

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
КЪМ КНСБ

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 1

май, 2006
София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

ИСПАНИЯ - ОТ ДЕРЕГУЛАЦИЯ КЪМ ТЪРСЕНЕ НА БАЛАНС
МЕЖДУ ГЪВКАВОСТ И СИГУРНОСТ стр. 3

ИТАЛИЯ - НЕТИПИЧНАТА ЗАЕТОСТ МЕЖДУ
САМОНАЕМАНЕТО И НАЕМНИЯ ТРУД - НОВО
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО ЗА СИНДИКАЛНОТО
ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО стр. 17

Изготвил броя: Даринка Кирчева
Отговорен редактор: Надежда Даскалова

ИСПАНИЯ

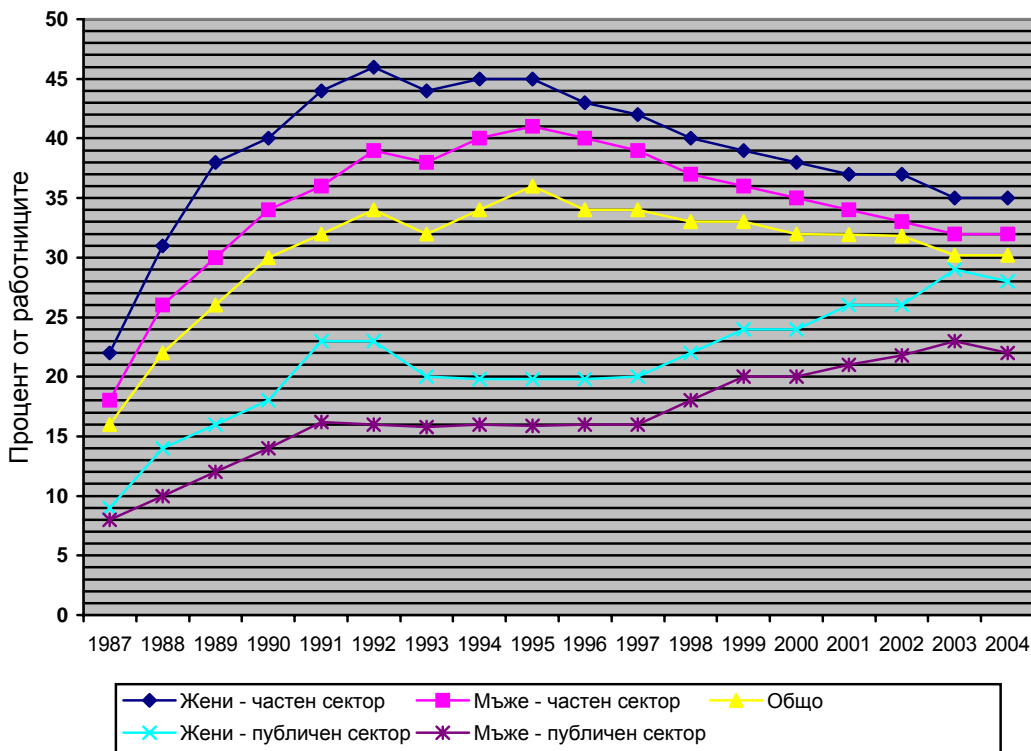
ОТ ДЕРЕГУЛАЦИЯ КЪМ ТЪРСЕНЕ НА БАЛАНС МЕЖДУ ГЪВКАВОСТ И СИГУРНОСТ

От началото на 80-те години на миналия век в Испания се разпространяват масово формите на временна заетост. Тази практика възниква както в отговор на нуждите от гъвкавост на предприятията в една все по-отворена икономика, така и за заобикаляне на строгите правила, уреждащи функционирането на трудовия пазар, наследени от периода на франкизма. Различните правителства постепенно либерализират използването на срочни и временни трудови договори. Успехът на тези форми сред предприятията променя трудовия пазар и от 1994 г. временният договор става главната форма за наемане на работна ръка. От началото на 90-те години делът на временната заетост надхвърля 30% и повече не слиза под този праг. Несигурната заетост на испанската работна сила приема главно формата на временна заетост, било чрез срочни трудови договори, било чрез временни договори, чиито нива нямат аналог в никоя друга страна от ЕС.

По-гъвкавото функциониране на пазара на труда не се изразява само в създаването на временна заетост. Непълновременната заетост, макар и относително ограничена в Испания в сравнение с останалите европейски страни, широкото прибягване до подизпълнители и мними самонаети¹ в някои сектори, промяната на условията на труд на постоянните наемни работници (годишно отчитане на работното време, засилена географска мобилност, поливалентност, смекчаване на правилата за уволнение и др.) също допринасят за влошаване на условията за живот на наемните работници. Свиването на обезщетенията за безработица и като цяло на социалната защита създава допълнителна несигурност на испанските трудещи се. Но най-специфичната особеност на испанския трудов пазар е относителната тежест на временната заетост, която предопределя правителствените, синдикални и работодателски стратегии за преодоляване на напрежението между постоянна и временна заетост.

¹ Определението на самонаемането е проблематично и международните сравнения са твърде рисковани. Според Евростат делът на самонаетите в общата заетост в Испания е намалял от 19,3% през 1992 г. на 15,3% през 2003 г. (при средно 14,8% в ЕС-15). Испански изследвания разкриват отраслова взаимовръзка между дела на несигурната заетост и относителното наличие на самонаети.

Графика 1. Дял на несигурната заетост по пол и сектор (публичен-частен) за периода 1987-2004 г.



Източник: Наблюдение на активното население

Тази радикална промяна на пазара на труда първоначално се извършва чрез правителствената политика, съгласувана със социалните партньори, а впоследствие, от началото на 90-те години насам, в обстановка на силно социално напрежение, при което синдикалните организации се противопоставят на различните законодателни реформи, целящи да дерегулират пазара. През 1997 г. се забелязва значителна промяна в стратегията на актьорите, най-вече на синдикатите, изправени пред дисбалансите, предизвикани от високото ниво на несигурна заетост. Испанската икономика се развива под въздействието на два неблагоприятни фактора - ниската икономическа активност на населението, главно на жените, и значителния дял несигурна заетост. В търсене на консенсус между консервативното правителство, работодателите и синдикатите се развива политика по заетостта, целяща да съчетае гъвкавост за предприятията, считана като единствено средство за стимулиране създаването на работни места, и по-стабилна заетост за работниците. Тристранното сътрудничество

замира в периода от 2001 г. до края на правителството на Аснар. От април 2004 г. действията на новото социалистическо правителство на премиера Хосе Луис Сапатеро в икономическата и социалната област се ръководят от желанието за възстановяване на диалога. Тази воля довежда до подписването през юли 2004 г. от министъра на труда, работодателските и синдикалните организации на декларация за социален диалог по "конкурентоспособността, сигурната заетост и социалната кохезия". След неколкогодишни едностранни действия от страна на държавата в Испания се възобновява националният трипартитен социален диалог, за да се преодолеят деформациите на пазара на труда.

Дуалистично развитие на пазара на труда

До демократичния преход след смъртта на Франко трудовият пазар функционира като корпоративна система. Трудовите разпоредби уреждат условията на труд в отделните отрасли и силно ограничават географската и професионална мобилност на работната сила, както и възможностите за промяна на трудовия договор. Индивидуалните и колективни уволнения се извършват само с административно разрешение. Предизвикателството пред новите демократични правителства е да реформират трудовите отношения в посока към по-голяма конкурентност.

