

Индустриски односи во Европа

2010



The Economic Crisis Impact on Industrial Relations National Systems:
Policy Responses as Key Recovery Tools

This project is funded by the European Union

Индустриски односи во Европа 2010

Европска комисија

Генерален директорат за вработување, социјални односи и издршка
Оддел В1

Прирачникот е завршен во октомври 2010 год.



The Economic Crisis Impact on Industrial Relations National Systems: Policy Responses as Key Recovery Tools

"This publication has been produced with the assistance of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of the Center for Research and Policy Making and can in no way be taken to reflect the views of the European Union."

Ниту Европската комисија, ниту било кое лице кое делува во име на Комисијата може да се смета за одговорно за употреба на информациите содржани во оваа публикација.

© Cover photos: 123RF

За секоја употреба или репродукција на сликите кои не подлежат под авторско право на Европската унија, може да се побара дозвола директно од авторот.

Извештајот е превод од оригиналот: "Industrial Relations in Europe 2010"

Превод од англиски јазик: Јана Мелоска Петрова



Повеќе информации за Европската унија се достапни на интернет (<http://europa.eu>). Податоци за каталогизација, како и извадоци од истите се наоѓаат на крајот на публикацијата.

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011

ISBN 978-92-79-17861-0

doi:10.2767/1416

© European Union, 2011

Репродукција се дозволува само со заење на авторот.

Печатено во Луксембург

ПЕЧАТЕНО НА ЕКОЛОШКА ХАРТИЈА БЕЗ УПОТРЕБА НА БЕЛИЛО (ECF)

Содржина

1. Вовед	6
2. Преговори во услови на криза: одговорности на социјалните партнери	7
3. Преговори во услови на криза: одговори на социјалните партнери.....	9
3.1. Вовед	9
3.2. Меѓу - секторско ниво	11
3.2.1. Договори за справување со кризата.....	12
3.2.2. Неуспешни разговори и притисок врз постоечките аранжмани.....	17
3.2.3. Специфични јавно - политички мерки: аранжмани за скратено работно време.....	20
3.2.4. Процена	22
3.3. Секторско и ниво	28
3.3.1. Исходи од преговорите за плата.....	30
3.3.2. Производство и производствени индустрии.....	32
3.3.2.1. Секторско ниво	32
3.3.2.2. Ниво на компанија.....	35
3.3.2.3. Несогласувања и неуспешни преговори	42
3.3.2.4. Резиме	44
3.3.3. Приватни услуги.....	49
3.3.3.1. Секторско ниво	49
3.3.3.2. Ниво на компанија.....	51
3.3.3.3. Несогласувања и неуспешни преговори	51
3.3.3.4. Резиме	53
3.3.4. Процена	55
3.4. Заклучок.....	58
Библиографија	62

1. Вовед

Оваа публикација претставува превод на дел од извештајот на Европската комисија "Индустриски односи 2010". Публикувањето на овој извештај е дел од активностите спроведени во рамките на проектот: Влијанието на економската криза врз националните системи за индустриски односи: Политички одговори како главни мерки за опоравување од кризата, финансиран од ЕУ - Директоратот за Вработување, Социјални Работи и Вклученост. Проектот започна да се имплементира на 1 - ви Декември, 2011 од страна на Центарот за Економски Развој како водечка организација заедно со своите партнери Центар за Истражување и Креирање на Политики (Македонија), Евро Колеџот од Универзитетот во Тарту (Естонија), Фондацијата за Економско Политичко Истражување (Турција), Конфедерација на Работнички Унии (Бугарија), Институтот за Јавни Работи (Полска) Институтот за Меѓународни Односи (Хрватска).

Главната цел на проектот е да ги вклучи истражувачките, посредувачките и комуникациските способности на национални истражувачки институти од 3 земји членки на ЕУ и 3 земји кандидати за членство, со цел да се анализира влијанието на глобалната економска криза на националните системи за индустриски односи и да воведат ефикасни алатки за опоравување. Конкретни цели на проектот се:

1. Да ја подигне националната дебата помеѓу странките активно вклучени во индустриските односи (работнички унии, организации на работодавачи, државни власти и истражувачки центри) со цел да промовира активна размена на информации и искуство помеѓу нив.

2. Да ги запознае заинтересираните странки од 3 нови ЕУ членки и 3 земји кандидати

за членство со Извештајот на ЕК за Индустриски односи во Европа, со неговата содржина, заклучоци и препораки како и да ги интегрира Европските и компаративните елементи во нивните национални системи за индустриски односи.

3. Да обезбеди меѓународна платформа за споделување на знаење за практики на индустриски односи и да создаде мрежа на изврсност помеѓу странките инволвирани во индустриските односи од 3 земји членки и 3 земји кандидати.

Главни активности на проектот се:

- развивање и реализација на дводневен состанок на Меѓународен Истражувачки Тим за индустриски односи со цел усогласување на истражувачка методологија, тема, надледување и индикатори за евалуација - Спроведување на 6 национални истражувања на конкретни посткризни импликации и мерки за опоравување кои се согледани како такви од клучните социјални партнери во 3 земји членки на ЕУ и 3 земји кандидати.

- Организација на 6 еднодневни национални дебати со инволвираниите странки во индустриските односи (работнички унии, организации на работодавачи, државни власти, истражувачки институции).

- Превод на националниот јазик и презентација (за време на националната дебата) на ЕК извештајот за индустриски односи

- Организација на дводневна меѓународна конференција поврзана со политички одговори на националните системи за индустриски односи на економската криза во 3 нови ЕУ членки и 3 земји кандидати

- Зголемување на видливоста преку акции како што се 72 објавувања на интернет, 6 прес - конференции и 1 видео

- Спроведување на 5 дневно студиско патување во Брисел

2. Преговори во услови на криза: одговорности на социјалните партнери

Преку процесот на социјален дијалог, работодавачите и синдикатите одиграле значајна улога во соочувањето со ударот од кризата. Сепак, постои значајна разлика од земја до земја и од сектор до сектор. Се чини дека разликите во економската состојба влијаеле врз текот на преговорите повеќе на секторско ниво, отколку помеѓу земјите. Влијанието на институциите за секторски дијалог е значајно исто колку и јавната политика и мерата во која социјалните партнери се вклучени во дијалогот. Во повеќето земји - членки, меѓу - индустриските социјални партнери се обиделе да постигнат договор за мерките за справување со кризата. Во 16 земји - членки се направени отворени обиди да се преговараат двострани или тројни национални договори со цел да се надмине кризата. Додека едни главно се фокусираше на проблемите со вработувањето како скратувањето на работното време и измената на платата, други се занимавале со поширок опсег на мерки.

Степенот на кризата во земјите - членки не одредува дали обидите за преговори се успешни, туку јавната политика одиграла клучна улога. Постојните системи за социјална заштита и политиките за активно вклучување даваат основа за поддршка за време на криза врз која можат да се градат решенијата на социјалните партнери. Покрај евидентната улога на власта во склучување на тројни договори, често играат и важна улога во поддршката на двостраните договори.

Договорите за справување со кризата на секторско ниво се под влијание на традиционалната пракса, а договорите на ниво на претпријатие се позастапени. Преговорите на секторско ниво и се доверени на одредена група на земји со добро воспоставени системи на преговори со повеќе работодавци. Овие исто така главно се појавуваат во производствениот сек-

тор, каде што има релативно мала евиденција за преговорите со приватниот услужен сектор. На ниво на претпријатие, договорите за справување со последиците од кризата се проширени во поголем број земји.

Додека реалните плати значајно пораснале во 2009 год., просечната заработка расте многу побавно. Во повеќето земји - членки кризата го намали договореното просечно зголемување на платата во 2009 год., но не во голема мерка. Намалената инфлација значеше поголем раст на реалните плати. Но, ефектите подлабоко се осетија во суштинската заработка, отколку во основните плати определени со колективните договори, што се должи на намалени работни часови и/или скратување на дел од бонусите.

Во производствениот сектор, мерките се воведени и во специфични секторски договори наменети за спречување на ефектите од намалениот обрт врз вработеноста и како дел од „регуларните“ договори во кои се дефинираат платата и условите за вработување. Главната тема е скратеното работно време, но обработени се и другите иновативни решенија како што е „лизинг на вработени“. Многу договори исклучиво или делумно го регулирале скратеното работно време. Во други се споменуваат „преговори за концесија“, со размена на еден вид на гаранција за вработување во замена за флексибилност на работникот во однос на платата и условите за работа.

Договорите на ниво на претпријатие во услужниот сектор се фокусираат на концесија за плата и работни услови, додека скратеното работно време релативно малку се применува. Договорите главно се концентрираат на секторите на цивилно воздухопловство и поштенските и телекомуникациските услуги. Повеќе од една

третина од договорите се однесуваат на програмите за намалување на трошоците на претпријатијата и предвидуваат жртвување на поголемиот дел од вработените без гаранција за вработување. Половина од останатите договори исто така предвидуваат намалување или замрзнување на платите, но во замена за тоа гарантираат вработување.

Одредени стратешки одлуки на социјалните партнери водат сметка за многу од разликите меѓу земјите, кои биле разгледани. Ова е очигледно во примерите од новите земји - членки каде претходно не се склучувале вакви договори и во оние земји од EU - 15 каде договорите не се склучиле иако постои институционален капацитет за нив.

Шемата на договори на секторско и на ниво на компанија укажува дека стратегиите на социјалните партнери се моделирани според институционални поставки за индустриски одоси, како и

според јавно - политички интервенции во форма на статутни краткотрајни работни шеми.

Во неколку земји - членки, кризата за првпат довела до договори меѓу социјалните партнери на меѓу - индустриско ниво. До сега, како што кризата провоцирала преговарани или конкретизирани реакции, каде власта или работодавците можат самостојно да делуваат во други услови, проблем е одржливоста на овие договори, особено во неколку централно и источно европски држави, каде што досега овие договори не биле познати. Нема индикации дека сега страните би предвиделе понатамошни преговори или договори, но страните не можат ниту да го заборават процесот. На секторско ниво, ударна карактеристика се провизиите што ја зајакнуваат компетентноста за утврдување на платата на ниво на претпријатие. Затоа, кризата може понатаму да ги забрза долгорочните трендови на децентрализација.

3. Преговори во услови на криза: одговори на социјалните партнери

Додека преговорите и концентрацијата на социјалните партнери одиграле важна улога во справувањето со ефектите од кризата, постои значајна разлика меѓу земјите и секторите во нивниот обем и карактеристики. Разликите во економската состојба се појасно отсликани во разликите меѓу и во рамките на секторите отколку меѓу земјите. Влијанието на институциите за индустриски односи е значајно, иако присуството на институционален капацитет за концентрација и/или преговори на национално, меѓу – секторско ниво е помалку значајно. Јавната политика и вклученоста на социјалните партнери во неа имаат различно влијание врз шемата на преговарани одговори.

Оваа глава се базира на нацртот од Марк Карли и Пол Марџинсон од Единицата за истражување на индустриски односи при Универзитетот во Ворвик.

