

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ  
ИЗСЛЕДВАНИЯ  
КЪМ КНСБ

---

---

# *СОЦИАЛНА ЕВРОПА*

*Брой 1*

март, 2010  
София

## СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

---

СЛАБАТА УСТОЙЧИВОСТ НА НАЦИОНАЛНИТЕ МОДЕЛИ ПРИ СЕГАШНАТА КРИЗА	стр. 3
ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО И КРИЗАТА	стр. 15

*Изготвил броя:* Даринка Кирчева  
*Отговорен редактор:* Надежда Даскалова

## **СЛАБАТА УСТОЙЧИВОСТ НА НАЦИОНАЛНИТЕ МОДЕЛИ ПРИ СЕГАШНАТА КРИЗА**

Сегашната световна криза е най-дълбоката от 1929 г. насам. Разбира се, западните икономики са понасяли шокови рецесии след 30-те години на миналия век – през 70-те години, в средата на 90-те години и в началото на настоящето десетилетие. Но спадът на растежа през 70-те години в повечето страни не доведе до абсолютен спад на производството. През 1993 г. Европа навлезе в първата истинска рецесия в следвоенните години. Спадът на БВП обаче беше ограничен, от порядъка на 1-2 пункта.

Сега ситуацията е твърде различна. Тръгнала от САЩ, кризата от 2008-2009 г. се характеризира със значителен спад в производството. В САЩ, от началото на 2008 г. до есента на 2009 г., БВП е спаднал с 3,5%. Рецесията е още по-дълбока в Европа, където за същия период БВП е спаднал с 5,1%.

### **Криза на „финансово-гъвкавия” модел**

Както и през 1929 г., сривът на финансовата система в САЩ създаде икономически трудности по целия свят. Не само в САЩ, но и в редица други страни, непрекъснатата либерализация на законодателството отслаби и дестабилизира още повече финансовите системи. Финансовата криза е свързана обаче със структурни дисбаланси в икономиката. Основният двигател на американския растеж, потреблението на домакинствата, от десетилетие насам се захранваше с допълнително средство, задлъжняването, като американските домакинства са задлъжнели в размер на 135% от разполагаемия си доход. Следователно зад кризата с ипотечните заеми се крие криза на трудовите доходи не само в САЩ, но и в редица европейски страни, особено възприелите подобен модел на растеж – Великобритания, Испания и Ирландия. Тези факти хвърлят нова светлина върху анализите, според които увеличението на заетостта във Великобритания и в САЩ се дължи на два фактора – гъвкавостта на пазара на труда и развитието на либерализирания финансов сектор. Тези два стълба бяха превъзрасяни заради взаимното им допълване – смяташе се, че борсата дава възможност за поемане на риск, свързан с радикалните нововъведения, а гъвкавата заетост улеснява управлението на персонала в предприятията и стимулира бързото прехвърляне на работната сила от закритите предприятия към новосъздадените.

Всъщност във Великобритания разкритите работни места се оказаха по-малко от очакваните; те отчасти се дължат на по-слабо рестриктивната макроикономическа политика в сравнение с други страни и развитието на заетостта в публичния сектор. В САЩ развитието на заетостта се дължи на нарастващия брой некачествени работни места, които изобщо не са свързани с приписваното на американските предприятия невероятно новаторство, а са изцяло свързани със засиленото влошаване на трудовия статус на наемните работници. Преоценката на американския растеж показва, че след приспадане на ипотечния балон ръстът на БВП в САЩ през последните години не е бил по-голям отколкото в Европа.

Кризата показва, че „финансово-гъвкавият” модел не е в състояние да осигури растеж и заетост, а води до напълно неоправдани степени на неравенство. Сегашната криза, и това я отличава от предходните кризи през 1993 и 2001 г., е същевременно идейна криза. Това е криза на „либерализма”, тъй като пазарът още веднъж доказва неспособността да се саморегулира. Това е криза и на икономическата наука, тъй като водещите икономисти не успяха да я предвидят и да я анализират. Това обаче е криза и на европейския модел като концептуална система и като институция.

### **Европейският вакуум**

Икономическото изграждане на Европейския съюз се основава на модел, според който растежът е плод на конкуренцията между предприятията във все по-голям мащаб (единният пазар). Но европейските политики по отношение на заетостта издават компромис между чисто конкурентния подход и реално съществуващия социален модел в отделните страни. През последните години този компромис бе наречен „гъвкава сигурност”. Така се обозначава система, възприета от Дания<sup>1</sup>, при която предприятията могат лесно да освобождават персонал, но безработните получават високи обезщетения и се ползват от „активни” мерки (обучение, насочване, помощ и др.).

Гъвкавата сигурност очертава друга насока за развитие на заетостта в Европа – съгласуването на политики за подкрепа на търсенето. Но такава политика се основава на сътрудничеството между държавите, а на практика се засилва по-скоро конкуренцията, тъй като всяка държава се стреми към по-голяма конкурентоспособност от съседите си, като задържа разходите за труд и/или намалява данъчното бреме. Политиката „всеки за себе

---

<sup>1</sup> Но първоначално развита в Холандия

си” не беше поставена под въпрос от кризата. Европейските държави наистина афишираха съгласуване на плановете си за стопанско съживяване. Но тези плановете останаха твърде разнородни, всеки от тях обусловен от проблемите на страната (банкова криза във Великобритания; спасяване на автомобилостроенето в Германия, Франция, Швеция и т.н.). Освен това не бе възприет никакъв общ план.

За Европейския съюз главното следствие от кризата беше временното замразяване на пакта за стабилност и растеж поради „извънредните обстоятелства”, предвидени в учредителните договори. За известно време се отлага борбата с бюджетните дефицити и държавните дългове. Но пактът, насочен срещу задлъжняването на държавите, доказва неспособността си да предотвратява кризи, причинени от високи нива на частна задлъжнялост – на домакинствата и на банките. Това не попречи на председателя на Европейската централна банка, Жан Клод Трише, да приканва още отсега държавите да намаляват дефицитите си.

Накрая, кризата се отразява най-зле на Лисабонската стратегия от 2000 г., която поставя за цел осигуряване на заетост на 70% от европейските граждани от 15 до 64-годишна възраст до 2010 г. (при 66% в ЕС-27 и 67% в ЕС-15 през 2008 г.). Още преди кризата тази стратегия претърпя критики, най-вече заради доминиращата роля на икономиката за сметка на социалните и екологичните въпроси. Освен това, Лисабонската стратегия, насочена към дерегулацията на пазарите, противоречи на повечето социално-политически ангажименти, стоящи в основата на най-важните институции на европейския модел. Така например тезата, че засилената конкуренция благоприятства нововъведенията, не е доказана, напротив, фактите сочат, че политиката за насърчаване на конкуренцията изглежда не може да замести научнообоснованата икономическа политика.