Скрита гъвкавост след края на франкизма

През 70-те години мнозинството испанци възприемат сигурната заетост и гъвкавостта на пазара на труда като противоположни явления. За синдикатите сигурната заетост означава гаранция за работниците да получат стабилно трудово отношение чрез стандартен договор с прецизно определени от закона права и условия на труд, както и твърде ограничени възможности за прекратяване на договора от предприятието. Именно това схващане се налага в Статута на трудещите се, испанския кодекс на труда, приет през 1978 г. Безсрочният трудов договор е възприет като норма, изключения се допускат само за някои строго ограничени специфични отрасли и конюнктурни положения.

Предприятията реагират на икономическата криза от 70-те и началото на 80-те години с нови стратегии за по-гъвкава организация, производствена децентрализация и технологично обновление. Тези

стратегии се прилагат чрез по-гъвкаво управление на човешките ресурси, което се сблъсква с твърдата регулация на трудовия пазар. За преодоляване на това противоречие и за задоволяване на нуждата от гъвкавост държавните институции предпочитат да заобиколят, а не да променят радикално правилата за сключване на договори. Промяната на Статута на трудещите се през 1984 г. и последвалите закони улесняват прибягването до временни договори. Появяват се множество разновидности на временни трудови договори. Положението се утежнява и от активните политики за заетост, които с оглед борбата с масовата безработица¹ разнообразяват формите на срочните трудови договори според целевите групи. Програмите за развитие на заетостта са съпроводени с данъчни облекчения и субсидии за разкриване на работни места, които ги правят много привлекателни. През 1992 г. около 50% от временните договори са сключени по програмите за заетост. Тази ориентация на правителството се основава на убеждението, че нуждата от гъвкавост на предприятията е конюнктурна и е тясно свързана с недобрата икономическа ситуация в момента.

Последиците от политиките за дерегулация на пазара на труда от 80-те години скоро се проявяват. Съвместното въздействие на предприемаческите стратегии за адаптиране към икономическите и технологични промени и на политиките по заетостта, целящи да улеснят включването на някои по-уязвими групи, води до възникването на двойствен пазар на труда. Постоянният договор остава преобладаващия начин на наемане и централното ядро на пазара. Той е съпроводен с високо ниво на социална защита и добри перспективи за връщане в производствената система в случай на прекратяване на договора. Около това ядро се развива периферия от наемни работници в несигурно положение поради временния характер на трудовото им правоотношение и слабата защита срещу безработица². Дисбалансът между гъвкавост и сигурност на заетостта става траен в някои сектори и някои райони. През 90-те години този дисбаланс се задълбочава от

¹ Въпреки високия темп на разкриване на работни места, безработицата в Испания през 80-те години е около два пъти по-висока от средното ниво в страните от ЕС. През 1985 г. тя достига 21%.

² Системата за обезщетения при безработица, въведена през 1984 г., е реформирана през 1992 г. Намаляват се размерът и срокът за изплащане на обезщетенията. Една от мерките засяга пряко наетите без постоянен договор – минималният осигурителен период, който дава право на обезщетение за безработица, е увеличен от 6 на 12 месеца. Безработните, внасяли осигуровки по-малко от година, но повече от три месеца, получават вече социална помощ. А над две трети от временните договори се сключват за 6-месечен или по-кратък срок.

мерките по отношение на безработицата, които стават все по-неблагоприятни за наетите без постоянен договор.

Отрицателните последици от политиките за регулиране на пазара на труда стават очевидни дори и за работодателите, които ги възприемат като препятствие за включването на Испания с високи икономически показатели в международната конкуренция¹. Социалистическото правителство също осъзнава, че развитието на несигурната заетост не е конюнктурно явление, а постоянна практика, продиктувана от потребностите на предприятията. В периода 1978-1992 г. Испания отбелязва силен икономически подем. От 1986 г. до 1991 г. средният годишен растеж е 4,3%, а нивото на безработицата, поради ускорения темп на разкриване на работни места, спада от 21,4% на 15,8%, като все пак остава двойно по-високо от средното в страните от ЕС. В същото време делът на работниците с временен договор нараства от 18 на 32%, като намалява създаването на постоянни работни места. Този растеж, генериращ заетост, е съпроводен с висока цена за сигурността на наемния труд. Според тогавашните изследвания на Министерството на труда, въпреки многобройните финансови стимули, едва 17% от временните договори се превръщат в безсрочни договори.

Политиката на правителството налага висока цена и на социалния диалог. От 1978 г. реформите се провеждат в рамките на тристранно сътрудничество, довело до множество междуотраслови споразумения. Залогът на тези споразумения е намирането на консенсус между задържане на заплатите и по-гъвкав пазар на труда, от една страна, и развитие на социалната защита, създаването на заетост и разработването на синдикално законодателство и работническо представителство, от друга страна. Равносметката от стратегията на тристранно сътрудничество е спорна и противоречива за синдикатите. Те постигат институционално признаване и засилване на социалната защита, но в борбата с безработицата тази стратегия се оказва провал. Извличайки поуки от този провал, Общата конфедерация на трудещите се и Работническите комисии минават към открито противопоставяне на икономическата политика на правителството.

¹ Испания става член на ЕС през 1986 г., а свободното движение на испански работници е постигнато през 1991 г.

Кои са засегнатите от несигурната заетост?

При 5,1 милиона временни договори през 2004 г. обхватът на несигурната заетост е такъв, че засяга всички категории наемни работници и всички отрасли. Въпреки това, наетите с временен договор имат някои специфични особености. Несигурната заетост е по-разпространена сред жените, отколкото сред мъжете, както в частния, така и в публичния сектор, където впрочем разликата е по-осезаема. В редица други европейски страни делът на жените в несигурната заетост е по-значим. Временните работници са най-вече хората с по-ниско образователно равнище – при висшистите 25% са наети с временни договори, докато при хората с начално образование те са 35%, а при неграмотните - 45%. Същото се отнася и за квалификационното равнище – по-малко от 20% от специалистите са с временен договор, докато при неквалифицираните физически работници те са 45%.

Делът на несигурната заетост в никой отрасъл не е под 20%, но най-засегнати са селското стопанство и строителството с над 55%. През последните години в сектора на услугите се регистрира най-голямо нарастване на временните договори. Съществуват големи различия между автономните области – в някои от тях несигурната заетост надхвърля 40% (Андалузия, Естремадура, Канарски острови), докато в други е под средното ниво за страната (Каталуния, Мадрид, Навара). Иконометрическите анализи разкриват силна зависимост между дела на несигурната заетост и нивото на безработица.

Източник: Данни от доклада на Експертната комисия за социалния диалог.