3.1. Вовед

Во оваа глава се истражуваат одговорите на работодавачите и синдикатите за кризата на различни нивоа на економска активност: меѓу – секторско, секторско и на ниво на претпријатие. Централниот фокус е ставен на инцидентата, шемата и карактерот на преговараните и договорените одговори меѓу социјалните партнери. Исто така се обрнува внимание и на

неуспешните обиди за преговарани одговори и примери на конфликт. Во однос на карактерот на склучените договори на различни нивоа, балансот меѓу дистрибутивните и интегративните елементи е од посебен интерес¹. Во контекст на економската криза, дистрибутивниот елемент на договорите вклучува мерки наменети за итно намалување на трошоците, како технолошки вишок, замрзнување или намалување на платите и зајакната флексибилност вклучувајќи го и работното време. Интегративниот елемент носи со себе мерки кои оформуваат краткорочни одговори на начин на кој може да се дадат среднорочни бенефиции за двете страни, како оние наменети за одржување на вработеноста преку поделба на работата и со тоа задржување на вештините – па дури и нивно зајакнување преку користење на простор за обука (ИЛО, 2009 год.).

Можат да се идентификуваат четири главни групи на влијанија како оформување на степенот во кој се постигнати преговори или договори за одговорите на кризата меѓу социјалните партнери, како и карактерот на постигнатите договори (Гласнер и Кене, 2010 год.), што се гледа подолу на слика 1.1.

Како што се гледа од Глава 2, економската состојба во текот на кризата варира на национално економско ниво и во различ-

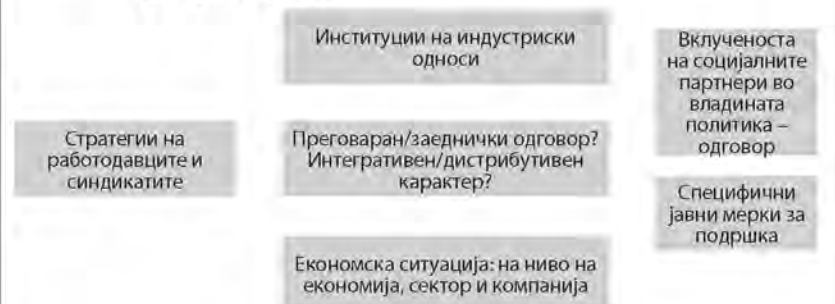
¹ Разликата помеѓу дистрибутивното и интегративното преговарање за прв пат е направена од Валтон и МекКерси (1965). Традиционално, колективното преговарање било разгледувано како прашања на дистрибуција, како плати и должина на работна недела. Резултатите од дистрибутивното преговарање се нула – сума: добивката на едната страна кореспондира со загубата на другата. Но, колективното преговарање може исто така да има интегративна агенда, која што има позитивна сума: двете страни можат да си обезбедат добивки. Договорите за реструктурирање кои што целат и на намалување на трошоците и зголемување на флексибилноста и на зголемување на капацитетите на работната сила на пример. Во пракса, дистрибутивните и интегративните аспекти на колективните преговори се помешани, балансот на резултатите ќе биде настроен повеќе на едната или на другата страна.

ни сектори. Овие варијации ја формираат потребата за и магнитудата на политичките одговори, како и доменот отворен за дејствување на владата и социјалните партнери. Институциите за индустриски односи во земјите - членки претставуваат некои значајни заеднички точки, но и значајни разлики, како што беше прикажано во Глава 1. Четири институционални аспекти се централни тема на оваа Глава. Прво, присуството и природата на институционалните договори за тројна или двојна концентрација и/или преговори на меѓу - секторско ниво, чија релевантност се разгледува во првиот главен дел од оваа Глава. Второ, дали структурите за колективни преговори се по природа за еден или повеќе работодавачи. Во преговорите со повеќе работодавачи, постои можноста за повисоки нивоа на воспоставување рамки во кои може да се олеснат и водат понатамошните преговори на ниво на претпријатија. Трето, дали покриеноста со колективни преговори т.е. процент на работна сила е исто така покриен и со колективни договори? Ова е силно поврзано со аранжманите за преговори: добро е утврдено дека покриеноста на колективните преговори со повеќе работодавачи е видливо повисока од преговорите со еден работодавач (Трекслер и др., 2001 год.) Соодветно, договорените одговори на кризата поверојатно ќе покријат поголем дел од работната сила каде доминираат аранжманите со повеќе работодавачи. Во преговорите со еден работодавач,

минимална покриеност значи дека унилатералните, менаџментски одговори ќе бидат широко распространети. Четврто, според тоа дали во аранжманите за преговори со повеќе работодавачи има одредби кои јасно ги артикулираат преговорите на повиоко и на ниво на претпријатија, соодветно. Аранжманите на повисоко ниво можат да ги оформат и ограничат преговорите во претпријатијата само во присуство на ефективни аранжмани за владеење на повеќе нивоа (Марцинсон и Сисон, 2004 год.; Нергард и др. 2009 год.). Вториот, третиот и четвртиот аспект ги оформуваат активностите на социјалните партнери на секторско и на ниво на претпријатие, што е разработено во вториот главен дел од оваа Глава.

Два аспекти на јавната политика го оформуваат обемот, и карактерот на договорените одговори. Првиот, разработен во Глава 2, е вклученоста на социјалните партнери во формирањето на пакетите со антикризни мерки кои ги воведува владата. Вториот се специфичните јавно политички мерки наменети за одржување на вработеноста, особено шемите за скратено работно време кои биле мобилизирани или ново - воведени во многу земји - членки, а со кои се дава поддршка на запослатите на оние кои се погодени од кризата, преку парцијални бенефиции за невработените. Овие шемии, кои се накратко разработени во оваа глава, можат да ги патераат работодавачите и синдикати-

Слика 1.1: Влијанија врз оформувањето на одговорите на социјалните партнери за кризата



Извор: Базирано на Гласнер и Кене (2010).

Рамка 1.1: Извори на информации

Податоците за специфичниот развој на меѓу - секторско, секторско и ниво на претпријатие во оваа глава, освен ако не е поинаку наведено, се базирани на извештаите од: Европската Опсерваторија на Еурофонд за Индустриски Односи и Европскиот Монитор за Реструктурирање; Билтенот од ETUI за Колективни Преговори; две онлајн услуги базирани на сопствена регистрација, Преглед на Европската Вработеност и Планетарен Труд; Вести од ЕРС, кои ги објавува мрежата за обука и консултации [euro - betriebsrat.de](http://euro-betriebsrat.de); во случај на неколку договори на ниво на компанија и сектор, вклучени се и веб-страниците на компаниите и на синдикатите; и нацрт документот на ИЛО од Гласнер и Кене (2010 год.)

те да преговараат за понатамошни мерки како одговор на ефектот од кризата и/или да бараат преговори за спроведување на мерките. На кратко, постои потенцијално важна интеракција меѓу специфичните јавно политички мерки и инцидентата и карактерот на договорените одговори, каде првите го зголемуваат доменот на вторите. Во својот дел, одговорите на работодавачите и синдикатите се условени, но не и дефинирани со економската состојба, институциите за индустриски односи и владините активности. Одговорите се исто така производ на соодветните стратегии на работодавачите и синдикатите (Гласнер и Кене, 2010 год.) Секој од нив спроведува избори, има потенцијал да се залага за иновативни и/или да се потпира на испробани и тествирани решенија, да влегува во компромиси соочувајќи се со разликите и/или да ја тестира својата релативна сила преку конфликт.

Оваа глава е поделена на два главни дела. Меѓу - секторскиот развој се разработува во првиот, во главно активностите кои ги преземаат социјалните партнери на национално ниво. Развојот на регионално

ниво е значаен во неколку земји, а дел од него се разгледува во Рамка 1.4. Вториот дел се однесува нивоата на сектор и компанија, фокусирајќи се и на производствениот и на секторот за приватни услуги. Развојот во секторот за јавни услуги на кратко е даден во Рамка 1.6. Во овој дел исто така се разгледуваат и активностите на социјалните партнери на европско ниво, кои главно се вртат околу Европските работнички совети. Оваа Глава е составувана во време кога развојот кој е предмет на интерес се движел брзо и понекогаш и во непредвидлива насока. Процената се базира на податоци од почетокот на кризата до април 2010 год.

Во оваа Глава се заклучува дека додека преговорите и договорите помеѓу социјалните партнери играат важна улога справувањето со ефектите од кризата, има значајни разлики меѓу земјите и секторите во нивниот обем карактер. При предвидувањето на оваа варијација според четирите групи на фактори утврдени во Слика 1.1, се доаѓа до заклучок дека разликите во економската состојба се појасно рефлектирани во вариабилната шема на договорени одговори меѓу и во секторите, отколку меѓу земјите. Влијанието на институциите на индустриски односи генерално е значајно, иако најмалку за приуството на институционалните капацитети за договарање и/или преговарање на национално и меѓу - секторско ниво. И двата јавно - политички аспекти се смета дека имаат различно влијание врз шемата а договорени одговори. Во пракса, целосната проценка на влијанието на стратегиите на социјалните партнери бара детални податоци какви што не се достапни. Во најдобар случај, можат да се извлечат заклучоци, а тие се силно сугестивни за нивната релевантност.

3.2. Меѓу - секторско ниво

Во овој дел се испитуваат специфичните двојни и тројни активности кои социјалните партнери ги преземаат или треба да ги преземат во земјите - членки на ЕУ на

меѓу - секторско ниво (заедно со владата во случај на тројна активност) директно како одговор на економската криза. По-генералните процеси на консултации и дијалог и перспективите на социјалните партнери се предмет на Глава 2. До крајот на Април 2010 год., двојните или тројните национални меѓу - секторски договори за формирање на став, или во некои случаи за посебни активности, како одговор на кризата се склучени во 10 земји: Белгија, Холандија, Франција, Шпанија, Полска, Естонија, Летонија, Литванија, Бугарија и Чешка. Во 11 - та, Словачка, синдикатите и организациите на работодавачи склучиле паралелни, но посебни договори со владата. Во пет земји имаше неуспешни преговори за договорите: Ирска, Словенија, Шпанија (во случајот на можен троен договор), Финска и Унгарија. Во поглед на вклученоста на земјите, се издвојуваат две карактеристики. Прво, постоечките тројни и двојни институции за преговори и/или договори не се мобилизирани, успешно или неуспешно, за соочување со кризата во сите земји во кои постојат. Второ, договорите се склучени во повеќе земји во централна и источна Европа каде нема воспоставена традиција социјалните партнери и/или власта да ја спроведуваат оваа задача.

3.2.1. Договори за справување со кризата

Двојните или тројните национални меѓу - секторски договори во шест земји и паралелните договори во Словачка се склучени во релативно раната фаза на кризата. Во другите четири земји, договорите се склучени подоцна. Во Литванија, тројниот договор бил потпишан по долготраен конфликт, додека шпанскиот двоен договор се потпишал по вториот обид, по едногодишен интересенум во преговорите. Тројни договори во Бугарија и Чешка не биле склучени се до првите месеци од 2010 год. по што следувале повици од социјалните партнери за поголемо вклучување во справувањето со кризата. Во случајот со белгиските и шпанските меѓу - секторски

и холандските тројни договори, иницијативите биле адаптација и оформување на нормален, регуларен процес на преговори за справување со моменталните економски услови. Договорите во Франција, Полска, Словачка, Естонија, Летонија, Литванија, Бугарија и Чешка се ад - хок и слободни реакции на кризата. Во Полска, балтичките земји и Чешка, договорите се чини први од ваков вид. Словачките договори следувале на претходен договор во кој се предвидени ефектите од влезот во евро - зоната.