### **Държавите, изправени пред кризата – връщане към политики за насърчаване на търсенето**

Реакциите на кризата се обуславят преди всичко от нейния обхват, различен в отделните страни. Макар и тръгнала от САЩ, кризата се разразява по-силно в Европа. Някои от изследваните страни от началото на 2008 г. до есента на 2009 г. навлязоха в по-голяма рецесия от средноевропейската (-5,1 %) : това са, в низходящ ред, Ирландия (-9,3 %), Германия (-6,4 %), Швеция (-6,3 %), Дания (-6,1 %) и Великобритания (-5,6 %). Обратно, Австрия (-4,3 %), Испания (-4,2 %), Португалия (-3,6 %) отчитат по-малък спад на

стопанската дейност, както и Франция (-3,2 %). В Полша се наблюдава особено развитие, тъй като страната не навлиза в рецесия, а БВП нараства с 2,2 %. В САЩ спадът достига 3,5 % .

Прави впечатление, че най-засегнатите страни, с изключение на Великобритания, са силно експортно ориентирани. В Германия, Швеция, Дания износетът съставлява около 50 % от БВП, а достига 80% в Ирландия. Обратно, най-слабо засегнатите страни са САЩ, Испания и Португалия, чиито икономики не зависят толкова от износа<sup>1</sup>.

Правителствата бяха принудени да реагират на кризата, особено в някои страни, за да спасят банковата си система. В повечето случаи държавите-членки значително увеличиха публичните разходи и/или намалиха данъците, за да увеличат частните и публичните инвестиции, да стимулират предприятията да наемат работна ръка и да подкрепят разходите на домакинствата.

Сравнителният анализ на антикризисните планове на някои европейски страни разкрива, че планираните средства, от порядъка на 2 % - 2,5 % от БВП в повечето изследвани страни за периода 2009-2010 (извън автоматичните стабилизатори<sup>2</sup>), са недостатъчни за справяне с кризата. Най-значителни оздравителни планове бяха приети в Испания, Германия и Австрия, където планираните средства бяха от порядъка на 4 % от БВП ; в САЩ оздравителните мерки бяха от порядъка на 5,5 % от БВП. Изследването показва, че колкото по-незначителни са автоматичните стабилизатори в дадена страна, толкова повече средства трябва да изразходва тази страна за поддържане на стопанската дейност. Освен това, колкото по-голям е бил бюджетният дефицит и държавният дълг преди това, толкова по-слабо е оживлението. Такъв е случаят с Ирландия, където правителството заложи на предишния модел на растеж, основан на привлекателни данъчни ставки за предприятията и експорта. Затова предприе „оздравяване” на публичните финанси чрез повишаване на данъците и на социалните осигуровки.

Общо за всички планове е увеличаването на инфраструктурните публични разходи и подкрепата на жилищното строителство. Някои страни се отличават с относително намаляване на данъчните ставки – Великобритания, Австрия, Швеция, Германия, Португалия и Полша. Например, във Великобритания беше значително намален ДДС, за да се стимулира потреблението. В

---

<sup>1</sup> Експортът представлява около 10% от БВП на САЩ и 30% в Испания и Португалия

<sup>2</sup> Автоматичните стабилизатори са свързани с „автоматичното” повишаване на социалните разходи на държавата в период на рецесия с цел „стабилизиране” на стопанската дейност.

други страни преобладава увеличението на разходите – Испания, Дания, САЩ, Португалия и Франция. Прави впечатление, че някои специфични мерки, като премията при купуване на нова екологична кола срещу стара, са възприети в различни страни – Великобритания, Германия, Швеция, Испания, Португалия, Австрия, САЩ.

Създаването на работни места в публичния сектор обикновено играе ролята на амортизатор в условия на криза. Сред изследваните страни тази тенденция е най-ясно изразена във Великобритания. В САЩ секторът на образованието и здравеопазването беше особено облагодетелстван от правителствения антикризисен план, но разкритите работни места в общодържавен мащаб просто компенсират закритите работни места и на федерално ниво (в пощите), и в отделните щати. В Ирландия бе отчетено увеличение на заетостта в публичния сектор през 2008 г., но бюджетът за 2009 г. предвиждаше значителни съкращения, така че равносметката е все още неясна. А някои страни, прибягвали в миналото до подобна мярка, като Швеция, сега не са склонни да я приложат.

### **От рецесията към намаляване на заетостта – „гъвкави” страни и „закрилящи” страни**

Кризата не засегна само производството и публичните финанси. Тя значително влоши заетостта и доведе в повечето страни до силно нарастване на безработицата. Не съществува обаче механична връзка между спада на производството и намаляването на заетостта, нито между намаляването на заетостта и увеличението на безработицата. При спад в производството предприятията могат да намалят работното време или да прибягнат до частична безработица, което позволява да се запазят работниците. Могат също така да прекратят срочните и временните договори, което води до съкращаване на работни места.

Според наблюдаваната тенденция в Европа (с изключение на Ирландия, Испания и Португалия) заетостта се оказва определено по-устойчива, отколкото при рецесията от 1933 г. Във Франция това отчасти се дължи на прибягването до частична безработица. Но „задържането на работната ръка” може да се обясни с развитието на аутсорсинга и работата с подизпълнители. Така, от една страна, предприятията възложители запазват най-квалифицираните си работници с намаляване на работното време и частична безработица. А от друга страна, в предприятията подизпълнители се извършва основно съкращаване на персонала в период на рецесия чрез неподновяване на временните и срочните договори.

В отраслов разрез, сегашната криза се отличава с най-големи съкращения на работни места в промишления сектор и строителството, където от началото на 2008 г. до средата на 2009 г. заетостта е намаляла с 5 %, докато общо за Европа средният спад на заетостта е 2 %. Силното свиване на заетостта създаде допълнително 5 милиона безработни в ЕС-27, като безработицата засяга най-вече работниците с нестандартни трудови договори и с по-ниско образование. Забелязва се също, че по-засегнати се оказват мъжете, както и младежите, които са свръхпредставени в дела на работещите с нестандартни трудови договори.

Когато се изследва въздействието на спада на производството върху заетостта, се очертават два полюса. На единия се нарежда група страни, в които заетостта силно се свива – Испания, САЩ, Ирландия и в по-малка степен Португалия. На обратния полюс се нареждат Германия и Австрия, които въпреки резкия спад на производството успяват да увеличат, макар и малко, заетостта. В междинно положение се оказват Дания, Швеция, Великобритания и Франция.