Реформата от 1994 г. – наложена гъвкавост в условия на социален отпор

През 1992 г. Испания навлиза в период на силно забавен икономически растеж и нарастване на безработицата. През 1993 г. правителството на Фелипе Гонсалес предлага на социалните партньори да договорят тригодишен социален пакт, с който да се постигне компромис по политиката за заетост при настъпилата криза. В центъра на дебата се поставят всеобхватни въпроси – намаляване на публичния дефицит на социалната защита, реформа на пазара на труда и умерено покачване на заплатите. Проектът предвижда явно огъвкавяване на пазара на труда – по-голяма гъвкавост на входа чрез оторизиране на забранените дотогава агенции за временна работа; по-голяма гъвкавост

по време на действието на трудовия договор чрез премахване на франкистките трудови разпоредби, чието съдържание ще се договоря вече на браншово ниво, и годишно отчитане на работното време; по-голяма гъвкавост при прекратяването на договора чрез смекчаване на изискването за разрешение при уволнения по икономически причини, валидно вече само за колективни уволнения, и чрез намаляване на разходите за обезщетения. Значителният дял несигурна заетост се обяснява със строгите правила, действащи при постоянната заетост. За да се насърчат предприятията да наемат постоянни работници, но и за да се възстанови равноправието между наемните работници, следва да се осигури по-гъвкаво функциониране на постоянната заетост. В замяна се предлага увеличаване на стимулите за превръщане на временните договори в постоянни и ограничаване на основанията за сключване на срочни договори. Синдикатите намират незадоволителни тези предложения и прекратяват преговорите. Освен това липсата на ангажимент от работодателите за разкриване на работни места прави неприемлива предложената дерегулация на пазара на труда.

За синдикатите новите форми на трудов договор се превръщат в поле за конфронтация. По-гъвкавото управление на пазара на труда, което за социалистическото правителство представлява единственото средство за създаване на работни места в една развиваща се икономика, се възприема от синдикатите и преобладаващото мнозинство наемни работници като социално отстъпление и средство за ограничаване правата на трудещите се. Синдикатите окачествяват проектите на правителството като “най-сериозното посегателство към правата на трудещите се от началото на демократичния период”. Последвалите общи стачки в края на 1993 и началото на 1994 г. бележат разрива между правителство и синдикати.

При невъзможността за консенсусно провеждане на реформите правителството ги налага по законодателен път. Но основната идея на реформата за обединяване на пазара на труда чрез предоставяне на нови форми на вътрешна и външна гъвкавост на предприятията и същевременно рамкиране на временната заетост е прокарана.

Опитите за обединяване на пазара на труда чрез обществен консенсус

Реформата от 1994 г. не постига очаквания ефект – делът на несигурната заетост продължава да расте. Но тя бележи повратен момент в начина, по който социалните партньори възприемат

отношението между гъвкавост и сигурност. Подписването на междуотрасловото споразумение за стабилна заетост е израз на тази промяна в стратегиите на социалните партньори. Целта на подписалите две работодателски организации и две синдикални централи е ясна – постигане на по-гъвкави условия при уволнение на работници със сигурна заетост в замяна на по-ограничено прибягване до временни договори, за да се насърчи наемането на постоянни работници. За целта се въвежда нов тип безсрочен трудов договор за специфични групи, наречен “договор за развитие на сигурна заетост”. С тази мярка се цели преодоляване на селективния характер на несигурната заетост, силно концентрирана в определени социални групи. При този вид безсрочно наемане, в случай на прекратяване на трудовия договор предприятията изплащат вече обезщетение за уволнението в размер на 33 дневни заплати за всяка прослужена година, вместо присъжданите от трудовите съдилища 45 дневни заплати. С оглед по-гъвкавото регулиране на постоянната заетост споразумението въвежда и повече основания за уволнения по икономически причини. Затова пък рамката на временния договор остава почти непроменена – премахва се само временният договор при създаване на предприятие или разкриване на нова дейност. Подписалите страни се ангажират под формата на Декларация за намерения да положат всички усилия за ограничаване на недобросъвестното прибягване до временна работа.

Поврат в подхода на социалните партньори

Споразумението е резултат от промяната в позициите на двете страни. Работодателските организации вече изтъкват опасностите от масовизирането на несигурната заетост – обезценяване на човешкия капитал, ограничаване на потреблението на домакинствата поради ниските заплати. Поне за работодателите от големите предприятия сигурната заетост е “важен елемент, който трябва да присъства в колективното договаряне като гаранция за конкурентоспособността на предприятията и сигурността на работниците”. Ефектът от тази преориентация ще зависи, естествено, от присъединяването на работодателите от малките предприятия към оценката на ползите от постоянните работни места.

Голямата промяна идва от приобщаването на синдикатите към становището, че нормативната уредба на уволненията може да възпрепятства разкриването на постоянни работни места. Новият тласък на колективното договаряне се дължи на констатацията от

страна на синдикатите, че фронталното противопоставяне не е попречило нито на законодателното дерегулиране на пазара на труда, нито на масовото разпространение на временните договори. Двете синдикални централи възприемат по-прагматичен подход за смекчаване на последиците от дерегулацията чрез договаряне с работодателите.

Този нов стратегически избор определено е улеснен от особеното историческо развитие на двете синдикални централи. Забранени през 50-те и 60-те години на миналия век, те не са играли същата ключова роля като другите синдикални движения за завоюване на право на сигурна работа. Въпреки че намират по-широка база сред постоянните работници от големите предприятия, тяхната сила не произтича от защитата на наетите със стандартен договор. Освен това, в общество с традиционно голям дял сива икономика, с нарастващ брой мними самонаети и с все още ниска икономическа активност на жените (47,5% през 2004 г.), временните договори, въпреки несигурността им, могат да представляват начин за получаване на платена работа. Защитата на условията на труд на жените, имигрантите и младежите отдавна фигурира в дневния ред на двете синдикални централи. Пример за това са многобройните синдикални кампании за професионалната и социална интеграция на чуждестранните работници. Това обяснява и положителното отношение на Работническите комисии и на ОКТ към непълновременната заетост, при условие че е уредена с безсрочен договор.

Сближаването на гледните точки на работодатели и синдикати обяснява постигнатия компромис през 1997 г. Прагматичната нагласа за регулиране на пазара на труда чрез договаряне се запазва до 2004 г. От 2001 г. ежегодно се подписват междуотраслови споразумения, които очертават рамката за колективното договаряне през следващата година. Освен общите насоки по отношение на заплатите, тези споразумения предлагат при отрасловото договаряне да се включат механизми за вътрешна гъвкавост, но и да се търси стабилизиране на работните места. Вследствие на това, съдържанието на отрасловите договори постепенно се променя. В много от тях се предвижда разработването на по-строги мерки за временните работни места – превръщане на временните договори в постоянни, най-често в рамките на регламентирани със закон финансови стимули; ограничаване продължителността на временните договори или на основанията за сключването им; сключване на срочни, а не на временни договори и пр.

Борбата с несигурната заетост все по-често става обект на преговори в големите предприятия.

Договорното регулиране се запазва, въпреки държавната намеса, белязала края на управлението на Аснар. През 2001 г. консервативното правителство приема нови мерки за по-гъвкаво регулиране на пазара на труда. Облекченият режим на обезщетения при уволнения добива по-широк обхват, като се разпростира върху повече групи. Изборната загуба на Аснар и идването на власт на социалистите позволяват да се скъса с либералните възгледи за пазара на труда на консерваторите и да се възобнови социалният диалог. Предстои все още да се оцени доколко договорната политика, водена от 1997 г. насам, е спомогнала да се подобри функционирането на пазара на труда. Този въпрос става предмет на две изследвания – доклад на Икономическия и социален съвет от 2004 г. за “Несигурната заетост в публичния сектор” и доклада на експертната комисия, създадена при възобновяване на социалния диалог, предаден през януари 2005 г.