На кратко, шестте договори кои се склучени релативно рано во кризата, се следните:

- Белгиските социјални партнери експлицитно одговориле на кризата со нивниот меѓу - секторски колективен договор за 2009 - 10 год. (вакви договори нормално се потпишуваат на секои две години), склучен во декември 2008 год., кој бил со цел да се постигне баланс меѓу компетитивноста на компаниите, куповната моќ на работниците и нивната вработеност. Во него се вклучени умерени зголемувања на куповната моќ, намалување на даноците на приход за нокна и прекувремена работа, зголемување на бенефициите за работата со намалено работно време и намалување на даноците за да се охрабрат работодавачите долгорочно да вработуваат невработени луѓе (Перин, 2009 год.)
- Во традиционалните есенски консултации во октомври 2008 год., холандската влада и социјалните партнери постигнале широк договор за прашања како што се умерени барања за плати, намалени придонеси за осигурување за невработените, реформи во законот за отпуштање од работа, помош за слабо платените и ранливите групи, создавање на работни места и обуки. Во март 2009 год., двојната Фондација за Работна Сила постигнала договор за справување со кризата за 2009 - 10 год., во кој се промовирало вработувањето, модерација на платата, обуките, помошта за работниците кои

останале како технолошки вишок и флексибилно вработување (Фондација за Работна Сила, 2009 год.)

- Во јули 2009 год., француските социјални партнери постигнале национален меѓу - секторски договор за справување со последиците од економската криза врз вработувањето. Тука спаѓале: продолжување на статутното скратено работно време за новите групи на вработени; зголемување на времетраењето на бенефициите од скратеното работно време; рамка за 'позајмување работници' меѓу компаниите; промоција на географска и работна мобилност на работниците; подобрување на шемите за помош на работниците кои останале како технолошки вишок да се вратат на работа; и помош наменета за групи како долгорочно невработени, постари работници и млади луѓе (за повеќе детали види Рамка 1.2).
- Во март 2009 год., полските социјални партнери постигнале двоен договор за пакетот анти - кризни мерки, вклучувајќи поголема флексибилност на работното време; воведување на шема за скратено работно време и лимит за фиксно вработување, како и мерки за минимална плата, социјално осигурување и данок (за повеќе детали види Рамка 1.2).
- Во Естонија е постигнат троен договор во март 2009 год. со кој се поставуваат принципите за одржување на нивоата на вработеност, на пример преку доживотно учење и флексибилно вработување, како и преку обезбедувањена поефективна помош за невработените лица (Нурмела и Кару, 2009 год.)
- Во јуни 2009 год., склучен е троен договор во Летонија, кој имал за цел намалување на дефицитот во јавниот сектор, здружување на мерките за зголемување на приходот и намалување на јавните трошоци, заедно со намалување на долговите во јавниот сектор, пензиите и бе-

нефициите (Кабинет на Министрите на Република Летонија, 2009 год.)

Различен вид на договорен пристап, кој вклучува паралелни владини договори со социјалните партнери, бил склучен во Словачка. Во почетокот на 2009 год., словачката влада потпишала два документи:

- 'меморандум за соработка за решавање на ударот од фипансиската и економската криза во Словачкото општество' со главната синдикална конфедерација, каде владата бара да се одржи нивото и заштитата на вработеноста, а синдикатите да достават умерени барања за плата и пристап со дијалог (Чириа, 2009 год.); и
- сличен меморандум со главните организации на работодавачи, каде владата би одбегнала наметнување на нов законски или административен товар на работодавачите, а работодавачите нема да ја користат кризата како изговор за намалувањена условите за вработување (Планета на труд, 2009 год.)

Во врска со заклучоците од овие договори, словачката влада воспоставила Економски Кризен Совет со претставници од социјалните партнери, за да даваат предлози за справување со кризата.

Во Литванија, на склучувањето на договорот во октомври 2009 год. му претходеле месеци на одржана синдикална опозиција за владините мерки за штедење, како што е наведено во Глава 2, кои кулминирале во штрајк со глад во јули, кој успешно ја натерал владата да ја промени тактиката. Тројните национални договори за економските и социјалните политики во текот на кризата покриваат области како данок, јавни расходи, плати во јавниот сектор, намалување на бенефициите за социјално осигурување, реформа на јавниот сектор, мерки за економски стимул, енергетска политика, образование и обука, здравство и борба со сивата економија (Blažienė, 2009).

Во Шпанија, социјалните партнери не можеле да го потпишат вообичаениот меѓусекторски рамковен договор за 2009 год. со кој се даваат упатства за преговорите на пониско ниво, главно заради разликите во зголемувањето на платите (види подолу во текстот). Сепак, успеале да продолжат со оваа работа во 2010 год., преземајќи досега невиден чекор со постигнување на тригодишен рамковен договор (Преглед на Европското Вработување, 2010 год.) 'Договорот за вработување и колективно преговарање' дава препораки за преговорите на секторско и на ниво на компанија во 2010, 2011 и 2012 год. Главниот приоритет е заштита и создавање на работни места, преку модерирање на платите и промовирање на вработување со отворен договор, наместо привремено вработување. За платата, во договорот се препорачува умерено зголемување секоја година и воведување на: клаузули за ревизија на платите, со што ќе им се компензира на вработените зголемувањето на инфлацијата која го надминува покачувањето на платите во периодот од три години; и клаузули за сиромаштија во секторските договори кои можат да бидат активирани од страна на компаниите кои се соочуваат со финансиски потешкотии. Во договорот исто така се препорачува колективните договори да содржат одредени мерки за избегнување и намалување на загубите на работните места, промоција на вработување со отворен договор, развој на флексибилноста на работната сила, справување со реструктуирањето и подобрувањето на обуката.

Во Чешка, по барањата од синдикатите и организациите на работодавачи во 2009 год. за поголемо вклучување во владините одговори на кризата, како и нивно учество во работата за подготовка на нови шеми за скратено работно време (Рамка 1.5), во почетокот на 2010 год. почнало сериозно ангажирање за пошироките прашања. Ова резултирало со троен договор во февруари за група 'краткотрајни' мерки за одговор на кризата (Verveková, 2010). Сите овие работи се поврзани со

група економски и социјални проблеми. Директно, програмите за обука се поврзани со точките за вработувањето, можноста за поголема даночна хармонизација меѓу вработените и само - вработените и мерките за справување со злоупотреба на бенефициите за невработените. Дополнителни мерки се договорени во април. Во поглед на вработеноста, владата се обврза да ги испита можностите од воведување на шема за скратено работно време која е повеќе во 'германски стил' и да ја забрза исплатата на бенефициите за пензии и боледувања.

Во Бугарија синдикатите барем делумно се повлекоа од главните национални тројни институции кон крајот на 2008 год. поради недостатокот од консултации за владините антикризни мерки и организираа протести против владината политика во пролетта и летото 2009 год. Сепак, по промената на власта, тројниот дијалог продолжи во август 2009 год. со договор за формирање на заеднички пакет на антикризни мерки. Сепак, нема консензус за новата инцијална антикризна програма на владата. Незадоволството на синдикатите од програмата довело до преговори со организациите на работодавачи за потенцијалните дополнителни мерки, што резултираше со група заеднички предлози до владата и конечно потпишување на договор за пакетот од 59 антикризни мерки во март 2010 год. (Daskalova, 2010). Ваквите широки мерки треба да го поддржат вработувањето, домаќинствата, бизнисот и државниот буџет. Мерките за вработување вклучувале: механизам за зголемување на минималната плата; зголемување на бенефициите за невработените; шемите за поддршка на вработувањето во компании кои се соочуваат со потешкотии (како поддршка за работниците кои се на неплатено отсуство); субвенции за вработување; и промоција на мобилноста на работна сила.

Рамка 1.2: Француски меѓу - секторски договор за справување со последиците од кризата по вработувањето

Со брзото зголемување на невработеноста, организациите на социјалните партнери одлучиле во мај 2009 год. да отпочнат преговори за националниот меѓу - секторски договор за 'социјалното справување со последиците од економската криза врз вработувањето'. Преговорите резултирале со договор за 'итни' мерки во вработувањето на 8ми јули, потпишан од сите главни социјални партнери, освен синдикалната конфедерација CGT (European Employment Review, 2009). Било предвидено понатамошните преговори да бидат за 'структурните' мерки за олеснување и надополнување на претстојната економска обнова.

Договорот од јули изграден врз основа на различни одговори на кризата на пазарот на труд и иницијативите за обука кои ги преземаат владата и социјалните партнери во текот на 2008 и 2009 год., обезбедува дополнителни мерки наменети за 'ограничување на последиците од економската криза врз вработувањето во најголема можна мерка'. Овие мерки се наменети за: да помогнат во 'одржувањето на договорената врска' меѓу работодавачите и вработените во периодите со намалена активност; да обезбеди посигурен пат за враќање на работа на работниците кои останале без работа како технолошки вишок; да ги ублажат ефектите од економската криза врз најранливите групи; и да ги зајакнат квалификациите и вештините. Сите договорени мерки се од привремена природа и со важност до 1 јануари 2011 год., а многу од нив бараат владата да ги спроведе, што укажува дека треба што е можно побрзо да се донесат неопходните регулативи.

Клучните одредби од договорот се:

- проширување на статутните шеми на скратено работно време за новите групи вработени (особено во услужниот сектор);
- мерки за промоција на обуката на вработените во шемите со скратено работно време и осигурување на нивните идни кариери;
- зголемување на генералното максимално времетраење на бенефициите од скратеното работно време од 800 до 1000 часа годишно по вработен;
- поедноставување на административните процедури кои компаниите мора да ги почитуваат во пријавувањето за бенефиции од скратено работно време;
- рамка на правила и процедури за водење на 'позајмувањето вработени' – овој договор, каде компанијата привремено става одреден број на вработени на располагање на друга компанија е дозволен во француските закони, но недоставува детален правилник;
- промоција на географската и работната мобилност на работниците во компаниите, на пример преку интерни 'размени на позиции' или дозвола работниците да се испробаат на друго работно место;
- подобрување на шемите за помош на работниците кои останале технолошки вишок да се вратат на работа, како нивно отворање пред луѓето кои претходно имале фиксни договори или биле привремено вработени преку агенција за вработување; и
- помош насочена кон одредени целни групи, како долгорочно невработени, постари работници и млади луѓе, главно преку адаптирање на употребата на различни постоечки шеми во кои се бара овие групи да останат вработени, да им се најде нова работа, или да им се помогне за прв пат да влезат на пазарот на трудот.

Социјалните партнери исто така во јануари 2009 год. постигнале национален меѓу - секторски договор за стручна обука, кој бил договорен по налог на владата. Процесот на преговарање не бил директно поврзан со кризата, но конечниот текст на договорот е под влијание на влошената состојба на вработувањето. Договорот содржи мерки наменети за обезбедување обука за уште 700.000 писко квалификувани или невработени работници секоја година и обезбедување на средства за итни мерки за обука за справување со ефектите од кризата.