Най-гъвкавите страни в сегашната криза се оказват Испания (където заетостта е спаднала с 8%), САЩ (-3,8 %), Ирландия (-9,6 %) и Португалия (-2,8 %). В САЩ уязвимостта на заетостта се дължи на слабото нормативно уреждане на трудовото правоотношение и на ниския разход при уволнения, поне в предприятията без синдикално представителство, а в такива работят над 90% от наемните работници. По същия начин в Ирландия много бързо бяха закрити работни места, поради големия дял временни договори в най-засегнатите отрасли и слабата институционална защита изобщо на труда. В Испания работещите на безсрочен трудов договор са защитени срещу уволнения. Но поради наличието на широк спектър от временни работници, представляващи 35 % от наемния труд, испанската икономика се оказва особено уязвима на конюнктурните обрати, довели до масови съкращения просто с неподновяване на временните договори. Подобен сценарий, макар и в по-малък мащаб, се наблюдава и в Португалия, където секторите с най-голям спад в заетостта (автомобилостроене, строителство, машиностроене, текстил) използват значителен дял временни работници.

Обратно, в Австрия и в Германия заетостта се е увеличила, макар и слабо (+0,6 % в Австрия ; +0,2 % в Германия). Това се дължи на масовото прибягване в тези две страни до частична безработица, която през 2009 г. обхваща над един милион наемни работници в Германия. Тази мярка, съществувала и преди кризата, но слабо използвана, претърпя две промени – продължителността ѝ беше удължена от 12 на 24 месеца и беше увеличено държавното



участие във финансирането ѝ. В тези две страни решението беше взето по съвместно искане на работодателските и синдикалните организации до правителството. Но тя се дължи и на трудностите при набиране на работна ръка, изпитани от предприятията през последните години, които дълбоко се врязаха в съзнанието на стопанските ръководители.

### **Частичната безработица в Германия**

Частичната безработица се превръща в основния антикризисен инструмент в Германия. Променян на няколко пъти, този механизъм започва масово да се използва от зимата на 2008 г. В периодите на частична безработица, за които трябва да се внесе молба във Федералната агенция по заетостта, заплатата се намалява пропорционално на намаленото работно време. Загубата на заплата се компенсира с обезщетение за частична безработица, изплащано от агенцията, в размер на 60% от нетната заплата (67% за работниците с дете на тяхна издръжка). При пълно спиране на работата обезщетението за частична безработица се равнява на обезщетението за безработица. Продължителността на частичната безработица е удължена от 12 на 18 месеца, а от юли 2009 г. – на 24 месеца.

Преди кризата социалните осигуровки върху неизплатената заплата бяха за сметка на работодателите. От февруари 2009 г. агенцията по заетостта поема половината от социалните осигуровки и ги финансира изцяло, когато се приемат мерки за преквалификация. От юли 2009 г. предприятията се освобождават от социални осигуровки след 7-ия месец временна безработица, независимо дали организират или не обучение.

Въпреки това, частичната безработица е свързана с разходи за предприятията. Добавките към заплатата трябва да се запазят (платени отпуски, отпуски по болест, премии по КТД, фирмени пенсионни вноски). Редица отрасли или фирмени КТД предвиждат по-щедри придобивки. Така например, работниците в химическия отрасъл получават 90% от нетната си заплата по време на частична безработица, а работещите в металургията в Баден-Вюртемберг, в Дойче Телеком или в търговията на дребно в Северен Рейн-Вестфалия получават най-малко 80% от брутната си заплата.

Почти единодушно е мнението, че частичната безработица е доказала своята ефективност по време на рецесията. Обществените каси трябва да влагат значителни средства, но положението нямаше да бъде различно при рязко повишаване на безработицата, което тази мярка е позволила успешно да се избегне. Наблюдателите изтъкват най-вече разходите за наемане на работна ръка след кризата – при направени съкращения предприятията ще трябва не само да се справят с напрегнатото предлагане на квалифицирана работна ръка на пазара на труда; те ще трябва да възобновят дейността си без стратегическия принос на опитните работници, притежаващи често твърде специфични умения. Равносметката не е толкова еднозначна при обучението на частично безработните, особено на нискоквалифицираните.

Три страни – Швеция, Дания и Великобритания – попадат в категорията на средно гъвкавите страни, към която се числи и Франция. Тези три страни следват много сходна тенденция – силен спад на БВП (около 6%) и ограничен спад на заетостта (-2 %). В редица отношения попадането им в тази категория е изненадващо. Действително, Швеция обикновено се числи към „закрилящите” страни, поради силната законова защита на работниците срещу уволнения. Тези защитни механизми очевидно ерозират. Обратно, в Дания трудовото отношение се оказва не толкова „гъвкаво”, след като работодателите са запазили значителен брой работни места. Във Великобритания относителната устойчивост на заетостта, донякъде трудно обяснима, е свързана преди всичко с увеличаване на работните места в публичния сектор, както и с увеличаването на временната заетост, слабо развита в тази страна.

Полша следва тенденция, която не може еднозначно да се определи. По макроикономически показатели страната като че ли е избегнала кризата както по отношение на БВП (+2,2 %), така и на заетостта (+1,2 %). Тази благоприятна ситуация не пречи да се увеличи безработицата (+0,4 пункта). Възможно е обаче наличните данни да не са достоверни. Все по-чести са обявените съкращения в предприятията подизпълнители на световните компании в промишления сектор (автомобилостроене, текстил, мебелна промишленост и др.), както и в банките и корабостроителниците.

### **Безработицата – ограничено или забавено нарастване?**

Връзката между закриване на работни места и нарастване на броя на безработните също зависи от институциите, провежданите политики и демографските процеси, като в страните с голям прираст на населението се наблюдава по-голямо увеличение на безработицата. Оставането на хората без работа може да се избегне с различни мерки, като включването им в курсове за обучение или предсрочното им пенсиониране. В това отношение основното средство в Европа беше “частичната безработица”, неточно наречена мярка, тъй като позволява да се запазят хората на работа. Тази по същество временна мярка обаче може само да забави увеличението на безработицата, което е неизбежно, ако стопанската дейност не се засили.

Освен това, правителствата могат да предприемат различни мерки, така че лицата с най-ограничени перспективи за работа да бъдат извадени от активното население. В миналото редица страни използват в различна степен механизми за ранно пенсиониране, даване на дългосрочни отпуски по болест или прехвърляне на групи

лица към други категории, например инвалиди. Още е рано да се каже дали тези механизми ще бъдат използвани отново. В изследваните страни, поне засега, не се очертава такава тенденция. Така например в Швеция дясноцентристкото правителство продължава да определя като свой приоритет борбата с отсъствията от работа, продължителните отпуски по болест и ранното пенсиониране. Такъв е случаят и в САЩ.

