отдават приоритет на интересите на предприятието, когато на работното място се въвеждат нови норми.

Разбира се това, че формите и обхватът на фирменото регулиране се влияят от различията в икономическото положение и съотношението на силите между ръководството и работническите съвети, не е единствената причина за прехвърляне на регулативните правомощия към предприятията със съответния риск от все по-голямо неравенство в условията за труд. В редица икономически области не съществуват формални представителни

колективни органи, които да договарят фирмени споразумения, а през последните години още повече са се разширили “свободните от работническо участие зони”, в които работниците нямат никакъв колективен говорител във фирменото договаряне и не са представени нито в надзорните съвети, нито от работнически съвети.

Заклучение

Всички тези промени в установената система за регулиране и нейните участници са резултат от по-дълбоки изменения в икономиката и обществото.

Първо, принципът на въвеждане на стандартни норми все по-малко съответства на диференцираните форми на труд и заетост. Бързият преход към общество на услугите доведе до създаването и разпространението на нови форми на организация на труда и заетостта, които изискват нови специфични форми на регулиране, често включващи гъвкави начини на работа, коопериране и заетост, които влизат в противоречие с установените стандарти. Но гъвкавостта излага работниците, най-малкото в дългосрочна перспектива, на рискове, за които трябва да се развият подходящи форми на защита.

Второ, проявяват се някои по-общии тенденции в сферата на труда, които поставят нови предизвикателства пред системата на колективно регулиране – изместването на границите на предприятията и тяхното раздробяване, изместването на съдържателните, времеви и социални граници на труда. И в промишлените предприятия се извършват процеси на реструктуриране и децентрализация, а йерархичното управление се измества от пазарни механизми. Това поставя нови изисквания пред работниците, които не съответстват на традиционните форми на регулиране – самоорганизация, възприемане на пазарните принципи като водещо начало, премахване на разграничението между работата и останалите житейски сфери.

Трето, принципът на въвеждане на стандартни норми все по-малко съответства на диференциацията в интересите на работниците и формите на заетост. Това е свързано, от една страна, с широкото разпространение на непълновременната работа като “нетипична” форма на заетост. От друга страна, променя се поведението и стратегията на самите работници – при изострени конкурентни условия в трудовия пазар навлиза ново поколение висококвалифицирани работници с подчертано индивидуалистично поведение и стратегия, които искат висока степен на самостоятелност, подготвени са за гъвкава работа и най-вече са свикнали на индивидуално договаряне.

Това изисква форми на регулиране, които да отговарят на специфичните искания и интереси на твърде диференцираната работна сила и нуждите от социална защита на икономически активно население, което се характеризира с голямо разнообразие от статуси и трудовопазарни стратегии.