Спад на временната заетост в частния сектор, несигурна заетост в публичния сектор

От 1997 г. безработицата е спаднала почти два пъти (от 20,9% през 1997 г. на 11,3% през 2003 г.), което в голяма степен се дължи на растеж, генериращ заетост. Но качественият състав на заетостта претърпява незначителна промяна. Въпреки по-бързото нарастване на безсрочната заетост, дялът на временните договори в общата заетост бележи слаб спад – от 33,5% през 1997 г. на 30,9% през 2004 г. Зад това слабо намаление се крие всъщност диференцирано развитие в качеството на заетостта между частния и публичния сектор. През посочения период временните работни места в частния сектор намаляват с над 6 пункта (от 38,7 на 32,5%), а в публичния сектор те нарастват от 16,6 на 22,8%. Докато вследствие на споразумението от 1997 г. несигурната заетост в частния сектор намалява, качеството на заетостта в публичния сектор се влошава.

От 1997 г. 56% от разкритите работни места в публичния сектор са временни. Новите работни места се концентрират най-вече в образованието, здравеопазването и местната администрация, отчасти заради децентрализацията. Именно в тези три сектора се наблюдава най-висок дял на временната заетост – 29,7% в местната администрация, 29% - в здравеопазването и 23% - в образованието. В сравнение с останалите страни от ЕС, испанският публичен сектор

несравнимо по-често прибягва до този вид трудов договор, с което се поставя под въпрос ефективното функциониране на администрацията.

Докладът на ИСС представя няколко основни причини за това явление. На първо място, то се дължи на политиката на бюджетни ограничения. През последните години едва 25% от вакантните работни места са били попълнени. За да се избягнат ограниченията за наемане на персонал в публичния сектор, особено в образованието и здравеопазването, където е наложително обезпечаването с достатъчен брой кадри, се прибягва до временни договори. Втората причина е юридическа и организационна. Строгите правила за управление на човешките ресурси по отношение на наемане, географска мобилност и професионална адаптация заставят работодателите в публичния сектор да прибягват до временни договори, за да внесат организационна гъвкавост.

Тази практика е значително улеснена от мъглявата им правна уредба в публичната администрация, като нормативната разтегливост се засилва от административната юриспруденция, която позволява използването в публичната администрация на “договор за неопределено време”. Тази правна възможност се използва за регулярно прибягване до временни договори в публичния сектор. Все пак условията на труд и социалните гаранции на заемащите непостоянни работни места в публичния сектор са несравними с тези в частния сектор.

Преговорите по реформата на пазара на труда

След неколкогодишни едностранни действия от страна на държавата, в Испания се възобновява националният трипартитен социален диалог между социалните партньори и правителството. В декларацията за социален диалог, подписана през юли 2004 г., се посочват два основни фактора за изкривяване на пазара на труда – недостатъчният обем заетост и големият дял временни договори и подизпълнители. Като най-важен приоритет се определя борбата срещу несигурната заетост. Поема се ангажимент през 2004 г. да се осъществят консенсусно реформи, които да повишат сигурността на работниците, без да накърняват гъвкавостта на предприятията. Множеството перипетии около договарянето на политиката по заплатите за 2005 г. забавят изпълнението.

Едва през март 2005 г. започват преговорите по реформата на пазара на труда. Основният въпрос е борбата срещу несигурната

заетост, но социалните партньори и правителството разглеждат също стимулите за разкриване на работни места, професионалното включване на жените и групите в неравностойно положение, засилване на политиките по заетостта, особено посредничеството при наемане на безработни.

Дебатите около гъвкавостта и сигурността

В обемистия доклад на експертната група се прави исторически преглед и оценка на политиките по заетостта след реформите от 1992-1994 г. Като предложения за реформи се излага един общ принцип – мерките трябва да осигурят баланс между гъвкавост и сигурност не само с ограничаване на временните договори, а най-вече с предоставяне на повече сигурност за работниците чрез защита срещу безработицата и активни политики за заетост. Не се предлагат конкретни мерки, които според експертите са в компетенциите на социалните партньори и правителството.

Позициите на преговарящите очертават два възможни пътя – засилване на стабилната заетост за сметка на временната или сближаване на определенията на двата вида договори в нещо, което експертите наричат полустабилна заетост. Първата насока се подкрепя естествено от синдикатите. През април 2005 г. ОКТ и Работническите комисии представят становището си в общ документ, в който излагат ключовите елементи на желаната от тях реформа. В документа се разглеждат подробно всички дискуссионни въпроси, “тъй като проблемите на пазара на труда в страната и техните причини са многобройни и разнообразни”. Основната цел е да се подобри качеството на работните места. Предложенията на синдикатите за стабилизиране на заетостта изхождат от принципа, че безсрочният трудов договор е нормата, а временният – изключение. Това изключение трябва да се допуска при определени условия и да подлежи на контрол. Несигурната заетост може да се ограничи чрез браншовото договаряне. Предимството на този вид регулиране е, че се отчитат специфичните особености на всеки отрасъл. По отношение на сезонната работа синдикатите предлагат тя да се извършва с постоянни договори за работа с прекъсване, а не с временни договори. Службите на инспекцията по труда трябва да разполагат със средства за засилен контрол на несигурната заетост. Хармонизиране на законовите задължения при двата вида договори, постоянни и временни, е втората

цел на синдикатите, но тук неудобството е, че така може да се узакони трайното наличие на несигурна заетост.

Работодателите отстояват втората насока, към която клони и част от правителството. Работодателската конфедерация представя официално предложенията си през октомври 2005 г. Без да стига до правна формулировка на единен “полустабилен” трудов договор, тя иска разширяване на обхвата на договора за развитие на стабилни работни места¹, които да се превърне в обичайната форма за наемане на постоянна работа. Работодателската организация възобновява традиционното си искане за намаляване на работодателските вноски за осигуряване при безработица с три пункта за три години. Тези предложения срещат твърд и единен отпор от страна на синдикатите.

Първоначално склонен да се въведе система с намаляване или увеличаване на осигуровките за безработица според стабилността на договорите, сключени от предприятието, министърът на труда оповестява своите предложения в края на октомври 2005 г. В тях се съчетават исканията на работодателите и синдикатите в две насоки за действие:

- ограничаване на срока, през който наемен работник може да заема непостоянно работно място. След 24 месечна работа в същото предприятие в рамките на тригодишен период, временният работник трябва да бъде нает с безсрочен договор. Министърът очаква от тази индивидуална мярка преобразуването на 350 до 500 хиляди временни работни места;
- мерки по отношение на сектора на подизпълнителите, където временните договори намират широко приложение. При загуба на пазар предприятието подизпълнител може да ползва бърза процедура за уволнение на постоянните работници и да изплати по-малко обезщетение. Тази мярка следва да има по-голям количествен ефект, тъй като половината временни работници са със статут на подизпълнители.

Преговори с неясен изход

¹ При прекратяване на този вид договор обезщетението за уволнение е в размер на 33 дневни заплати за всяка година стаж, но не повече от 24 месечни заплати, докато обезщетението за уволнение при обичайния безсрочен трудов договор е в размер на 45 дневни заплати до максимум 42 месечни заплати.

Поради сложността на обсъжданите въпроси и възникналите разногласия преговорите се проточват. Създадени са две работни групи – едната за регулирането на пазара на труда и разходите за труд, другата за активните политики за заетост и закрилата при безработица.