Най-общо, цифрите показват твърде сходни тенденции в заетостта и безработицата в отделните страни. Политиките за насърчаване на заетостта (наблюдение на безработните, обучение, помощи и субсидии за наемане на безработни и др.) не са в състояние да издигнат бариера между загубата на работа и безработицата. Напротив, те се оказват твърде пасивни и могат действително да подпомогнат за интеграцията на лицата без работа, само когато предлаганите работни места са достатъчно на брой спрямо нуждаещите се. Например, във Великобритания от една година насам броят на действително използваните от предприятията мерки за заетост и обучение е намалял, което потвърждава, че в период на икономически застой държавните помощи не са в състояние да променят значително решенията на предприятията да наемат работници.

В количествено отношение, се оказва, че страните, в които заетостта най-бързо намалява – Испания, САЩ и Ирландия – са и страните с най-голямо увеличение на безработицата при определен спад на производството. Всъщност в тези страни не съществуват мерки за предотвратяване на масова безработица при останалите без работа лица. Съответно страните от категорията на средно гъвкавите от гледна точка на заетостта – Дания, Швеция, Великобритания и Франция – следват сходни тенденции със средноевропейската по отношение на безработицата.

Следва да се изтъкне пагубното отражение на безработицата при липса на механизъм за подкрепа на доходите. В САЩ периодът за изплащане на обезщетението при безработица беше удължен над основните шест месеца. В Полша, където през 2009 г. 600 000 души са изгубили работата си, едва 12 % от безработните получават обезщетение и то само в продължение на шест месеца. От 90-те години насам във всички страни се наблюдава неблагоприятно за безработните развитие – по-строги критерии за право на обезщетение, намаляване на размера и периода на изплащане, засилване на контрола.

## Двойното бреме за наемния труд

Независимо от причините им, кризите винаги налагат жертви и лишения на наемния труд. Настоящата криза се разрази толкова силно, че доведе до намаляване на заплатите. По данни на Международното бюро на труда през 2008 г. месечната заплата на наемните работници е била в застой в САЩ и в Австрия, и дори е спаднала в Ирландия (включително и при държавните служители) и в Германия. МБТ констатира много по-ниски темпове на нарастване на заплатите по света и очаква значителен спад през 2009 г.

Както изтъква МБТ, почти пълната стагнация на заплатите през 2008 г. може в значителна степен да се обясни с намаленото работно време на запазилите работните си места. Във всички наблюдавани страни месечните доходи на милиони трудещи се са спаднали, било заради преминаването им в режим на частична безработица, било заради наложеното им намалено работно време с пропорционално намаляване на заплатата. Така се получава двойно бреме за наемния труд – загуба на работното място за едни, намаляване на доходите за други. Освен това в периоди на криза се задълбочава неравенството в заплащането, тъй като отслабват позициите за договаряне на най-нискоквалифицираните работници<sup>1</sup>.

Тези тенденции впрочем понякога са в резултат на колективни договори в предприятията, първоначално отхвърлени от синдикатите, тъй като са ги смятали за твърде небалансирани и в ущърб на работниците, но приети от самите работници по време на консултациите (Швеция, Германия). Следователно кризата поставя на сериозни изпитания социалните ангажименти. На пръв поглед се забелязва разликата между устойчивостта на така наречените “неокорпоративни” системи (Австрия) или със здрави традиции в социалния диалог (Германия) и получения срив в страните с по-слабо институционализирани индустриални отношения (Испания, Ирландия, САЩ). Но тази устойчивост на заетостта е постигната с цената на нови отстъпки по отношение на заплащането, които могат да се отразят зле на системата на работническо представителство, след като синдикатите не получават подкрепата на своите членове в редица предприятия<sup>2</sup>.

Спецификата на производствените системи, специализирани в износа на иновативни промишлени изделия с висока добавена стойност, характерни за страни като Швеция, Германия и Австрия,

---

<sup>1</sup> МБТ установява задълбочаване на неравенството в заплащането в САЩ и във Великобритания.

<sup>2</sup> Във Великобритания се наблюдава разрастване на конфликтите.

налага закрила на ядрото от най-квалифицираните работници<sup>1</sup>. Но устойчивостта на поетите социални ангажименти много зависи от бъдещото равнище на производството, самото то зависимо от световното търсене. Прави впечатление, че в страните, в които традиционно беше налице, тристранното сътрудничество между държавата, работодателите и синдикатите е сериозно засегнато, като през 2009 г. или отсъства (Дания), или се свежда до фирмени или браншови колективни договори (Германия, Австрия, Швеция).

Затова пък засега не се забелязва никаква значителна промяна в моделите на растеж. Дори ирландският модел на растеж, основно изграден в ущърб на наемните работници и изцяло зависим от външното търсене, не беше поставен под въпрос, а напротив, потвърден от действащото правителство. В другите страни, чийто модел на развитие беше по същество отречен от кризата, като Испания, Великобритания или САЩ, се чуха известни критики. Така например, американският план за съживяване на икономиката предвижда помощ за развитие на “чисти” промишлени дейности. Но в никоя от тези страни засега не се забелязва промяна на посоката.

Исканите все по-големи отстъпки от наемните работници са парадоксални в условията на криза, предизвикана именно от структурния недостиг на доходи на наемния труд при финансовия капитализъм, развил се от началото на 80-те години. Съществуват опасения, че тази тенденция ще доведе до по-силен натиск за нормативно уреждане на “гъвкавостта” на трудовото отношение. В някои страни подобни искания бяха действително отправени от работодателите към властите (Швеция, Испания), но засега не са получили положителен отзвук<sup>2</sup>.

Въпреки тези неблагоприятни за наемните работници тенденции, изненадващо се наблюдава относителна свръхзаемност. В редица страни предприятията са съкратили определено по-малко работници, отколкото би наложило обичайното им поведение. Каквито и да са причините за това решение (разходи за съкращенията, желание за запазване на най-квалифицираните работници и др.), ясни са отрицателните краткосрочни последици за предприятията по отношение на производителността и рентабилността<sup>3</sup>. Дори през идните месеци да се получи (слаб) положителен растеж, има опасност от големи съкращения на

---

<sup>1</sup> В Австрия и в Германия синдикатите са постигнали увеличение на заплатите за 2010 г. в няколко отрасли.

<sup>2</sup> Изключение в това отношение е Полша, където работодателите постигнаха значително по-гъвкаво работно време.