Рамка 1.3 Договор за антикризен пакет на полските социјални партнери

По разговорите за мерките за одговор на кризата во рамките на главното национално тројно консултативно тело, Тројната Комисија за Социјални и Економски Работи, синдикатите и организациите на работодавачи отвориле двојни разговори по ова прашање и во март 2009 год. договориле пакет од антикризни мерки (Czarzasty, 2009).

Во главните точки (од кои многу биле со ограничена природа) спаѓаат следните:

- воведување на форма на скратено работно време, каде работодавачите кои се соочуваат со економски потешкотии, за да избегнат технолошки вишок можат да ги стават работниците на скратено работно време или привремено да ги отпуштат, а засегнатите работници да добиваат ограничени јавни субвенции за платата;
- продолжување на максималниот референтен период за упресочување на неделното работно време од три до 12 месеци и дополнета статутна дефиниција на 'работен ден' со која ќе се овозможи поголема флексибилност;
- воведување на флексибилно работно време со цел да го олесни усогласувањето на работата и семејниот живот;
- промоција на создавањето и употребата на фондовите за обука на компаниите;
- ограничување на времетраењето на фиксните договори, со цел да се стабилизира вработеноста;
- постепено зголемување на националната минимална плата на 50% од просечната плата;
- зголемување на бенефициите за социјално осигурување за работниците кои останале технолошки вишок и поддршка за семејствата кои се најтешко погодени од кризата;
- даночно ослободување за падоместоци и бенефиции кои им ги исплаќаат компаниите и синдикатите на работниците кои се соочуваат со финансиски потешкотии;
- усвојување на колективните договори на компанијата како извори на законот за работна сила; и
- укинување на законското ограничување на платата на директорите во државните фирми.

Многу од договорените мерки бараат спроведување со закон. Владата се обврзува да ги донесе неопходните закони и за таа цел, предложила нацрт - закони во јуни 2009 год., кои се усвоени во август. Во законите недостасувале некои точки кои ги договориле социјалните партнери (како зголемување на националната минимална плата) и биле изменети други, што довело до жестока критика од страна на синдикатите (кои ја обвиниле владата за спроведување на сопствената агенда и неуспех правилно да се консултира за законите), а во помала мерка и од работодавачите. Во почетокот на 2010 год., социјалните партнери ја критикувале ефективната на некои мерки кои биле воведени со законите и побарале амандмани.

Степенот во кој различните договори се двојни или тројни не е јасен во сите случаи. Договорите постигнати во Естонија, Бугарија и Чешка се јасни тројни договори, шпанскиот договор е двоен, додека паралелните договори склучени во Словачка не се ниту двојни, ниту тројни. Во другите земји има покомплексна игра меѓу социјалните партнери и владата. До-

дека белгиските интерсекторски договори формално се двојни, се договарани во соработка со владата (која посредувала во разговорите), се потпираат врз владиното финансирање на некои од мерките и формира дел од владиниот одговор на влошената економска состојба. Во Холандија постои микс од тројни и двојни меѓу - секторски договори со широк тро-

ен договор за одговор на кризата склучен во октомври 2008 год. и двоен договор во март 2009 год., иако вториот очигледно во голема мера произлегол од работата на тројниот 'кризен тим'. Во Франција договорот од јули 2009 год. за справување со последиците од економската криза врз вработувањето се базирал на владиното одобрување и легислатива за голем дел од неговото стапување на сила. Полскиот договор бил со преговаран на двојна основа по што следеле тројни разговори и многу од точките во него барале спроведување со закон, кој бил донесен во август. Исто така и некои мерки во повеќето договори кои барале спроведување со закон, во случајот со Белгија, Шпанија и во одредена мерка Холандија, спроведувањето е предвидено со понатамошни колективни преговори на пониско ниво.

Договорите во Летонија и Литванија се повеќестрани, вклучувајќи договори меѓу владата и повеќе организации од интерес. Како и синдикатите и организациите на работодавачи, договорите ги попишале и организации претставници на бизнисот (настрана од организациите на работодавачи) и пензионерите, со различни други странки кои се вклучени во секој случај поединечно. Сепак, во Литванија, договорот не го потпишале повеќе синдикати (главно од јавниот сектор) и групи од релевантен интерес (како што се здруженијата на стари лица и лица со посебни потреби) и овие организации го критикувале договорот, тврдејќи дека ги застапува интересите само на потписниците, а не и на широката јавност.

Во однос на содржината, сите договори содржат 'пакети' на мерки наменети за справување со економската криза, а не решенија на поединечни прашања. Договорите во Белгија, Естонија, Франција, Холандија, Полска, Словачка и Шпанија централно се занимаваат со работи поврзани со вработувањето. Останатите договори биле со поголем опсег, покривајќи повеќе економски, фискални, јавни и социјално политички работи, вклучително и некои

елементи од пазарот на труд (само маргинално како во случајот со Летонија, каде договорот се однесувал само на мерките за штедење наменети за обнова на јавните финансии). Во одредена мера, втората група на договори изгледа била вежба за добивање консензус од социјалните партнери за владините мерки за одговор на кризата (особено намалување на расходите), во замена за некои компензирачки мерки.

Повеќето заеднички прашања поврзани со вработувањето кои се предмет на различни договори се: скратено работно време (Белгија, Чешка, Франција, Шпанија и Полска); мерки за даноци/социјално осигурување поврзани со вработувањето (Белгија, Холандија и Полска); поттик за вработување, шеми и помош наменети за невработените лица и ранливите групи (Белгија, Бугарија, Чешка, Франција, Шпанија и Холандија); флексибилност во типот на вработување и/или работното време (Бугарија, Естонија, Холандија, Шпанија и Полска); модерација на платата (Белгија, Холандија, Словачка и Шпанија); и обука/доживотно учење (Чешка, Естонија, Шпанија и Холандија).

3.2.2. Неуспешни разговори и притисок врз постоечките аранжмани

Во шест земји, се одржале преговори за специфичен двоен или троен договор или спогодба наменета за справување со ефектите од кризата, но без успех до крајот на април 2010 год. Пет од засегнатите земји имале воспоставена традиција на успешно склучување на меѓу - секторски договори: Ирска, Луксембург, Словенија, Шпанија и Финска (до неодамна). Во шестата, Унгарија, нема претходна успешна иницијатива. Од овие, Ирска, Словенија и Шпанија доживеале колапс (барем привремен) на долготрајните меѓу - секторски двојни/тројни договори како резултат на кризата и разликите за тоа како да се реагира на неа. Тројните договори исто така биле донесени под притисок во Бугарија, како што е наведено погоре.

Рамка 1.4: Регионални меѓу - секторски договори за соочување со кризата во Италија и Шпанија

Во неколку земји – членки, националните политички структури ги пренесуваат важните одговорности во полето на вработување на регионално ниво. Ова е очигледно случај во Италија и Шпанија. Уште од почетокот на кризата, договори за справување со аспектите на ефектите од вработувањето се потпишани во повеќе региони во двете земји.

Во Италија, легислативата усвоена во јануари 2009 год. ги зголемила ресурсите на земјата за системот на ‘социјални амортизери’ – мерки кои ги амортизираат ефектите од технолошките вишоци и реструктурирање, заедно со специјални бенефиции за невработените и други форми на парична поддршка за работниците кои останале без работа или се на принуден одмор – и овозможиле системот да се прошири и адаптира во текот на 2009 и 2010 год. Националните власти постигнале договор со властите на регионално ниво за спроведување на законот. Оперативните детали потоа се одредени со договори потпишани од социјалните партнери и властите во секој регион. Овие регионални тројни договори типично ги прошируваат мерките за поддршка за да покријат видови на компании и работници кои обично не се вклучени во социјалните амортизери, а во некои спаѓаат и обврските за обука на засегнатите работници, или е предвидено вклучување на социјалниот партнер во администрирање на шемата.

Во барем еден случај, регионалните социјални партнери исто така потпишале двоен анти - кризен договор. Договорот склучен во регионот Рим/Лацио во јуни 2009 год., требало да ја засили локалната економија и да го зголеми нивото на вработеност. Во него се предвидувало работодавачите да употребуваат засилени социјални амортизери, додека исто така се вовел пов заеднички регионален фонд за обука и барање за повеќе иницијативи за промоција на ‘зелени’ и високо технолошки индустрии, заедно со инвестиции во истражување и инфраструктура.

Во Шпанија, тројните договори се потпишале во повеќе региони во текот на 2009 год. за промоција на вработување и стимулирање на економијата во контекст на кризата. На пример, ‘пактот за развој и компетитивност’, потпишан во Кастиља ла Манча во август, предвиден за: големи јавни инвестиции во јавните работи, инфраструктура, доамќинство, истражувања и нови технологии; мерки за поддршка на малите бизниси, стручна обука; и субвенции за вработување на невработени лица. Слично на ова, ‘социјален договор за продуктивност и вработување’ бил потпишан во Ла Риоха во март, предвиден за јавна инвестиција во иновациите, извозна индустрија, обновлива енергија, животна средина, компетитивност, инфраструктура и туризам. Договорот исто така се фокусирал и на подобрување на обуката, јавниот сервис за вработување и работните услови. ‘Договор за компетитивност и генерирање на вработувања’ бил потпишан во Мадрид во декември со цел директно да се создадат 30.000 високо - квалификувани работни места и индиректно 50.000 во стратешкиот индустриски сектор, преку инвестиции во иновациите и новите технологии.

Унгарската влада одржала тројни дискусии кон крајот на 2008 год. и 2009 год. за можен ‘социјален пакт’ за реформските мерки како одговор на кризата, но безуспешно. Како што се наведува во Глава 2, значајните разлики остануваат меѓу социјалните партнери и ривалските синдикални конфедерации, и двете заради свои-

те соодветни перспективи за мерките потребни за успешно справување со кризата и за владините предлози, особено оние за реформите во законот за работна сила (Tóth, Edelényi и Neumann, 2009). Страните изгледа само ги разгледуваат предлозите наместо да учествуваат во изнаоѓањето компромис.

Во Финска, долготрајната двојна/тројна политика на национална плата завршила во 2007 год. и конфедерацијата на работодавачи ЕК потенцирала дека не сака повеќе да има улога во вакви меѓу - секторски преговори. Сепак, кога ќе се поврзе со рундата секторски преговори од крајот на 2009 год., ЕК и синдикалните конфедерации одржувале тајни разговори за можна целосна рамка за зголемување на платите во секторските договори, со цел да се промовира вработувањето. Разговорите завршиле безуспешно во декември 2009 год. кога ЕК се повлекол од нив (Jokivuori, 2009).

Тројните преговори во текот на март и април 2010 год. во Луксембург биле со цел да се постигне договор за мерките за поддршка на вработувањето, одржување и зајакнување на конкурентноста и справување со влошувањето на јавните финансии. Преговорите се прекинати кон крајот на април, а главниот фокус на несогласување бил клучниот предлог на работодавачите за замрзнување на автоматското индексирање на платите и пензиите за период од две години. Ова било веднаш одбиено од синдикатите, иако владата го поддржала (Planet Labor, 2010).