Последователните реформи на пазара на труда и националното междуотраслово споразумение от 1997 г. въвеждат редица мерки, които оказват ограничено въздействие върху дела на несигурната заетост. Трудността при сегашните преговори е да се намерят нови пътища за борба с тази язва. Предложенията са поставени на масата, но различията в позициите на участниците засега изглеждат непримирими. Обаче испанските социални партньори многократно са проявявали прагматизъм при преговорите, например през 1997 г. Единственият въпрос, по който е постигнато съгласие, е, че намаляването на несигурната заетост ще зависи на първо място от стратегиите на предприятията, особено на по-малките.

ИТАЛИЯ

НЕТИПИЧНАТА ЗАЕТОСТ МЕЖДУ САМОНАЕМАНЕТО И НАЕМНИЯ ТРУД - НОВО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО ЗА СИНДИКАЛНОТО ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

От втората половина на 90-те години в Италия се наблюдава същински бум на нетипичната заетост. Множат се формите и наименованията на нестандартното наемане на работна сила – временни работни места и работници, непоследователна заетост. Тези определения обхващат множество разнообразни положения встрани от традиционния наемен труд и самонаемането, което в Италия достига особено висок дял в сравнение с останалите европейски страни (27% от заетостта). Нетипичните форми на наемане не се изчерпват със срочните договори, временните договори, частичното работно време. Особено представителен за новите трудовоправни отношения е полунаемният труд, най-вече под формата на “постоянно нещатно сътрудничество”. Затова дебатът по новите форми на заетост се върти около две теми – въпроса за влошаването на условията на труд и отслабването на социалната защита на заетите и въпроса за предефиниране на границите между наемен труд и самонаемане.

Съществуват две противоположни гледни точки за нетипичния труд – отрицателно, което поставя акцент върху несигурността и неквалифицираността на тези работни места, и оптимистично, което възприема развитието на тези нови форми на заетост като белег за модернизация и ново предприемачество. Тези различни възгледи предизвикват дебат и в самото синдикално движение, което е отворено към промените в труда, но същевременно е гарант на правата на наемните работници. Освен това нестабилността на нетипичната заетост в съчетание с нейния разнороден и фрагментарен характер допълнително затрудняват синдикалната дейност със засегнатите работници.

Към договорена и консенсусна гъвкавост на пазара на труда

Относителната благосклонност на италианските синдикати към нетипичната заетост следва да се обясни със социално-икономическите условия през 80-те и 90-те години, довели до висока безработица,

силно концентрирана сред младежите и жените и обхващаща южните райони на страната.

Споразуменията за сигурна заетост, които характеризират системата на индустриални отношения и трудовото право до средата на 90-те години, както и централната роля на семейството, свързана с традиционните ценности на италианското общество, са в основата на тази безработица, засягаща младежите и жените, която някои изследователи определят като италиански модел на безработица. Системата на “семеино благосъстояние” привилегирова достъпа до работа и стабилизирането в трудовата дейност на семейни мъже. При съществуващата рестриктивна, фрагментарна и силно неравнопавна система за поддръжане на дохода, особено по отношение обезщетенията при безработица, семейната солидарност и работата на черно действат като социални амортизьори за най-слабите групи.

От края на 70-те години във функционирането на пазара на труда постепенно се въвеждат елементи на гъвкавост. Целта е да се намалят “строгите институционални рамки”, смятани за пречка пред разкриването на работни места, и така да се легализира непрекъснато нарастващата сива икономика.

В периода 1978-1984 г. първите социални пактове между държавата, синдикатите и работодателите се отнасят главно до умереното увеличение на заплатите, по-голямата мобилност на работната сила, намаляване на автоматичната индексация на заплатите, намаляване на институционалните задължения, налагани на работодателите при наемане на работна ръка. В замяна на синдикалните отстъпки държавата поема редица ангажименти – реформа на данъчната система и борба с данъчните нарушения и измами, политика за заетост и мерки срещу безработицата, най-вече в Южна Италия. Първите форми на срочна заетост (договорите за труд-обучение) тогава подлежат на одобрение от страна на синдикатите (посредством колективното договаряне), които възприемат въвеждането им като средство за борба с безработицата.

Но тези първи мерки остават безрезултатни. Договорите за солидарност, с които се намалява работното време, за да се избегнат съкращения, въвеждането на договорите за труд-обучение или на “обществено полезни трудови дейности”, облекченията за работодателите при наемане на младежи (отпускани целево за южните райони), помощта за младите предприемачи са все мерки, които не водят до разкриване на работни места и още по-малко до намаляване на безработицата. Там, където се прилагат най-много (в северна Италия),

те служат основно за повишаване на печалбата и за внасяне на повече гъвкавост в трудовите отношения. Политиката за облекчаване на разходите за труд, водена от 70-те години, не дава очакваните резултати в страна, в която работата на черно вече е форма на гъвкава заетост и позволява нива на заплащане, които пряко конкурират новите форми на заетост. Липсата на динамична производствена структура, способна да се възползва по най-добрия начин от новите мерки, обяснява тяхното недоизползване и неефективност. Разпространената практика за заобикаляне на трудовото законодателство, смятано за едно от най-строгите в Европейския съюз, особено по отношение на наемането и уволнението, намалява ефекта от институционалните реформи през този период. Реакциите на част от Италианската обща конфедерация на труда (ИОКТ) при провала на тази политика предизвикват разрив в синдикалното единство и пораждат голямо напрежение между синдикати и ляво-центристко правителство (правителството на Кракси).

Европейската интеграция като нова основа на реформаторския консенсус

В началото на 90-те години възобновяването на тристранните преговори води до премахване на автоматичната индексация на заплатите и отлагането за неопределен период на договарянето на заплатите. Политическата нестабилност (операция “Чисти ръце”) обяснява отчасти относително консенсусната позиция на синдикалните конфедерации и най-вече на ИОКТ, въпреки слабите ангажименти, предложени в замяна (нови обещания за данъчна реформа, възобновяване на преговорите за разходите за труд, въвеждане на нови мерки по политиката за заетост).

Споразумението от 7 юли 1993 г. между правителството, определяно като “експертно” (правителството на Чампи), и синдикалните конфедерации “придава нова конфигурация на подходящата политика, политиката за заетост и ролята на колективното договаряне”¹. Основите на либерализацията на пазара на труда се полагат със споразумението от 23 юли 1993 г., което повишава

¹ Реформа на системата за представителство в предприятието (единно синдикално представителство), предлагана от синдикатите от 1991 г. и въведена със съгласието на работодателите. Освен това правителството постановява на всеки две години да се провежда тристранно съгласуване с работодателите и синдикатите по социалните въпроси.

възрастовия праг за договор труд-обучение от 29 на 32 години и предвижда форми на предоставяне на квалифицирана работна ръка чрез ограничено въвеждане на временната работа. Три години по-късно, след разгарянето на социални конфликти при първото правителство на Берлускони, ляво-центристкото правителство (правителството на Дини) разработва мащабна реформа на пазара на труда с пълното съгласие на синдикалните конфедерации. През 90-те години безработицата продължава да расте, а сивата икономика да процъфтява. В най-изостаналите райони на страната тя се изразява в несигурна заетост, работа на черно, ширеща се незаконност. Но от този период насам, макар афишираната цел да остава намаляването на растящия разрыв между северна и южна Италия и борба с незаконните форми на труд, европейската институционална и икономическа рамка определя по решителен начин диагнозите и провежданите политики.