<sup>3</sup> В редица страни делът на работните заплати в добавената стойност е нараснал през 2008-2009 (МБТ, 2009).

работни места. Така ще се увеличи дългосрочната безработица, а с нея и бедността. Освен това, не е изключено при тези условия, на фона на големите бюджетни дефицити и публични дългове, да се засили натискът за още по-съществено орязване на законовата защита на наемните работници.

### **Към нов модел на развитие?**

Както отбелязват изследователите, през 1975 г. можеше да се очаква положителен ефект от политиките за съживяване на икономиката. В началото на 80-те години се лансираха тези, че днешните печалби са утрешните инвестиции, а утрешните инвестиции са работни места вдругиден. През 1993 г. бе тържествено обявено като абсолютен приоритет разрешаването на проблемите със заетостта и безработицата, но в съчетание с механизми, от които не се очакваха осезаеми краткосрочни резултати. През 2009 г. низходящата тенденция продължава – ангажиментите по отношение на заетостта далеч не са толкова тържествени, припомня се необходимостта от спешно балансиране на бюджета, а от наемните работници се изискват все по-големи отстъпки.

Единственият лъч надежда изглежда се съзира в пренасочване на модела на растеж към „зелен растеж”. Този растеж се основава на колективни инвестиции, например в обществения транспорт и изолацията на жилищата. Той изисква и друго преразпределение на богатството за развитие на природосъобразно потребление. Как да се постигне това? Някои изследователи предлагат „ново зелено европейско планиране”, тоест политика, която съчетава „кейнсианските, екологическите и геостратегическите измерения” на развитието. Но тази политика предполага преодоляване на възгледа за Европа като междуправителствено обединение, поддържан от държавите-членки, тоест политиката „всеки за себе си”.

Наблюдаваното понастоящем следване на предишните пътища е далеч от тази социално-екологическа мечта. На много места и в предприятията, и в държавите конкуренцията, ако не и хищническият грабеж изместват сътрудничеството. При неяснотата в сегашната обстановка като че ли най-малко рискове крие продължаването на предишното развитие с някои странични изменения. Тези изменения могат да се окажат положителни, като засилено инвестиране в „зелени” производства, или отрицателни, като по-нататъшно орязване на социалните права. Тези две насоки не са несъвместими.

Бъдещото предизвикателство е обвързването на социалните с екологическите въпроси. Логично е да се предположи, че страните с най-голям обществен консенсус, които са и страните с най-малко неравенство и бедност, като скандинавските страни, ще успеят да постигнат такова обвързване, както вече са започнали да го правят. Остава да се види как ще се отрази кризата на тяхното развитие, както и на развитието на останалите страни.

## **ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО И КРИЗАТА**

### **Теория за неокорпоративизма и сравнителен анализ на индустриалните отношения в Европа**

При всеки икономически обрат се поставя въпросът за стабилността на системите за индустриални отношения в Европа. Досега отговорите бяха сравнително неизменни. Експертите почти единодушно констатират, че в западната част на европейския континент е трайно установена институционализирана система на сътрудничество между синдикати и работодатели. Според някои тази система съставлява сърцевината на така наречения “европейски социален модел”, противоположен на англосаксонския модел както отвъд Ламанша, така и отвъд Атлантика. За обозначаване на това явление се използват най-различни термини – неокорпоративизъм, социално сътрудничество, съгласуване, социално партньорство. Някои от тези изрази могат да се разглеждат като синоними. Разнообразието в названията се дължи обаче и на това, че формите на сътрудничество се променят с времето и в отделните страни. Географските очертания на съответните страни се променят, но тези варианти продължават да се вписват в една и съща зона. Най-малкият общ знаменател на този модел е, че действа като алтернатива на децентрализацията и дерегулацията на индустриалните отношения. Системите са подложени на натиск за децентрализация и дерегулация, но те устояват и позволяват най-много “организирана” децентрализация. Описанието на модела е общоприето, но по факторите, обясняващи различията, съществуват разногласия.

#### **Неокорпоративизмът от 70-те години**

Дебатът за възникването на индустриални отношения, основани на по-голямо сътрудничество, започна през 70-те години с

теорията за неокорпоративизма. Американският политолог Филип Шмитер през 1974 г. създаде понятието “либерален корпоративизъм”, наречен впоследствие “обществен корпоративизъм” или “неокорпоративизъм”, в отличие от въведения през 30-те години корпоративизъм в някои авторитарни държави. Въпреки липсата на историческа приемственост между тези два вида корпоративизъм, Шмитер изтъква някои концептуални сходства. Според Шмитер общото название “корпоративизъм” се обяснява с някои общи черти, като отредения на синдикалните и работодателските организации публичен статут и монополно представителство. Тези сдружения са или създадени, или признати от държавата. Държавата им предоставя монополно представителство и публична функция в уредбата на индустриалните отношения. В крайна сметка, те са “инкорпорирани” в държавата. Неокорпоративизмът се отличава от авторитарния корпоративизъм по това, че членството в синдикатите и участието на синдикатите в институционалното устройство са доброволни, а не задължителни. Шмитер изтъква две важни страни на неокорпоративизма – опосредстваната защита на интересите и участието в държавните политики, което може да се нарече и социално сътрудничество. Отнесен към индустриалните отношения, корпоративизмът е специфична форма на социално регулиране.

През 80-те години в сравнителни изследвания бе направен опит да се класифицират индустриално развитите страни според степента на неокорпоративизъм в опосредстваната защита на интересите. За целта Шмитер предложи два основни показателя – организационната централизация и наличието или липсата на монополно представителство. В други изследвания бяха използвани показатели за социално сътрудничество като институционалното участие на синдикатите в държавата и механизми за тристранно сътрудничество. Въпреки методическите разлики, сравнителните анализи водят до общия извод, че в най-висока степен неокорпоративни са страните от Северна и Централна Европа – скандинавските страни, Австрия, Швейцария, Германия, Белгия и Холандия.

Съпоставка на тази класация с икономическите показатели на тези страни позволи да се оцени тяхната целесъобразност. По отношение на инфлацията и безработицата, най-силно корпоративните страни постигат най-добри икономически резултати. В повечето случаи това са страни с дългогодишно доминиращо участие на работническа партия (или поне на про-трудова партия) в управлението, като социалдемократическите страни от Северна Европа (скандинавските страни) и Централна



Европа (Австрия). Често това са малки страни, силно изложени на международната конкуренция. Същевременно, това са страните с най-ниска степен на трудови конфликти. Излиза, че при взаимодействието между синдикати и партии от един политически спектър за защита на интересите на наемния труд не е толкова необходимо прибегването до стачка.