Уште од 1987 год., цела Ирска е покриена со непрекината низа од тројни национални договори за социјално партнерство, со кои се регулираат голем дел од работите за вработувањето, социјалата и економијата, а тука се вклучени и повеќегоришни договори за плата меѓу синдикатите и работодавачите од приватниот сектор и владата. Сегашниот 10 - годишен договор за партнерство, 'Кој 2016 - та' е потпишан во 2006 год. и во негови рамки е договорен 'транзиционен договор' во септември 2008 год. во кој се вклучени дво - и тро - годишен договор за плаќање. Во почетокот на 2009 год., кога економијата била во длабока рецесија, конфедерацијата на работодавачи ИБЕС побарала одложување на договореното зголемување на платите за барем една година. Во пракса, многу работодавачи не ги исплатиле зголему-

вањата на платата кои биле предвидени за 2009 год., и ИБЕС формално се повлекла од договорот на крајот на годината, откако не успеале разговорите со синдикатите за алтернативен договор за плата. Договорот за плата во јавниот сектор исто така се распаднал, бидејќи владата не ги исплаќала зголемувањата предвидени со транзициониот договор и вовела намалување на платите, по кои исто така безуспешни биле разговорите со синдикатите (Sheehan, 2009). Дискусиите се воделе во текот на 2009 год. за форма на троен план за национална економска обнова, но ни тој не успеал. Главни пречки биле владините планови за намалување на јавните трошоци и платите во јавниот сектор, кои се покажале како неприфатливи за синдикатите (но и понатаму владата ги спроведувала еднострано), заедно со судбината на транзиционите договори за плата и степенот на владина поддршка за заштита на вработувањето и негово создавање. Синдикатите неуспешно се бореле за широк пакт во кој ќе влезат економската, фискалната и социјалната политика.

Двојните односи меѓу синдикалните конфедерации ИБЕС и ICTU, сепак, не се распаднале целосно. Во март 2010 год., потпишале 'национален протокол за уредно водење на индустриските односи и локални преговори во приватниот сектор' со цел да се осигура дека колективните преговори на ниво на компанија се водат на уреден начин во отсуство на национален договор за плата, во напор да се избегне индустриска активност. Во протоколот се нагласува дека преговорите во 2010 год. треба да имаат за примарна цел заштита на работните места. Во јавниот сектор исто така, постои приближување меѓу владата и синдикатите, со предлог договорот за платите во јавниот сектор, работните места и реформите во март 2010 год. (види Рамка 1.6).

Во Словенија, каде меѓусекторските договори се обичај уште од 1990 - тите, тројниот дијалог за одговор на кризата е обележан со значителен консензус во

2008 год., но проблемите се појавиле во 2009 год. Главните недоразбирања биле фокусирани на политиката за минимална плата и подоцна во текот на годината организациите на работодавачи започнале да го бојкотираат националниот троен форум по усвојувањето на новиот закон за минимална плата од страна на владата (Stanojević, 2010).

Во Шпанија, социјалните партнери во 2009 год. не можеле да постигнат вообичаен годишен меѓу - секторски рамковен договор во кој ќе се постават препораките за преговори на пониско ниво, главно поради разликите во зголемувањето на платите во време на рецесија. Вакви договори биле потпишани секоја година од 2002 до 2008 год. Отсуството на национална рамка придонело за тешка рунда на преговори во 2009 год., кога преговорите за многу колективни договори отишле во корсокак или биле одложени и несогласувањата за исплатата на зголемувањата на платите во 2009 год. според повеќе - годишните договори потпишани во претходните години. Сепак, во ноември социјалните партнери договориле заеднички пристап за решавање на проблемите кои влијаат врз преговорите, со тоа отворајќи пат за склучување на три - годишен национален рамковен договор во февруари 2010 год. (види точка 1.2.1. погоре во текстот).

Додека двојните меѓу - секторски односи меѓу шпанските синдикати и организации на работодавачи се придвижиле од несогласувања кон договор, спротивниот случај се јавил за тројниот дијалог за кризата. Во јули 2008 год., владата и социјалните партнери потпишале 'декларација за начела за стимулирање на економијата, вработувањето, компетитивноста и социјалниот напредок', во која се изразува поддршка за владината дијагноза на проблемите со кои се соочува земјата и финансиските мерки усвоени за зајакнување на економијата. Во текот на 2009 год. владата преземала повторливи напори за ангажирање на социјалните партнери во троен пакт за засилување на вработувањето и

справување со ефектите од кризата. Овие напори главно пропаднале поради тоа што работодавачите сакале да дискутираат за порадикални реформи во законот за вработување и поголеми намалувања на трошоците на работодавачите за прекувремена работа од оние кои ги предложила владата или биле прифатливи за синдикатите. Откако социјалните партнери го потпишале обновениот меѓу - секторски договор во февруари 2010 год., владата повторно го отворила тројниот социјален дијалог и претставила серија на предлози до социјалните партнери за реформи на пазарот на труд наменети за зголемување на приспособливоста и флексибилноста. Дијалогот сè уште траел кон крајот на април 2010 год., но со слаби знаци на консензуси разговорите во одредена мера биле во сенка на острите разлики за пензиските реформи кои ги најавила владата на крајот на јануари, со кои ќе се подигне возрасната граница за пензионирање и на незадоволство на синдикатите ќе се намалат на платите во јавниот сектор (види рамка 1.6).

3.2.3. Специфични јавно - политички мерки: аранжмани за скратено работно време

Во повеќе случаи, постигнат е консензус (двоен или троен) за мерките кои биле последователно усвоени од владата или социјалните партнери ги одобриле плановите на владата. Повеќето заеднички мерки на кои се однесува ова се модификација, проширување или воведување на скратено работно време поддржано од државата и шеми на привремено отпуштање (познато под други имиња, како делумна невработеност во некои земји). Овие шеми им овозможуваат на работодавачите привремено да го намалат работното време на вработените, делумно или целосно, со компензација, која делумно или целосно ја финансира државата, за дел од приходот кој го губат вработените. Овие аранжмани дозволуваат работната врска да се одржува во периодите на намалена побарувачка, со што ги штитат вработените од невра-

Рамка 1.5 Скратено работно време и социјалните партнери

Многу земји - членки од ЕУ - 15 веќе воспоставиле шеми на скратено работно време и одговориле на кризата со нивно менување, како што е случајот во Австрија, Белгија, Данска, Финска, Франција, Германија, Грција, Италија, Луксембург и Холандија. Главните промени вклучуваат:

- зголемување на времетраењето на бенефициите кои им се исплаќаат на вработените (или субвенции за работодавачите), како во Австрија, Франција, Германија и Луксембург;
- зголемување на нивото на замена на приходот за засегнатите вработени, како на пример во Белгија и Франција;
- проширување на шемата на новите категории на компании и/или вработени, како во Белгија, Франција, Германија и Италија;
- поврзување на државните субвенции со обврските на работодавачот да не ги отпушта засегнатите работници одреден период, како во Франција и Холандија; и
- пофлексибилни и/или полесни за пристап аранжмани, како во Австрија, Данска, Финска, Германија и Луксембург.

Неколку земји - членки од централна и југо - источна Европа - како Бугарија, Чешка, Унгарија, Полска, Романија, Словачка и Словенија - за прв пат вовеле шеми за скратено работно време со поддршка од државата.

Главна карактеристика на сите шеми за скратено работно време кои се разработени тука е дека тие многу зависат од државната финансиска помош за нивното работење. Во многу случаи, социјалните партнери се вклучени во прилагодувањето или воведувањето на шеми за скратено работно време како одговор на кризата. Партнерите заеднички иницирале промени во неколку земји, како на пример:

- воведувањето на шеми за скратено работно време во Полска се базира на антикризниот договор на социјалните партнери од март 2009 год. (види Рамка 1.4);
- француската статутна шема е проширена на нови групи вработени и времетраењето на бенефициите е зголемено како резултат на барањата од меѓу - секотскиот договор на социјалните партнери за справување со последиците од економската криза врз вработувањето, потпишан во јули 2009 год. (види Рамка 1.3);
- австриските социјални партнери издале заеднички предлог за статутните шеми за скратено работно време да бидат пофлексибилни, кој парламентот го усвоил во февруари 2009 год.;
- данските социјални партнери излегле со заедничко барање до владата за преземање на мерки за зајакнување на пазарот на труд, особено усвојувањето на шемата за скратено работно време со поддршка од владата, која делумно ја презема и владата во март 2009 год.;
- германските социјални партнери излегле со заедничка препорака дека времетраењето на статутните бенефиции за скратено работно време треба да се продолжи, што е усвоено во мај 2009 год; и
- холандските социјални партнери излегле со заеднички барања во 2008 и 2009 год. за зајакнување на државната шема на скратено работно време, која во голема мера ја преземала и владата.

Во другите земји, вклученоста на социјалните партнери е повеќе тројна и/или консултативна. По неуспехот на двојните разговори по ова прашање, белгиската влада излегла со предлог за привремено проширување на мерките за скратено работно време (кои нормално се однесуваат само на работниците кои се занимаваат со физичка работа) и на чиновниците, кои биле прифатени од социјалните партнери и усвоени во април 2009 год. Воведувањето на новата шема наводно е усвоено од бугарската влада и социјалните партнери. Тројна работна група била оформена во Чешка во август 2009 год. за да формулира нова шема за скратено работно време, а словенечките социјални партнери ги консултирале за новата шема на скратено работно време, иако во овие два случаи нема податоци за степенот на извршеното влијание од социјалните партнери.

ботеност и преголема загуба на приходи, а на работодавачите им овозможуваат да ги задржат обучените и искусни кадри.

Социјалните партнери се различно вклучени во приспособувањето и воведувањето на шемите за скратено работно време со поддршка на државата. Шемите исто така поттикнуале, а во некои случаи и барале понатамошни преговори меѓу работодавачите и синдикатите на меѓу - секторско ниво, како во Белгија, и на секторско и ниво на компанија во повеќе земји (види подолу). Во Рамка 1.5 е истакната инциденцата, промените и воведувањето на шемите за скратено работно време со поддршка на државата, како и природата на вклученоста на социјалните партнери.

3.2.4. Процена

Да резимираме, до крајот на април 2010 год., направени се експлицитни обиди да се договори форма на двојни или тројни национални меѓу - секторски договори кои вклучуваат пакет мерки за соочување со аспектите од економската криза во 16 од 27 земји - членки. Договори се склучени во Белгија, Франција, Холандија, Полска, Шпанија (во случајот на двоен договор), балтичките земји, Бугарија, Чешка и во форма на паралелни договори, во Словачка. Преговорите, или пократко, разговорите, биле неуспешни во Финска, Унгарија, Ирска, Луксембург и Словенија. Тие биле повторно отворени во Шпанија (во случајот на троен договор) по значителен интересен резултат. Целта во сите случаи била да се постигне пакет мерки за соочување со кризата за повеќе проблеми, со еден исклучок: неуспешните двојни раговори во Финска за платежната рамка во секторските преговори.

Повеќекратната природа на склучените договори, вклучувајќи го и пакетот на мерки, е индикативна во интегративните димензии на процесот на преговори. Широка агенда го олеснува патот до позитивниот исход преку простор за размена во кој секоја страна може да си осигура

добивка, иако исто така треба и да направи компромис, па дури и концесии (Marginson and Sisson, 2004; Walton and McKersie, 1965). По ова, тешко е прецизно да се воспостави баланс меѓу дистрибутивните и интегративните елементи на договорите. Бидејќи обемот на преговорите и последователните договори е поголем на пример во Холандија и Полска, можностите за интегративен исход се поголеми отколку на пример во Естонија и Летонија, каде агендата е потесна. Во некои примери, како Бугарија и Франција, дистрибутивните конфликти се претходници или придружници на преговорите кои резултирале со интегративни исходи.