Главната грижа на политическите актьори през този период е да съблюдават европейските препоръки за бюджетна дисциплина, модернизация на институциите, либерализация на пазара на труда, считан за твърде скован. Въвеждането на гъвкавост, като средство за развитие, оттогава се приема за необходимо от всички политически сили, включително и от реформаторската левица. Мястото на Италия в Европейския съюз и въвеждането на единната валута позволяват на страната по-силна интеграция в големия европейски пазар и получаването на значителни помощи от Европейския социален фонд, но същевременно поставят под въпрос извършената девалвация през 80-те години за поддържане на експорта. При невъзможността за провеждане на такава политика и с приемането на наложените от ЕС данъчни и парични политики, Италия се оказва лишена от защитни механизми при колебания в икономиката. Така трудът се превръща в първия фактор за икономическо регулиране, а реформата на институционалната и юридическата рамка на пазара на труда се явява неизбежна с оглед развитието на гъвкавостта му.

На 24 септември 1996 г. е подписан нов пакт, наречен “Пакетът Треу” на името на тогавашния министър на труда. Най-новите мерки целят въвеждане на по-голяма гъвкавост на труда и заетостта – използване на временен труд, въвеждане на “договори по зони” (подобни на безмитните зони), отваряне за частния сектор на посредничеството между търсене и предлагане на работа.

При тези условия синдикатите трябва да изпълнят ролята си на гарант на интересите на наемните работници чрез колективното

договаряне, което определя границите за прибягване до нестандартен труд и възпира дивата либерализация на пазара на труда.

Тристранният пакт от декември 1998 г. за “развитие и заетост” е подписан в условия на политическа криза. Въпреки неохотата на работодателите и на ляво-центристкото правителство, привърженици на по-голяма децентрализация, той възвръща системата на колективното договаряне на фирмено и браншово равнище, въведена със споразумението от 1993 г. Насърчава се намаляването на разходите за труд, намаляване на данъците за средната класа, засилване на националното тристранно сътрудничество.

Днес някои поставят под въпрос основателността на новите форми на заетост, но поетапното им въвеждане чрез преговори през 90-те години е съпроводено с относителен консенсус на политическите сили и синдикатите. Някои мерки, като “договорите по зони”, се посрещат критично от синдикалните среди, но се постига споразумение, което позволява да се контролира и ограничи прилагането на такива мерки.

Днес синдикалните конфедерации дават положителна оценка на тристранното сътрудничество, довело до усилен законодателна дейност през 90-те години. Според Мегале, председател на изследователския институт на ИОКТ, “при тези преговори синдикатът прояви отвореност и гъвкавост, като приемаше и най-често правеше предложения за обществено обновление и регулация”.

Според Коферати, генерален секретар на ИОКТ от 1994 до 2002 г., тази синдикална позиция се обяснява със слабостта на италианските институции. Всъщност синдикатите са били принудени да изпълняват “политическа” роля, която надхвърля техните функции. Особено по времето на пакета Треу “правителството не се опираше на парламентарно мнозинство. За да получи необходимия парламентарен консенсус за провеждане на своята политика, то трябваше да се опре на силна социална база, представена от синдикалния партньор”.

Пет години след прокарването на тази реформа “Пактът за Италия”¹, подписан през юли 2002 г. от правителството на Берлускони и 39 работнически и работодателски организации, не предизвиква същия консенсус. Реформата се вписва в рамките на европейската

¹ Главният му вдъхновител, икономистът Биаджи, съветник в правителството на Берлускони и председател на комисията, съставила “Бяла книга за пазара на труда в Италия. Предложения за активно общество и качествен труд”, представена през октомври 2001 г., е убит от Червените бригади през март 2002 г.

стратегия за заетост, която цели “да се повиши и развие качествена заетост в една отворена и конкурентна икономика”. Тя се основава и на негативна диагноза за функционирането на италианския пазар на труда, същата, която бе наложила и предишната реформа. Работа на черно, безработица, слаба активност на жените, незаконни форми на посредничество, непрозрачност и неефективност на държавната служба за заетост отново се привеждат като доводи, за да се докаже необходимостта от провеждане на реформа на пазара на труда, която да “доближи Италия до останалите европейски страни”.

Нов пакт, поставил под въпрос синдикалното единство

Въпреки че бившият министър на труда Треу разграничава собствения си подход за “регулиране и ограничаване на съществуващите форми на гъвкавост” от подхода в закона Биаджи, “насочен към увеличаване на формите на гъвкавост”, приемствеността между двата проекта е безспорна. Законът Биаджи въвежда нови форми на заетост, но една от афишираните цели все пак е да се “регулират” гъвкавите форми на заетост, развили се от средата на 90-те години.

От 2003 г. италианското трудово право се обогатява с нови договорни форми като работа на повикване, job leasing, поделено работно място или работа по двойки, работа по проект. Започнатото с реформата Треу отваряне на посредничеството между търсене и предлагане на работа за частни оператори се развива в широк мащаб. С оторизирането на същински частни агенции за работа, поставени на равна нога с държавните служби за заетост, законът либерализира устройването на безработните.

При мощна обществена мобилизация срещу проекта за отмяна в предприятията с до 16 работника на член 18 от Кодекса на труда, който позволява възстановяването на неправомерно уволнени работници, реформата Биаджи е окончателно приета след 14 месечни парламентарни дискусии. Трите синдиката – Италианска конфедерация на синдикатите на трудещите се (ИКСТ), Италиански съюз на труда (ИСТ) и ИОКТ заемат общи позиции и отхвърлят вдигането на числения праг за приложението на чл.18, както и връщането към 40-часова работна седмица в публичния сектор, но се оказват разединени относно реформата на пазара на труда.

ИОКТ се отнася твърде критично към закон, който би допринесъл за увеличаване на несигурната заетост, за декомунициране на трудовото право и за разпокъсването на наемния труд със

съпътстващите трудности за колективно представителство на работниците, докато ИКСТ и ИСТ признават като предимство въвеждането на редица новости в областта на заетостта, съзвучни с “неизбежните” промени в труда. Тези два синдиката разчитат на колективното договаряне за подобряване на закона. Реформата на пазара на труда очертава политическите разногласия. Разглеждана от дясно-центристките сили като един от главните успехи на тяхната правителствена политика, тя е критикувана от ляво-центристките партии, които настояват за промяна.

Осем години след реформата Треу нестандартната заетост (без работата на частично работно време) представлява около 13% от съвкупната заетост, близо до нивото в останалите страни от ЕС. Делът на непълновременната заетост (8%) е по-малък от средния в ЕС и в две трети обхваща работа с безсрочен договор. Ако от една страна, делът на несигурната заетост клони към стабилизация, то от друга страна, през 2004 г. 70% от новонаетите работници са били назначени с несигурни договори, повечето от които с договор за постоянно нещатно сътрудничество.

Синдикатите между защита на нормалната заетост и регулация на нестандартния труд

От края на 90-те години, организирани на териториален и отраслов принцип, трите синдикални конфедерации - ИОКТ, ИКСТ и ИСТ - създават структури ад хок за представителство на нестандартните работници.

Нидил (Нови трудови идентичности), създадена към ИОКТ, организира “нестандартните трудещи се, които работят без закрила и социална защита”. Наименованието подсказва новите професионални статуси, но и голямата им разнородност, от която следват най-разнообразни искания и очаквания от труда и синдикатите. През 2004 г. Нидил има над 18 хиляди члена. Годишният членски внос е фиксиран според дохода. Присъединяването към синдиката става посредством Камарите на труда (трудовете борси) или по Интернет.