Появата на различните теории за неокорпоративизма в края на 70-те години съвсем не е случайна. В този период масовият синдикализъм е в своя апогей, което го поставя в сравнително по-благоприятна позиция спрямо работодателите и правителствата. За овладяване на разходите за труд и ограничаване на инфлационните последици правителствата се опитваха тогава да организират “политическа размяна”, при която синдикатите приемаха умерен ръст на заплатите срещу политически обещания за запазване и насърчаване на заетостта, както и за провеждането на реформи, които разширяваха или консолидираха социалната държава и правата на трудещите се.

Повечето теоретици на неокорпоративизма от 70-те години изхождаха от предположението, че тези договорки обслужват най-вече интересите на работодателите и правителствата. Неокорпоративното сътрудничество се възприемаше като средство за възстановяване на икономическата и политическата стабилност, разклатена от нарастващите искания за повишения на заплатите. От 80-те години, след края на трите славни десетилетия с пълна заетост, съотношението на силите пак се промени в полза на капитала. След конфликтното десетилетие през 70-те години, в европейските страни стачната вълна спадна. Работодателите и правителствата вече не приемаха на сериозно заплахата от общо разрастване на конфликтите. Те не се нуждаеха толкова от синдикатите, като стабилизиращ фактор, тъй като политиките за конкурентно намаляване на инфлацията бяха отстранили опасностите от инфлационни процеси. След тази промяна в съотношението на силите все по-голяма част от работодателите смята, че неокорпоративните споразумения не са й изгодни и че разполага с по-успешни алтернативи за овладяване на разходите за труд – дерегулацията и децентрализацията.

### **1990-2000 г. – връщане към неокорпоративизма и разширяване на неговия обхват**

Следва да се отбележи, че с изключение на Великобритания, в никоя европейска страна работодателите не са се възползвали от предимството си, за да наложат грубо политика на децентрализация

и социална дерегулация. Въпреки че при европейско сравнение Великобритания се очертава като изолиран, краен случай, идеята за социална дерегулация блазни също работодателските организации и правителствата на европейския континент. Налице е и друга нагласа – да се наложи на синдикатите да приемат политика на частична социална дерегулация, от която се очаква да насърчи растежа и заетостта. Този вариант води през 90-те години до разработването на социални пактове, с които се предлага на синдикатите да се включат в политики за затягане на коланите и преустройство на социалната държава.

Каква е идейната връзка между неокорпоративизъм и социални пактове? Дали става въпрос за институционализация на предишната практика или за функционален заместител, поради слабостта или липсата на неокорпоративни отношения? Някои автори изтъкват появата на социалните пактове като циклично завръщане на неокорпоративизма. Според други, пактовете от 90-те години имат съвсем нова качествена характеристика, наложена от промяна в обстановката – необходимостта от овладяване на инфлацията с оглед влизането в Европейския валутен съюз (ЕВС). Така или иначе, две особености отличават социалните пактове през 90-те години и сегашното десетилетие от неокорпоративизма през 70-те години.

Първо, те се сключват в страни, които преди не са смятани за неокорпоративни, и дори в страни, които не са управлявани от пролейбъристко правителство, приятелски настроено към синдикатите. Това отчасти опровергава първоначалната неокорпоративна теория, която изтъква като основополагащ фактор организационната централизация, след като новите пактове се сключват и в страни със синдикален плурализъм и демократична синдикална структура. От друга страна, възниква нов вид неокорпоративизъм – “олекотен неокорпоративизъм”, който се характеризира с “организирана децентрализация” на колективното договаряне (вж. Таблица 1). Той постепенно измества класическия неокорпоративизъм, свързан с централизация на колективното договаряне. Причисляването на отделните страни към един от тези начини на регулиране става по-несигурно.

**Таблица 1. Видове индустриални отношения, социални пактове и антикризисни споразумения**

	1981	1996	Социални пактове 1990-1999	Социални пактове 2000-2007	2009	Кризисни споразумения 2008-2009
Швеция	кк	неолиб.	-	+	прагм.	о
Норвегия	кк	по-лек к			трип.	+
Дания	кк	по-лек к	°	+	прагм.	+
Финландия	кк	неолиб.	++	++	трип.	+
Холандия	к	по-лек к	++	++	трип.	+
Белгия	к	етат.	+	+	трип.	+
Германия	к	по-лек к	++	-	прагм.	о
Австрия	кк	по-лек к	°	+	трип.	о
Франция	не-к	етат.	°	+	взаим.	+
Италия	не-к	по-лек к	++	++	взаим	о
Испания		по-лек к	++	++	взаим	-
Португалия		к	++	++	взаим	о
Ирландия	не-к	по-лек к	++	++	трип.	-
Великобритания	не-к	неолиб.	°	°	прагм.	°

к = (нео)корпоративизъм

кк = силен (нео)корпоративизъм

етат = етатизъм

неолиб = неолиберализъм

трип = трипартизъм

взаим = взаимодействие между двустранни преговори и държавна политика

прагм = прагматично сътрудничество по отделни въпроси

*Социални пактове, национални споразумения, антикризисни споразумения:*

++ = социален пакт

+ = централно споразумение

о = липса на преговори

- = провалени преговори

### **Институции и партньори в сегашния етап**

Интерпретацията на новите социални пактове е много различна. Дори и в групата страни, които сключват социални пактове, насоките се променят. Може ли въпреки това да се открият някои константи? Някои изследователи отговарят положително и изтъкват на първо място катализиращата роля на произтичащите от ЕВС задължения за възникването на социални пактове дори в страни, които не са имали неокорпоративни институции и традиции. Освен това, те отреждат определяща роля на институционалните

фактори, с които се обяснява защо в някои страни, сключили социални пактове през 90-те години, тази практика се запазва след влизането им в ЕВС. Като доказателство се привеждат четири страни, сключили социални пактове в периода, предшестваш влизането в ЕВС – Ирландия, Италия, Португалия и Испания. Преди това тези страни не са имали неокорпоративни институции.

С въвеждане на понятието неоинституционализъм изследователите установяват два различни пътя на тези страни след въвеждането на ЕВС според степента на институционализация. Социалният пакт се определя като институция, основана на общи разбирания на проблемите и решенията. Тези разбирания служат като норми и набор от правила, които структурират участващите организации и тяхното взаимодействие.

В Италия и Португалия тази институционализация е непълна. Тъй като липсва споделено виждане, конфликтите с десни правителства, но и между социалните партньори (дори между синдикалните организации) са често явление. Все пак връщане към социалните пактове не е невъзможно, но дългосрочното развитие е трудно предвидимо. В Ирландия и Испания институционализацията е завършена, което води до разгръщане на самоподдържаща се динамика на договаряне, дори при смяна на политическото мнозинство.