Покрај тоа, социјалните партнери покажале јасно влијание врз специфичните прашања за скратеното работно време. Блиската интеракција помеѓу активностите на владата и на социјалните партнери е очигледна карактеристика за повеќето засегнати земји. Двоен или троен консензус се постигнал или е одобрен од социјалните партнери, за спроведување и/или измена на постоечките шеми или воведување на нови шеми во најмалку осум земји: Австрија, Белгија, Бугарија, Чешка, Данска, Германија, Холандија и Словенија. Во некои земји, скратеното работно време се смета за дел од поширокиот пакет на мерки, а тука спаѓаат и Белгија и Холандија. На други места, како во Австрија, Чешка, Данска, Германија и Словенија, договорот или одобрението на социјалните партнери е фокусирано на ова специфично прашање. Интегративните исходи во овие примери потекнуваат од интеракцијата меѓу јавно - политичките мерки и активностите на социјалните партнери.

За двата вида наменети интервенции има докази за некои процедурални иновации. Воспоставени се нови тројни или двојни процеси или структури специјално за справување со аспектите од кризата во неколку земји. Ова е случај, на пример, со чешката тројна работна група за скратено работно време и холандскиот троен 'кризен тим' за справување со ефектите од

Табела 1.1: Воспоставен институционален капацитет за меѓу - секторски преговори активности на социјалните партнери за справување со кризата

Воспоставен институционален капацитет	Преговори за анти - кризни договори за повеќе прашања	Интервенција на СП за шемата на КРВ	Нема развој
1. Регулари двојни/тројни договори	BE, NL (успешни) BG, ES (успешни/неуспешни) IE, LU (неуспешни)	BE, LU, NL, BG, SI	
2. Повремени двојни/тројни договори	FR (успешни)	FR, IT	EL, PT
3. Секторски преговори, вклученост на СП во политиката за пазарот на труд	FI (неуспешни)	AT, DE, DK, FI	SE
4. Двојни/тројни структури за дијалог; мала традиција за договори	CZ, PL, SK, EE, LT, LV (успешни) HU (неуспешни)	CZ, PL	MT, RO
5. Нема структури за меѓу - секторски дијалог			CY, UK

Извор: Собствена компилација.

кризата врз вработеноста. Други иновации вклучуваат промоцијата во Франција, во април 2009 год., на заеднички 'фонд за социјални инвестиции' на владата и социјалните партнери за координација на активностите за обука и преквалификација на оние работници кои се најпогодени од кризата; како и воспоставување на Економски Кризен Совет од страна на словачката влада со претставници на социјалните партнери, за давање предлози за справување со кризата. Овие процедурални иновации наменети за олеснување на 'решавањето на проблемите' се карактеристични за процесот на интегративно преговарање.

Имало неколку случаи на конфликт, особено поврзани со двојните/тројните преговори за мерките за справување со кризата, или пивно отсуство или неуспех. Главниот исклучок веројатно е во Ирска, каде распадот на социјалните партнерства беше рефлектиран во значаен конфликт, вклучувајќи и еднодневен штрајк на јавниот сектор во ноември 2009 год. Во поширока смисла, синдикатите организирале протести против владините мерки за справување со кризата, а особено за мерките за штедење наменети за услугите од

јавниот сектор (вид Рамка 1.6) во повеќе земји вклучувајќи ги Белгија, Франција, Италија, Шпанија, Грција, Ирска, Португалија, Чешка, Естонија, Летонија, Литванија, Романија и Бугарија.

Категоризација на националните одговори

Земјите во кои се направени обиди за склучување на меѓу - секторски договор за справување со кризата на ниво на повеќе проблеми не одговара со присуството или отсуството на воспоставени национални капацитети за преговори и договори на меѓу - секторско ниво, како што е прикажано во табела 1.1. Во поглед на воспоставените институционални капацитети, во табела 1.1 земјите се класифицирани во пет групи (Freyssinet, 2009; Hethy, 2009; Natali and Pochet, 2009):

1. Оние со воспоставена традиција на редовни двојни или тројни преговори или договори;
2. Оние со воспоставена традиција на повремени двојни или тројни преговори или договори, понекогаш поттикнати од владата;

3. Оние со двојни преговарачки аранжмани фокусирани на секторите, заедно со вклучување на социјалните партнери во политиката на пазарот на труд;
4. Оние со структури за троен или двоен социјален дијалог, но без традиција за преговори или договори; и
5. Оние без институционални структури за меѓу - секторски социјален дијалог.

Во табела 1.1 се комбинирани овие класификации со активностите на социјалните партнери во (а) обиди, успешни или неуспешни, за склучување на договори за одговор на кризата за повеќе проблеми, и (б) интервенирање за специфичното прашање за скратено работно време. Во последната колона се наведени оние земји каде не се случувал никаков развој.

Во сметањето на меѓу - секторската шема во Табела 1.1, два фактори прикажани во Слика 1.1 се чинат влијателни: институциите за индустриски односи во форма на воспоставен институционален капацитет за меѓу - секторски преговори; и двата аспекти на јавна политика. Евиденцијата од околностите укажува на релевантноста и на трет фактор: стратегиите на работодавачите и на синдикатите. Спротивно на ова, економската состојба на земјите изгледа дека има помало влијание. Институционалните аранжмани за индустриските односи делумно се земаат во предвид при сместувањето на земјите во секоја група во трите колони во табелата 1.1. Во првата група, преговорите за договори за справување со кризата за повеќе прашања навистина се случиле, успешно и/или неуспешно, во сите засегнати земји, со исклучок на Словенија. Во втората група на земји, ваков случај е Франција, но не и Грција, Италија и Португалија. Вакви преговори не се очекуваат во земјите од третата група, со оглед на секторскиот фокус на преговарачките аранжмани, иако на интервенциите на социјалните партнери за шемите за скратено работно време им

претходи одредена воспоставена вклученост во политиката на пазарот на труд. Ваков е случајот во Австрија, Данска и Германија, но не и во Финска (неуспешни меѓу - секторски преговори) или Шведска (никаков развој). Иако постои мала традиција на успешни договори во четвртата група, склучени се договори во шест од девет земји, а неуспешен обид е направен во седма земја. Во согласност со отсуството на структури за меѓу - секторски дијалог, никаков развој не е забележан во двете земји од петтата група.

Понатаму, земајќи ја во предвид втората група на земји, причините зошто институционалните капацитети за меѓу - секторски преговори или концентрација не се мобилизирани се делумно конјунктивни (Freyssinet, 2009). Во Италија, аранжмани наспроти проблемите пред почетокот на кризата со разликите кои се појавиле меѓу главните синдикални конфедерации (види Глава 2) и обидите од страна на владата да игра на картата на овие разлики со постигнување на неинклузивни договори. Во Грција и Португалија, социјалните партнери не можеле да постигнат здничка позиција за справување со кризата (види Глава 2). Значењето на стратешките избори кои ги направиле организациите на работодавачи и синдикатите (а и тоа така и владата) во овие случаи е очигледно. Покрај тоа, обемот во кој се стабилни институционалните аранжмани за тројни/двојни преговори и договори се разликува. Натали и Поше (2009 год.) ја споредуваат институционалната динамика во последните 20 години во Ирска и Шпанија, каде институционализираните капацитети се стабилизирани, со Италија и Португалија, каде ова не е случај. Проширувајќи го овој концепт на 'нееднаква институционализација' и на другите земји од првите две групи, Белгија, Луксембург и Холандија, исто така имаат стабилен институционален капацитет за склучување договори со широка агенда, додека состојбата во Франција повеќе личи на онаа во Италија и Португалија.

Свртувајќи се кон третата група на земји, комбинацијата од конјуктивни и институционални одредби помага за предвидување на позициите на Шведска и Финска. Сегашните несогласувања и тензии меѓу социјалните партнери во Шведска (види Глава 2) се во спротивност со улогата која долго време ја имаат во политиката на пазарот на труд. Историски, сите три нордиски земји се карактеризираат со двојни меѓу - секторски колективни договори. Овие централни договори се отфрлени многу порано во Данска (кон крајот на 1980 - тите год.) и Шведска (почетокот на 1990 - тите год.), отколку во Финска (2007 год.) Било потенцијално остварливо повторно да се оживеат институционалните капацитети во Финска, но не и во другите две земји, без разлика на тоа што би можеле да бидат стратешките преференци на организациите на работодавачи и синдикатите. Спротивно на 'патната зависност' очигледна во другите земји од групата, Финска претставува обид за 'обнова на патеката' и го потенцира обемот во кој организациите на работодавачи и синдикатите треба да даваат избор, иако оваа иницијатива била неуспешна.

Четвртата група исто така го истакнува обемот на стратешки избори. Сключувањето договори во пет Централно и Источно - Европски земји - членки со малку или без претходна ваква историја и паралелните договори во Словачка, укажува дека кризата може да делувала како 'момент' на разбркување на иновациите во индустриските односи на меѓу - секторско ниво, а со тоа и 'промена на патеката', на начин сличен на ефектот кој го имале условите потребни за економската и монетарната унија да ги поттикне преговорите за социјалните пактови во неколку земји - членки од ЕУ - 15 во текот на 1990 - тите год. (Fajertag and Pochet, 2000). Импликациите се порелевантни за Вишеградските земји, каде структурите за меѓу - секторски социјален дијалог се добро воспоставени, отколку во Балтичките земји, каде се сметаат за слабо вградени (Meardi, 2010).

Во Полска имало претходни обиди за преговарање на договорите - од кои ниту еден не бил успешен, додека во Словачка договорот за соочување со ефектите од влегувањето во евро - зоната бил склучен претходно. Вакви иницијативи претходно не биле карактеристични за балтичките земји, каде екстремноста на кризата изгледа на крајот ги присилила властите да склучат договори во кои ќе се вклучат не само социјалните партнери, туку и голем број други групи од интерес.

Генерално, економската состојба, отсликана во магнитудата на кризата, се чини дека нема силно влијание врз успешноста или неуспешноста на исходот на меѓу - секторските преговори. Во првата група на земји, магнитудата на кризата и нејзиното влијание врз јавните финансии ја става Ирска настрана од останатите, но неуспешни исходи исто така се карактеристични и за другите земји. Во четвртата група на земји, додека влијанието од кризата и последиците по јавните финансии, во Полска, а во помала мера и во Чешка и Словачка, се поблаги во однос на Унгарија, споредбата не се проширува на балтичките земји каде, како што е наведено погоре, договорите се склучени во очи на многу посурови економски услови.

Улогата на јавните политики се јавува како важна во двата аспекти дефинирани во Слика 1.1. Покрај евидентната улога на владите во склучувањето на тројни договори, тие често играат важна улога во поддржувањето на двојните договори. Ова е потенцирано во спротивниот случај на Романија, каде иако социјалните партнерипостигнале компромис за пакетот на мерки за справување со кризата (види Глава 2), владата избрала да не се вклучи. Јавната интервенција за поддршка на вработувањето во специфична форма на краткорочна интервенција е фокус на интервенциите на социјалните партнери во повеќето земји каде функционира ваквата шема.