Създадена през 1998 г. към ИКСТ, Алаи (Асоциация на нестандартни и временни работници) е сдружение, чиято цел е да “осигури представителство и защита на ангажираните в нови форми на заетост”. През декември 2004 г. Алаи наброява 24 хиляди члена.

Свързаният с ИСТ Координационен център за заетост (КПО), приемник на комитетите за заетост, създадени първоначално за

представителство на безработните и наетите с “договор за обществено полезен труд”, присъства на всяко ниво на централата (териториално и отраслово). Той отчита специфичните потребности на нестандартните работници (колективно договаряне на нови форми на заетост) и отрасловите интереси (браншово договаряне).

Тези структури представляват общо 1% от активните членове. Те са адресирани основно към полунаемните работници, като правата на временно наетите са предмет на колективно договаряне на конфедерално ниво. През 2004 г. са сключени стотина колективни договори, обхващащи над 100 хиляди постоянни нещатни сътрудници.

Първият договор, съгласуван между трите преговорни нива (предприятие, бранш, национално ниво), е сключен през юли 2003 г. за работещите в кол-центровете. Договорът обхваща сектор със 120 хиляди работници, 80% от които “нестандартни”. За временните или постоянни нещатни сътрудници е договорена постепенна стабилизация, така че през 2007 г. да бъде намален на 40% дялът на полунаемния труд.

Договорната дейност все още е скромна, но синдикалните структури развиват и специфични услуги, за да отговорят на потребностите на нестандартните работници – консултантска и защитна дейност по юридически, данъчни и трудоводоговорни въпроси; професионална информация, ориентиране и обучение; допълнително осигуряване; достъп до кредитиране; застрахователни договори с преференциални тарифи; намаления за транспортни услуги, отдих, култура. Това щедро предлагане на услуги е опит да се откликне на голямото разнообразие в сферата на “новите трудови идентичности”.

Обаче правната нестабилност, силното текучество, липсата на подходяща институционална рамка за представителството на тези трудещи се при колективното договаряне са пречки за синдикалното членство и за формиране на стабилни екипи.

Изследването на института към ИОКТ на петдесетина колективни договора за полунаемния труд, проведено от Нидил в периода 1998-2001 г. (преди новата уредба със закона Биаджи), позволява да се анализират начините на действие на синдиката, съдържанието на преговорите и обхванатите сектори. Оказва се, че колективното договаряне протича най-вече на фирмено равнище. В основата са индивидуални и често тайни контакти на работници, които се свързват с териториалните структури на синдиката. Съгласието за преговори от страна на предприятията не се дължи на колективни

конфликти. Готовите да преговарят работодатели са предимно публични учреждения и сдружения от социалния сектор. Частният сектор (чрез кол-центровете и фирмите за телемаркетинг) по-рядко възприема логиката на колективното договаряне по новите работни места. При първите два вида работодатели процесът на договаряне със синдикатите се обяснява с волята за постепенно уреждане на несигурната заетост, докато при частните фирми причината е желанието да се изпреварят и избегнат съдебни спорове.

Преговорите често се отнасят до преквалифициране на самонаемането в полунаемен труд. В публичния сектор или в сферата на сдруженията колективните договори засягат редица аспекти от трудовото правоотношение – времетраенето на договорите, длъжностните характеристики, минималното възнаграждение, защитата при прекратяване на договора, безопасността, синдикалните права, непрекъсваемостта на нещатното сътрудничество при болест или майчинство. С по-бедно съдържание, договарянето в частния сектор все пак осигурява минимален праг на регулиране чрез оформянето на трудов договор, определяне на времетраенето му, фиксиране на датата за изплащане на възнаграждението, регламентиране на почивките, начините на прекратяване на договора, синдикалните права. Но общо взето, въпреки че колективното договаряне е въвело минимум правила, условията на труд, социалната защита и възнагражденията на полунаемните работници остават твърде непълноценни.

Извън тези обективни трудности, синдикалните стратегии по отношение на несигурните работници, най-вече на полунаемните и временните работници, се колебаят между две насоки – едната се състои в отстояване на специфични искания и извоюване на минимум договорени придобивки за несигурните работници, другата цели тяхното уреждане в рамките на “нормалния” наемен труд.

Противоречиви очаквания от синдикатите

Според данните от 2002 г. полунаемните работници, плащащи вноски по специалния осигурителен режим, са твърде разнородна съвкупност по социалните си характеристики и професионалните си статуси. Близко четвърт от тях имат друга платена работа, а 11% получават пенсия. Общо 38% са членове на управителните съвети на фирмите, които представляват. Най-несигурните полунаемни трудови статуси по отношение на договори и социална защита обхващат малко

над половината от осигурените, голяма част от които са в положение на мнимо самонаемане. Значителният дял жени сред полунаемните работници, особено в южна Италия, където те представляват мнозинството от този вид трудещи се, говори за използване на уязвима работна сила, готова да приеме и най-несигурната работа.

Възрастовата характеристика на тези трудещи се (една трета са на възраст между 30 и 39 години, докато младежите съставляват само 6%) показва, че този вид заетост е не толкова средство за достъп до пазара на труда, а изразява структурна несигурност. 90% от постоянните нещатни сътрудници работят само за един работодател и по-рядко от другите нестандартни работници успяват да уредят работата си с постоянен договор. Намаляване на разходите за труд и по-голяма гъвкавост са причините за прибягване до този вид работа от страна на работодателите. Ниските възнаграждения и непостоянната трудова дейност поражда твърде песимистични прогнози за професионалното бъдеще и социалното осигуряване на тези трудещи се – бъдещата им пенсия възлиза на 30% от последното им възнаграждение.

Анкета сред полунаемните работници разкрива техните очаквания от синдиката. Те са свързани с начина, по който хората възприемат този вид работа в професионалното си развитие. За онези, които я считат за нещо преходно, подобряването на условията на труд не представлява важна цел. По-голямата част очакват или условия на труд, сравними с тези на постоянните работници, или нови форми на социална защита и колективно представителство, съответстващи по-добре на новите форми на заетост.

Над 20% от анкетираните изтъкват ролята на синдиката в договарянето на по-добри условия на труд, а малък процент възприемат синдиката като източник за предоставяне на услуги. Това са най-вече представителите на техническите професии, по-често зависими от един работодател и чиито обективни условия на труд са много близки до тези на наемните работници от същото предприятие. Обратно, сред интелектуалните професии с висока квалификация преобладава искането за специфични права на самонаемните. 40% от анкетираните изтъкват като приоритет в политиката за социална защита на полунаемните работници получаването на постоянни договори.

Главните форми на гъвкава заетост

Договор за постоянно нещатно сътрудничество – полунаеман труд

Договорът за постоянно нещатно сътрудничество съществува в италианската правна система още от 80-те години. Поради неговата нерегламентираност, първият опит за обхващането му от задължителното социално осигуряване е направен през 1993 г. В рамките на реформата на пенсионната система през 1995 г. е създаден специфичен социалноосигурителен фонд за “полунаемните” работници, попълван от осигурителните вноски (много по-ниски от вноските за наемния труд) на трудещия се и на работодателя. Тази разпоредба изважда на светло полунаемните работници и развитието на тази форма на заетост от средата на 90-те години. Първоначално възникнала като междинна форма между наеман труд и самонаемане, тя се превръща за мнозина в наеман труд с понижени стандарти. Според социално-осигурителния институт от 1996 до 2004 г. броят на полунаемните е нараснал от един на над три милиона.