Според тези анализи би следвало в Ирландия и Испания да се очакват нови споразумения за излизане от кризата. Данните обаче сочат, че в тези страни социалното сътрудничество е навлязло в труден период и са налице провали на преговорите. Въпреки че наблюдаваният период е твърде кратък и не е изключено подновяване на преговорите, тезата за стабилизиране на социалното сътрудничество не се потвърждава.

Как тогава да се обясни по-проблематичното развитие на индустриалните отношения в отделните страни? Според някои автори глобалното преобръщане на съотношението капитал-труд, което личи от редица показатели, като нарастването на безработицата, намаляването на дела на заплатите или спада на синдикалната плътност, намалява значението на институционалния фактор спрямо стратегическите насоки на партньорите. Тяхната свобода на действие не е напълно ограничена от икономическите фактори. Съществува обаче взаимозависимост между стратегиите на различните партньори, поради което резултатът от преговорите не е предварително зададен, а се определя за всеки отделен случай.

С други думи неокорпоративизмът е едно от условията, но няма нито устойчив, нито цикличен характер. Политическата размяна остава възможна, но само ако стратегията на синдикатите за

превръщане на краткосрочните интереси на наемния труд в дългосрочни политически интереси намери пресечна точка с политическия интерес на правителствата да приобщят синдикатите към решаването на икономическите проблеми. Обратно, ако правителствата търсят основно електорална подкрепа, а синдикатите са преди всичко загрижени да запазят статута си на партньор, в най-добрия случай се получават нестабилни тактически съюзи, като Съюза за труда в Германия, на който правителството на Шрьодер сложи край през 2003 г. В източноевропейските страни изграждането на трипартитни институции доведе до „илюзорен неокорпоративизъм”, тъй като правителствата не се нуждаят от съдействието на синдикатите, чийто стратегически капацитет е слаб, поради ниската им плътност и крайната децентрализация на колективното договаряне. Трипартитните институции и споразумения изиграха символична роля в преходния период и процеса на присъединяване към ЕС.

### **Тристранното сътрудничество в кризисния период**

Тезата, че сходни институции могат да доведат до съвсем различни резултати в отделните страни, се потвърждава от сравнителния анализ на трипартизма в западноевропейските страни при сегашната криза. Очертават се три категории:

- страни с редовно функциониращи трипартитни институции;
- страни, въвели взаимодействие между двустранното договаряне (общонационално или отраслово) и държавните политики;
- страни, в които отношенията между трите партньора са прагматични и непостоянни.

В четири от шестте страни с институционализирано тристранно сътрудничество – Белгия, Холандия, Норвегия, Финландия – са подписани национални споразумения, които могат да бъдат определени като неокорпоративни споразумения за политическа размяна.

В Белгия през 2008 г. е подписано двустранно споразумение между синдикалните и работодателските конфедерации след намесата на назначен от правителството помирител. В замяна на диференцирано удържане на заплатите се договаря повишаване на пенсиите и на обезщетенията за безработица, както и намаляване на осигуровките за сметка на работниците.

В Холандия редица национални двустранни и тристранни споразумения следват логиката на размяната – задържане на заплатите срещу мерки за защита на заетостта. Преговорите

завършват през март 2009 г. с тристранно споразумение за „пакет от антикризисни мерки“, с който задържането на заплатите се удължава до 2012 г.

В Норвегия синдикалните и работодателските конфедерации сключват споразумение за задържане на заплатите, съчетано с мерки за защита на ниските заплати и възможност за неприлагането им от предприятията в затруднение.

Във Финландия, въпреки взетото през 2008 г. решение за отказ от централните споразумения, работодателската конфедерация ЕК приема съвместно със синдикалните организации пакет от мерки за икономическо стимулиране, приет от правителството. Социалните партньори подписват през януари 2009 г. и споразумение, с което се въвеждат трайно дългосрочни отпуски. В замяна работодателите няма да внасят осигуровки в държавната пенсионна система.

В Ирландия обаче тристранното сътрудничество, действало успешно две десетилетия от 1987 г. насам, навлезе в криза. През септември 2008 г. бе подписано тристранно споразумение, което предвижда удържане на заплатите и клауза за неприбягване до стачка в замяна на обещание за мерки в защита на временната заетост. Но новите преговори през януари 2009 г. се провалиха и правителството едностранно обяви замразяване на заплатите и увеличение на пенсионните осигуровки за публичния сектор. Синдикатите отвърнаха с протест на наемните работници. Правителствена инициатива за съживяване на тристранното сътрудничество също претърпя неуспех.

В шестата страна от тази категория, Австрия, няма централно тристранно споразумение. Правителството едностранно предприе антикризисни мерки. Социалните партньори го следват само чрез отрасловото колективно договаряне, при което синдикатите често приемат задържане на заплатите.

В страните, в които има взаимодействие на двустранни и тристранни отношения, социалното сътрудничество се оказва изправено пред още по-големи трудности в кризата. Във Франция, Италия и Португалия тристранното договаряне протича формално, но споразуменията често изключват част от синдикалното движение. В Испания позициите на работодателите и на синдикатите все повече се раздалечават, въпреки че синдикатите остават обединени около общи позиции.

Във Франция нови законови разпоредби задължават правителствата да консултират синдикалните и работодателските организации и да изчакват резултатите от двустранните преговори, преди да издават нормативни актове в социалната област. Въпреки че това задължение понякога се заобикаля с процедурни хватки, то е

довело до сключването на редица междуотраслови споразумения. Понякога те са подписани само от част от петте представителни синдикални конфедерации. Някои от тези споразумения са пряко свързани с антикризисни мерки, каквито са две споразумения за повишаване на обезщетението при частична безработица от декември 2008 г. и юли 2009 г. През октомври 2009 г. започна нов кръг от междуотраслови преговори по условията за излизане от кризата. В този процес обаче не следва да се съзира проява на тристранен консенсус, тъй като по същество работодателските организации определят дневния ред на преговорите. Те могат да възприемат твърди позиции, тъй като в случай на провал могат да разчитат на правителството и парламентарното мнозинство за приемане на решения в тяхна полза.

В Италия правителството прие едностранно няколко пакета от антикризисни мерки през ноември 2008 г., през март и юни 2009 г. Италианската обща конфедерация на труда (ИОКТ), най-голямата синдикална организация, реагира с демонстрации срещу неефективността на тези мерки. През януари 2009 г. беше сключено тристранно споразумение между правителството, работодателските и синдикалните организации, с изключение на ИОКТ. С него се изменя тристранното споразумение от 1993 г. за уреждане на колективното договаряне по посока на неговата децентрализация.