Рамка 1.6: Услуги на јавниот сектор

Во јавниот услужен сектор, последиците од економската криза за јавните финансии, а со тоа и за јавните услуги, во некои земји побрзо станале поочигледни отколку во други. Како што е прикажано во Глава 2, скалата на проблеми со јавните финансии исто така варира од земја до земја. Ударот од кризата во поглед на вработеноста, во голема мера се манифестираше во владините обиди да ги намали трошоците за плата и работни места и за обезбедување на 'ефикасно штедење'.

Средствата за одредување на платата и главните услови во јавниот услужен сектор варираат од една до друга земја. Во некои, платата се одредува со декрет на владата или друго статутно средство, како во Грција, Луксембург и балтичките земји. Тројните структури играат важна улога во одредувањето на платата во Унгарија и Полска. На други места, покриеноста на колективните преговори за платата се движат од некои групи во јавниот сектор, со одредување на платата на други групи со статутни или други средства, до повеќето или за сите групи на работна сила. Онаму каде што постојат аранжмани за колективни преговори, тие генерално се по природа за повеќе работодавачи (Bordogna, 2007; Broughton, 2009). Вклученоста на владата во одредувањето на платата, директно преку декрет или преку улогата во колективните преговори, или индиректно преку поставувањето на државниот буџет, значи дека синдикатите се посклони кон свртување кон форми на политичка мобилизација за вршење притисок за нивните барања, отколку што тоа е случај во приватниот сектор.

Во 2009 год., замрзнувањата или намалувањата на платите и/или пензиите во јавниот сектор, намалувањето на работните места или замрзнување на вработувањето главно карактеристично (иако не единствено) за земјите кои се погодени од кризата многу тешко и многу рано. На пример, целосно или селективно замрзнување на платите беше применето во Белгија, Бугарија (каде владата го откажала планираниот раст од 10%), Естонија, Грција (освен за еднократните плаќања на слабо платените работници), Унгарија (со ефективно намалување на платата за високо - платените работници), Ирска (со намалена домашна плата за 7% од 'пензискиот данок') и Словенија, додека платите биле намалени во Летонија и Литванија. Во Белгија и Словенија, замрзнувањето на платите се базирало на колективни договори. Ова не е случај во другите земји каде, ако биле одржани преговори, тие биле неуспешни, со мерки кои следствено ги наметнала владата. На пример, во Ирска владата наметнала замрзнување на платите (што е прекршување на претходниот договор за зголемување на платата), по прекинувањето на преговорите со синдикатите. Во други земји, јавните власти не барале договори пред да ги наметнат замрзнувањето или намалувањето на платите. Вакви примери се Грција и Балтичките земји, каде платата се одредува со владин декрет. Во Литванија, владата последователно ги ублажила до некаде предложените намалувања на платата во јавниот сектор по зголемувањето на синдикалните протести (види 1.2.1). Вакви протести исто така се појавиле, но со помал успех, во Бугарија, Естонија, Грција, Ирска и Летонија, вклучувајќи и национални штрајкови во случајот со Грција и Ирска. Во 2009 год. исто така се случиле значително многу протести против другите аспекти на владината политика за јавниот сектор во некои земји. На пример, француските синдикати организирале протести во текот на целата година против намалувањето на трошоците и работните места во јавниот сектор, а како поддршка за зголемување на платата, додека романските синдикати се мобилизирале и организирале еднодневен национален штрајк во октомври 2009 год., против владините планови за реформа на платата во јавниот сектор.

Во втората половина од 2009 год., како што владите почнале да ги објавуваат плановите за јавните трошоци за 2010 год., станало очигледно дека повеќе земји имале намера да ги замрзнат или намалат платите и/или работните места во јавниот сектор, а во првите месеци од 2010 год., повеќе земји се приклучиле на листата или објавиле подетални предлози. Главни примери се:

- планови за 10% намалување на плаќањата во министерствата и јавно финансирањите организации во Бугарија во 2010 год., кои треба да се спроведат преку намалување на платите или нивоата на вработеност;
- тригодишно замрзнување на јавните трошоци во Франција, со замрзнување на платите, намалување на работната сила и непополнување на испразнетите работни места заедно со промени во пензиите во јавниот сектор;
- намалување на платите во јавниот сектор за 7% во Грција во 2010 год., заедно со намалување на бонусите, надоместоците и пензиите, како и замрзнување на вработувањата, или само ограничено пополнување на празните места во повеќе области;
- намалување на платите во јавните услуги за 6 - 8% во Ирска во 2010 год.;
- тригодишно замрзнување на платите и вработувањата во јавниот сектор во Италија, плус необновување на фиксните договори за работа;
- замрзнување на платите во 2010 год. во локалната и провинциската власт во Холандија;
- замрзнување и намалување на плаќањата во јавниот сектор за надоместоци и пензии во Португалија во 2010 год., заедно со замрзнување на вработувањата;
- 25% намалување на трошоците во јавниот сектор во Романија (кое делумно ќе се постигне преку задолжително намалување на работните часови) во 2010 год., плус 15% намалување на пензиите и големи отпуштања од работа;
- 5% намалување на платите на шпанските јавни работници во 2010 год., проследено со замрзнување во 2011 год., заедно со непополнување на многу слободни места и замрзнување на пензиите; и
- објавување за замрзнување на платите во текот на 2010 - 11 год. во локалната власт во Велика Британија.

Овие мерки и предлози, генерално наметнати наместо преговарани, довеле до големи протести на вработените во јавниот сектор, во речиси сите засегнати земји. До крајот на април 2010 год., се одржале или се повикувало на штрајкови во јавниот сектор во следните месеци во Франција, Грција, Ирска, Италија, Португалија, Романија и Шпанија. Состојбата во овие земји сè уште се развива во времето на пишување на извештајот, додека станува се поверојатно е дека другите земји - членки ќе преземат слични чекори во блиска иднина.

Во 2009 год., колективните преговори за различни мерки за платите и вработеноста се појавуваат (во времето на пишување на извештајот)но во 2010 год. тие веќе не се толку пристапни. Всушност, во случајот со Шпанија, најавените намалувања на платите го надминале договорот потпишан во септември 2009 год., обезбедувајќи 0.3% пораст на платите во 2010 год. Делумен исклучок е Ирска. Тука, по наметнувањето на владините намалувања на платите во јавниот сектор за 2010 год., бил постигнал предлог договор со синдикатите од јавните услуги во март 2010 год. Со ова се спречиле дополнителни намалувања пред 2014 год., како и се обезбедила можноста за враќање на дел од намалените средства, заедно со обврска да нема задолжителен технолошки вишок, во замена за посветеност на синдикатот за реформа во јавниот сектор. Договорот понатаму бил ратификуван од повеќето синдикати.

Во други земји кои сè уште не се обележани со длабок пад во платите и работните места во јавниот сектор, колективните преговори во некои случаи овозможиле намалувањето на платите да се воведат на релативно пристоен начин. На пример:

- потпишувањето на договорот во октомври 2009 год. во Словачка обезбедило зголемување на платите во државната служба и јавните услуги за 1% во 2010 год., значително помало од претходните години, во согласност со економската криза;
- договор за финскиот државен сектор, кој тече од март 2010 до февруари 2012 год., обезбедил – и покрај владините иницијални барања за двегодишно замрзување на платите – вкупно зголемување на платите од скоро 1% во 2010 год. (дел да се преговара локално), а покачувањето за 2011 год. да се преговара подоцна, заедно со заштита на статусот на вработување на државните службеници;
- договор за вработените (кои не се државни службеници) во германската федерална влада и локалната самоуправа, потпишан во март 2010 год., со кој се обезбедува зголемување на платата од околу 2.3% во период од две години и се воведува флексибилна работна шема и простор за фазно пензионирање на постарите вработени, наменет првенствено за оние од областа на јавните услуги кои се предмет на реструктурирање или намалување на работната сила;
- договори потпишани во 2010 год. (по долги и тешки преговори, обележани со индустриска активност) за локалните и провинциските вработени во Холандија, со што се обезбедува зголемување од 2% (за локалната власт) и 1.9% (за провинциската власт, каде работниците исто така добиле и паушален износ во вредност од 0.5%) во период од две години, заедно со мерките за безбедност на работа; и
- договори потпишани во шведската локална власт во 2010 год. со што се обез-

бедува зголемување за период од две години од 4.65% за работниците и 3.5% за чиновниците.

3.3. Секторско и ниво на компанија

Овој дел ги разгледува одговорите на економската криза на социјалните партнери на секторско и ниво на компанија, во поглед на договорените активности и неуспешните преговори, до крајот на април 2010 год. Се базира на испитување на достапните податоци од изворите наведени во Рамка 1.1 погоре во текстот, и има за цел да ги идентификува обидите за склучување на договори, успешни или не, кои се, или се чинат поврзани со економската рецесија или се наменети за справување со нејзините последици. Податоците и анализите во најголем дел се претставени одделно за два широки економски сектори: обработка и производствена индустрија (заедно со градежништво и услужни дејности) и приватни услуги. Сепак, преговорите за плата се различни: случаи на јасни врски или размена меѓу плата и други исходи се разработени во секторските анализи, додека целосниот ефект од кризата во преговорите за плата е разработен посебно (под 1.3.1 подолу во текстот). Во двата широки сектори, активностите на социјалните партнери на секторско и на ниво на компанија (или организација) се разгледуваат посебно.

Анализите укажуваат дека инциденцата на аранжманите за справување со кризата и неуспешните преговори, на секторско и на ниво на компанија, варира и меѓу земјите и меѓу (и во рамките на) широките економски сектори. Преговорите на ниво на сектор им се доверени на група на земји со добро воспоставени аранжмани за преговори со повеќе работодавачи кои исто така имаат раководен капацитет за да извршат влијание, со симултано поттикнување и запирање на обемот на понатамошните преговори на ниво на компанија. Овие се најевидентни во производствените сектори, со релативно малку

Рамка 1.7: Институционални аранжмани за колективни преговори

Основната разлика меѓу аранжманите за преговори со повеќе работодавачи (МЕВ) и со еден работодавач (СЕВ) условува дали ќе се одржат преговорите на секторско ниво или не: онаму каде што се одржуваат преговорите на секторско и на ниво на компанија се потенцијално релевантни, онаму каде што не се одржуваат, само нивото на компанија е релевантно.

Во приватниот сектор релевантноста на двете нивоа на преговори варира од земја до земја. Преговорите на секторско ниво покриваат релативно голем дел од економските сектори, па затоа МЕВ се доминантни аранжмани, во Австрија, Белгија, Данска, Финска, Франција, Германија, Грција, Италија, Португалија, Словачка, Словенија, Шпанија и Шведска. Во Бугарија и Романија, производството и другите индустриски сектори се карактеризираат со аранжмани со повеќе работодавачи, додека услужните сектори со само еден работодавач. На други места преговорите на секторско ниво се поограничени во покриеноста во Кипар и Чешка, а маргинално или скоро непостоечко во Естонија, Унгарија, Ирска, Летонија, Литванија, Луксембург, Малта, Полска и Велика Британија. Во овие земји СЕВ е доминантен аранжман, а компанијата е клучот за колективно преговарање. Преговарањето на ниво на компанија од различен тип е присутно во повеќето земји со МЕВ аранжмани, често, но не секогаш, во рамките во кои варира ригидноста на секторот (или меѓу секторските) аранжмани.