С оглед по-доброто регулиране на този вид заетост, борбата с работата на черно и най-вече прекратяване на злоупотребите с прикриване на наеман труд чрез статута на нещатно сътрудничество, законът Биаджи въвежда нов вид договор, “постоянно нещатно сътрудничество по проект”.

Работата по проект се състои в самостоятелното изпълнение от работник на проект или програма за дейност, координирани от предприятието. Писменият договор става задължителен и се въвеждат нови права при майчинство, болест, трудови злоупотреки, които гарантират получаването на неплатен отпуск.

Нещатните сътрудничества при влизането в сила на закона трябва да се преобразуват до октомври 2005 г. в договори по проект или по възможност в наемни трудови отношения. Тази разпоредба се отнася до частния сектор, докато в публичния сектор много често се прибегва до постоянни нещатни сътрудници.

Две години след влизането в сила на новата разпоредба, Нидил (структурата на ИОКТ за нестандартните работници) посочва, че новият вид договор не позволява да се избегнат злоупотребите и прави още по-несигурни условията на труд на тази категория трудещи се. Близко половината (46%) от бившите нещатни сътрудници са преминали на договор по проект, а делът на назначените с безсрочен (6,5%) или временен трудов договор (11%) остава нисък. Около 6% са били

принудени да преминат на свободна практика, а 7% за загубили работата си или работят без договор. Една четвърт от нещатните сътрудници работят все още в публичния сектор.

Срочни трудови договори

Използването на срочни трудови договори винаги е било силно ограничено в италианското трудово право. Нормативната уредба става по-гъвкава с реформата Треу, като смекчава предвидените санкции при неправомерно сключване на този вид договор. Въпреки това прибягването до тази форма на заетост е слабо застъпено – през 2002 г. срочните трудови договор са представлявали около 7% от съвкупната заетост.

От временна работа към “предоставяне” на работа или staff leasing

Спомената още в споразумението от 1993 г., временната работа се въвежда за пръв път с реформата Треу от 1997 г. До 2003 г. използването на тази форма е ограничено до ситуации на временна свръхактивност, до временни нужди от труд с определен вид квалификация, неизползван от предприятието, заместване на отсъстващи работници. Първоначално забранен за наемане на неквалифицирана работна ръка, този вид работа се урежда с националното колективно договаряне. Работникът може да бъде нает с безсрочен трудов договор от обслужващата агенция и така да получава обезщетение за това, че е на разположение между две възлагания на работа.

Със закона Биаджи договорът за временна работа, прекръстен на “договор за предоставяне”, е разрешен за други категории работници и позволява безсрочно предоставяне на работна ръка (staff leasing). Разрешен е и при обичайна дейност на предприятието.

Използвана почти изключително от предприятията в северна Италия, временната работа се ползва с по-положителен имидж от нещатното сътрудничество. По данни на Статистическия институт през 2001 г. временните работници са били около 119 хиляди или 0,3% от съвкупната заетост. Между една четвърт и една трета от тези работни места са превърнати в постоянни.

Договор за чиракуване и договор за включване

Договорът за чиракуване и договорът за включване заместват със закона Биаджи договора труд-обучение.

Първият се разделя на три вида според възрастта на наетия (15-18 години или 18-29 години) и вида обучение (основно, професионално, висше образование).

Вторият, с продължителност от 9 до 18 месеца, е предназначен за включване или връщане на хора със затруднения на пазара на труда (в публичния или частния сектор) – младежи от 18 до 29-годишна възраст, дълготрайни безработни от 29 до 32-годишна възраст, безработни над 50-годишна възраст, лица, завръщащи се на пазара на труда след двегодишно прекъсване, хора с увреждания, жени от райони с над 20% по-ниска женска активност от тази при мъжете и с 10% по-висока безработица при жените отколкото при мъжете. Тази разпоредба практически позволява във всички райони жените да бъдат наемани с по-ниско заплащане от това при мъжете. Всъщност договорът за включване дава право да се наема работна сила с две квалификационни степени по-ниско от съответстващата на изпълняваната длъжност. А компонентът обучение почти отсъства.

Договор за работа на повикване

Договорът за работа на повикване може да бъде срочен или безсрочен. Работникът е на разположение на един работодател, който се обръща към него според производствените нужди и организацията на труда в предприятието. Когато договорът предвижда работникът да бъде постоянно на разположение, за периода, през който не работи, му се изплаща обезщетение, без никакви осигурителни вноски.

Поделена работа

Поделената работа (job-sharing) е частен трудов договор, с който двама работници извършват заедно една и съща работа, като сами определят подялбата помежду си на работното време. Всеки работник отговаря за общото изпълнение на работата и евентуалният пропуск на един от тях има преки последици върху другия. Уволнението или оставката на един от двамата работници води до прекратяване на договора и на другия работник.

Работа на частично работно време

С реформата Треу се въвеждат общи осигурителни облекчения за насърчаване на работодателите за наемане на частично работно време. Тези облекчения са още по-големи при наемане на младежи в затруднение, на жени, завърнали се на пазара на труда след две години неактивност, при трансформиране на договор за пълно работно време в договор за частично работно време на работници пред пенсия с оглед наемането на младежи, търсеци работа. Законът Биаджи увеличава разрешените обем извънреден труд и отслабва ролята на колективното договаряне при определяне на конкретните начини на полагането му.

В редица случаи на колективното договаряне се делегира определянето на начините на приложение на закона Биаджи. По този

повод ИОКТ критикува инструменталния подход към синдикалните организации. Поради липса на реално предварително съгласуване по съдържателната страна на закона между правителството и социалните партньори, което е било направено при предишната реформа Треу, възвръщането на правата и защитата на нестандартните работници е оставено на колективно договаряне с несигурна легитимност, без ясни правила за синдикално представителство в частния сектор.

Заклучение

От втората половина на 80-те години научният и политическият дебат се фокусират върху начините за увеличаване на гъвкавостта на пазара на труда. В края на 90-те години в периферията на относително стабилен пазар на труда се развива широка гъвкава зона. Синдикатите активно следят това развитие и се опитват да го ограничат. В началото на новия век либерализацията на пазара на труда се ускорява. Съвкупността от хората с несигурна заетост е съставена най-вече от трудещи се на границата между самонаемането (от което често поемат само рисковете) и наемния труд (от който поемат най-вече задълженията), между законния труд и работата на черно (според института към ИОКТ през 2004 г. една трета от работните места в Италия са били нередовни).

Всъщност роенето на форми на гъвкава заетост поставя въпроса за идеологическия им заряд, който изглежда надхвърля реалната им полза.

Безработицата в южна Италия (средно 15%), три пъти по-висока отколкото в северните райони, разкрива неефективността на политиката за гъвкавост, провеждана в тези икономически изостанали райони. Неангажираността на държавата и недостатъчното предлагане на работа са главните причини за тези различия, а не изтъкваната скованост на пазара на труда.

За разлика от други европейски страни, процесът на създаване на по-гъвкава заетост в Италия възниква по-късно, протича по-бързо и не е съпроводен със задълбочен размисъл за намиране на нови форми за повишаване на сигурността и квалификацията на трудовата реализация. С предоставената по-голяма свобода на работодателите в управлението на работната сила растящата несигурност на “новите трудещи се” ги доближава до работещите на черно. Затова по повод закона Биаджи някои коментатори говорят за “обличане в юридическа форма на неформалния, сенчест, черен труд”.