В Португалия през юни 2008 г. е сключено тристранно споразумение за реформа на Кодекса на труда, но без подписа на главната синдикална конфедерация – Обща конфедерация на португалските трудещи се. Споразумението е сключено преди настъпването на кризата.

В Испания работодателски и синдикални конфедерации подписват през юли 2008 г. тристранно споразумение, представено като споделено виждане за кризата, но впоследствие стратегиите на партньорите се разминават. Работодателите предлагат „антикризисен трудов договор“, при който да се премахне нормативната уредба на уволненията и да се намалят обезщетенията за уволнение. Предложението се отхвърля от синдикатите и правителството. Тристранното сътрудничество по реформата на пазара на труда блокира. При това положение правителството едностранно прие спешни мерки. През май 2009 г. по предложение на синдикатите започват нови тристранни преговори, но през юли те се провалят.

В четирите страни от третата категория с прагматично и нерегулярно сътрудничество не се наблюдават опити за централно договаряне.

В Дания икономическата криза не предизвика специално тристранно или двустранно договаряне. Но тя промени посоката на преговорите за реформа на пазара на труда, които завършиха през есента на 2008 г. със сключването на тристранно споразумение по един отделен въпрос – намаляването на отпуските по болест. През февруари 2009 г. работодателските и синдикалните организации съвместно поискаха по-широко прилагане на частичната безработица, която правителството включи само отчасти в „пакета от мерки за заетостта” през март 2009 г.

В Швеция съставената през 2006 г. дясноцентристка правителствена коалиция прекъсна традицията на социално сътрудничество. Междуетраслови преговори за реформа на споразумението от 1938 г., основополагащо за индустриалните отношения в страната, се провалиха през март 2009 г. Антикризисни споразумения са сключени обаче в някои браншове и предприятия.

В Германия голямата коалиция от 2005-2009 г. не възобнови тристранното сътрудничество, на което червено-зеленото правителство на Шрьодер сложи край през 2003 г. Знак за влошаване на индустриалните отношения на централно ниво е фактът, че „пактът за чиракуването”, сключен между работодателите и правителството през 2004 г. и подновен през 2007 г., не беше продължен през 2009 г. Липсата на споразумение на централно ниво не пречи в предприятията често да се подписват споразумения за справяне с кризата. Ръстът на работните заплати в браншовите колективни договори все още е съществен, но се компенсира с отменящи клаузи за предприятията в затруднения. За следващите преговори синдикатите на металургията и на химията, за разлика от синдиката на държавните служители, представиха умерени искания за заплати.

Във Великобритания лейбъристкото правителство не възобнови съществено тристранното сътрудничество, въпреки проведеното през януари 2009 г. „заседание за заетостта”.

Ако се направи равносметка на тристранното сътрудничество в условията на криза, се забелязва известно влошаване на положението. От осемте страни, първоначално класирани като неокорпоративни, само пет – Норвегия, Финландия, Холандия, Белгия и Австрия – са запазили институции за тристранно сътрудничество. В първите четири страни тези институции продължават да действат и постигат споразумения за справяне с кризата. Това са класически модели на политическа размяна – умерен ръст на заплатите срещу мерки за запазване или създаване на работни места.



В страните, класирани първоначално като средно корпоративни, се запазва същият вид политическа размяна, но основно в отраслите и предприятията. Същото се наблюдава и в Швеция, първоначално определяна като модел на национално тристранно сътрудничество. Затова пък в страните, смятани за неокорпоративни, след сключването на социални пактове, не се забелязва стабилизиране на този вид регулиране, освен формално, чрез подписването на споразумения само от част от синдикалните организации. Дори в Ирландия и Испания, представяни преди това като пример за стабилизиране на въведено неотдавна тристранно сътрудничество, то е навлязло в криза. Франция се очертава като особен случай. Без същинска неокорпоративна традиция, страната навлиза в етап на тристранно сътрудничество, водещо до сключване на споразумения, които обаче пораждат известни съмнения относно реално постигнатия консенсус.

Въпреки че наблюдаваният период е сравнително кратък, тези резултати биха могли да се обяснят с това, че силният финансов шок от лятото на 2008 г. първоначално е бил възприет от всички като опасност от сриване на системата. Тримата партньори са постигнали консенсус по необходимостта от държавна намеса за спасяване на финансовата и производствената система. Но с постепенното отдалечаване на опасността стратегиите на партньорите започват отново да се разминават – работодателите искат мерки за повишаване на конкурентоспособността на предприятията, правителството възнамерява да ограничи публичния дефицит, докато синдикатите критикуват неравното разпределение на тежестта от кризата и настояват за социално справедливи мерки и за подкрепа на потреблението. Независимо от институционалната основа, условията за продължаване на тристранното сътрудничество все повече намаляват. Тази тенденция обаче би могла да се преобърне, ако оживлението се окаже неустойчиво.

### **Заключение**

Сравнителните изследвания потвърждават поляризацията на видовете индустриални отношения – на единия полюс, различни форми на социално партньорство в страните от западната част на европейския континент, а на другия, една страна, Великобритания, която следва друг път. Налице са обаче национални особености, както и известна неустойчивост във времето на начините на регулиране. Неокорпоративният модел запазва силата си в период на дълбоки промени на икономическата среда и в съотношението на силите между капитал и труд. Някои страни от континента,

първоначално далеч от този вид регулиране, като че ли са го възприели, както показва сключването на социални пактове през 90-те години. Трайно явление ли е това? Не е сигурно, тъй като поведението на партньорите днес е по-гъвкаво, отколкото в миналото, и по-непредсказуемо. Главен архитект на тези пактове, държавата не е непременно заинтересована от възобновяването на тези договорености. Анализът на реакциите в условията на криза потвърждава наличието на нови различия. Ако в някои страни с традиционно социално партньорство или трипартизъм този начин на регулиране позволи да се постигнат споразумения за справяне с кризата, в други страни преговорите се провалиха или изобщо не започнаха. Въпреки това, ако понякога провалът на преговорите е съпътстван от синдикална мобилизация и възобновяване на социалните конфликти, няма данни, че е налице общ обрат в индустриалните отношения. В някои страни с некорпоративна традиция преобладава следването на предишния модел, но с трудности за синдикалните организации да направят стратегически избор в съответствие с враждебната икономическа и политическа среда.

#### ПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ:

1. Chronique internationale de l'IRES No 121, 2009
2. Bureau international du travail (2009), Rapport mondial sur les salaires.
3. <http://europa.eu>