Во земјите и секторите со МЕВ аранжмани, релевантноста на секторските договори за случувањата на ниво на компанија во приватниот сектор се одредува со процедурални одредби кои ја водат дискусијата на двете нивоа (Arrowsmith and Marginson, 2008; Traxler et al., 2001). Широко кажано, овие се стремат да бидат со сеопфатна природа, опремувајќи го секторот со капацитет да води де јуре ако не може секогаш де факто случувања на ниво на компанија, во нордиските земји, Германија, Австрија, Словенија, Холандија, Белгија и Франција. Во Италија ваквите процедурални одредби се понови и остануваат спорни. На други места во ЕУ - 15, односот меѓу преговорите на секторско и на ниво на компанија е само нецелосно уреден со процедурални аранжмани во Шпанија, Португалија и Грција. Истото се однесува и во поголема мера на оние Централни и Југоисточни земји - членки во кои има МЕВ аранжмани, со исклучок на Словенија.

Дали преовладуваат МЕВ или СЕВ аранжманите силно влијае врз покриеноста со колективни договори. Во еден дел затоа што употребата на легално продолжување на договорите е распространета во земјите со МЕВ аранжмани (Traxler et al., 2001), додека нема податоци за оние земји каде преовладуваат СЕВ аранжманите, покриеноста со колективни преговори е значително повисока во МЕВ отколку во СЕВ, како што е прикажано во Глава 1.

Обидите за преговарање на одговорите има поголема веројатност да бидат пораспространети под МЕВ отколку под СЕВ аранжманите, бидејќи покриеноста со колективни преговори е многу повисока од порано. Спротивно на тоа, степенот за и инцидентата на едностраните менаџерски активности веројатно е значително поголем под СЕВ, отколку под МЕВ аранжманите. Во земјите и секторите со МЕВ аранжмани, едностраните менаџерски активности на ниво на компанија исто така се поверојатни во отсуство на ефективни владини аранжмани на двете нивоа.

евиденција од преговорите во приватниот услужен сектор. На ниво на компанија, преговорите и договорите за справување со последиците од кризата се распространети во повеќе земји, иако тие се повеќе видливи во рамките на ЕУ - 15 отколку во земјите - членки од Централна и Југо-источна Европа. Што се однесува до преговорите на секторско ниво, договорите се концентрираат на производството, а особено на металопреработувачкиот, а со тоа и на автомобилскиот подсектор. Во приватните услуги, склучени се повеќето од помалубројните договори во секторите за транспорт и врски. При предвидувањето на овие разлики меѓу земјите и секторите, значајни се три извори на разлики утврдени во слика 1.1. Првите се институционалните разлики во аранжманите за колективни преговори (види рамка 1.7). Вторите се различните влијанија на кризата меѓу (и во рамките на) широките економски сектори, како што е прикажано во Глава 2. Договорените одговори, како и неуспешните обиди за договори, се позначајни во секторите кои се потешко погодени од рецесијата во споредба со оние кои останале релативно непогодени. Третите се спроведувањето на специфичните мерки за јавната политика, особено шемите за скратено работно време, што може да делуваат како поттик за преговори.

3.3.1. Исходи од преговорите за плата

Во повеќето земји, почетокот на економската криза од средината на 2008 год. имал мало влијание на колективно договореното зголемување на платата во текот на таа година (според податоците од Опсерваторијата за Европски Индустриски Односи, на кои во најголема мера се базира овој дел). Во многу случаи, ова е договорено пред почетокот на рецесијата, во време кога економијата растела, инфлацијата била релативно висока и невработеноста опаѓала. Генералната тенденција била договореното зголемување на платата да биде поголемо во 2008 год., отколку во 2007 год., со исклучок главно во земјите

од Централна и Источна Европа, како Бугарија, Унгарија, Романија и Словачка.

Ефектите од кризата многу пошироко се почувствувале во 2009 год., иако некои земји, како што се Данска, Финска, Грција (со оглед на минималните стапки) и Шведска во голема мера биле покриени со 'пред - кризни' колективни договори потпишани во преходните години. Во најголем дел од другите земји - членки за кои има достапни податоци, просечното договорено колективно зголемување на платата во 2009 год. опаднало под нивото од 2008 год. Сепак падот бил многу драматичен. На пример, просечната стапка на падот на зголемувањето на платата: од 3.4% на 2.5% во Белгија; од 5.4% на 4.4% во Чешка (договори на ниво на претпријатија); од 2.9% на 2.6% во Германија; од 3.5% на 3.1% во Италија; од 3.3% на 2.9% во Холандија; од 3.1% на 2.9% во Португалија (приватен сектор); од 3.6% на 2.6% во Шпанија; и од 3.9% на 3% во Велика Британија. Најзначајните падови биле во Словенија (7% на 3.5%) и Ирска. Во вториот случај, националниот договор за плата предвидел 4.8% зголемување во приватниот сектор во 2008 год., но со колапсот на договорот, со кој беше предвидено зголемување од 2.5% до 3% во 2009 год., податоците од истражувањето покажуваат дека поголемиот дел од работодавачите ги замрзнале или (поретко) ги намалиле платите. Во балтичките земји, колективното преговарање не игра значајна улога во целосното оформување на платата, на што се должи слабата покриеност и немањето достапни податоци за исходите од преговорите за плата кои што навистина се случуваат. Индикација за трендовите во плаќањето сепак се дава во националните податоци за просечната заработувачка/плата, а тие откриваат значителен пад во 2009 год., од помеѓу минус 8.7% во Литванија до минус 4% во Естонија. Умереноста на преговорите за плата во 2009 год., сепак не била универзална. Во неколку земји, особено во Австрија, Унгарија и Романија, просечното колективно договорено зголемување на платата било поголемо во 2009 год.,

отколку во 2008 год., додека стапката на зголемување не се променила во Малта и Словачка.

Во однос на повеќето земји - членки од Западна Европа и оние земји од Централна и Источна Европа каде колективните договори се со значителна покриеност, генералната слика е таква што кризата ги намалува просечните договорени зголемувања на платите во 2009 год., но ретко во голема мера. Понатаму, додека зголемувањето на номиналната плата договорено за 2009 год. често е пониско од она за 2008 год., нагло то опаѓање на инфлацијата во многу земји (целокупната стапка на инфлација во ЕУ, според Еуростат, опаднала од 3.7% во 2008 год., на 1% во 2009 год.) значело значително повисоко зголемување на реалните плати во 2009 год. за разлика од 2008 год. Ова не се пренело на просечната заработка. Виртуелно, во сите земји - членки падот во просечната зго-

лемување на заработката од 2008 во 2009 год. бил многу поостар отколку падот во просечното колективно договорено зголемување на платата. Ова укажува дека ефектите од кризата биле многу повеќе почувствувани во реалната заработка отколку во основната стапка на платата утврдена со колективните договори, што се должи на скратеното работно време (скратено работно време или намалена прекувремена работа) и/или намалување на елементите за надомест (како бонуси и премии).

Првите знаци од рундите на колективни преговори за 2010 год. во земји како Австрија, Данска, Финска, Германија и Шведска се дека намалувањето на платата е позабележително отколку во 2009 год. и дека децентрализацијата и флексибилноста на условите за плата често се наоѓаат на агендата (види 1.3.2 подолу во текстот).

Рамка 1.8: Европска заедничка декларација за избегнување на технолошки вишок во хемиската индустрија

На ниво на ЕУ, секторскиот социјален дијалог дал бројни заеднички позиции и мислења за кризата и нејзините ефекти (види Глава 6). Во повеќето случаи ова не довело до специфични активности на потписниците или нивните национални членски организации. Сепак, заедничката декларација усвоена во март 2009 год. за хемиската и фармацевтската индустрија од страна на Европската Федерација на Работници во Рударството, Хемиската Индустрија и Енергетиката (EMCEF) и Европската Група на Работодавачи од Хемиската Индустрија (ECEG) обезбедила барем некои широки принципи кои треба да ги следат членките во однос на (привремените) отпуштања, скратеното работно време и сличните мерки наменети за избегнување на технолошкиот вишок. Во Декларацијата се кажува дека:

- отпуштањата и скратеното работно време треба да се воведат исклучиво по консултациите со работниците и нивните претставници;
- онаму каде што има отпуштања и скратено работно време, секој напор треба да се биде направен за да се искористат 'можностите на ова слободно време' за подобрување на вештините на работниците преку обука и образование;
- обука која се одржува во текот на периодот на отпуштање и скратено работно време (и всушност сите обуки) треба да се акредитирани за да се осигура дека 'вродените вештини' се одржуваат, така што кога економската состојба се подобрува, секторот не губи витални човечки ресурси потребни за во иднина.

3.3.2. Производство и производствени индустрии

3.3.2.1. Секторско ниво

Мерките за справување со кризата се склучени и со специфични секторски договори за справување со ефектите од кризата врз вработувањето, и како дел од 'редовните' договори во кои се одредува платата и условите за вработување. Специфичните секторски колективни договори вклучуваат примери во Франција, Германија, Италија и Шведска – види Табела 1.2. Главната тема е скратеното работно време. Договорот од март 2009 год. го покрива целиот производствен сектор во Шведска и е од особено значење, бидејќи се воведува скратено работно време, што обично не е дозволено во Шведска, за спречување на технолошки вишок во текот на кризата. За употреба на скратено работно време потребен е локален договор. Вработените кои се погодени од кризата добиле најмалку 80% од нормалната плата и локалните договори можат да обезбедат обука во текот на неработните часови. Двегодишен регуларен колективен договор за производство потпишан во април 2010 год. ги продолжил локалните договори за скратено работно време во компаниите кои сè уште се соочуваат со потешкотии до крајот на октомври 2010 год.

Со договорите во француските хемиски индустрии и француските и германските металопреработувачи (Баден - Виртемберг) се обезбедила обука во текот на периодот на скратено работно време. Со договорот од април 2009 год. во германскиот металопреработувачки регион Баден - Виртемберг се модифицираат компензациите за скратеното работно време за да се намали товарот на работодавачите. Со договорот од февруари 2010 год. за регионот за северна Рајна - Вестфалија – кој се очекува да се прошири, со адаптации, на другите преговарачки региони – се воведуваат понатамошни мерки за намалување на трошоците за работодавачите. Исто така се обезбедува опционална шема

за скратено работно време (со некои компензации со исплата од фондот на работодавачи) која треба да се примени – со договор од двете страни за секторски преговори – во компаниите каде вработените ги искористиле нивните права на бенефиции за скратено работно време. Договорот е придружен со договор за плата (исто така заради проширување на другите региони за преговори) со кој се обезбедува степен на намалување на платата за период од 23 месеци (види Табела 1.3).

Настрана од скратеното работно време, заедничка тема во француската и германската металопреработувачка и германската хемиска индустрија е 'изнајмувањето на работници', иновативна алтернатива за скратеното работно време и технолошки вишок, каде работодавачите со вишок вработени можат да ги позајмат работниците на другите компании кои имаат недостаток од работници. Компанијата - изнајмувач долгорочно си ги задржува вработените и си ги повраќа кога работата и се зголемува, а компанијата - корисник има пристап до искусни и веднаш достапни работници без да треба да ги вработува или да ги обучува. Со договорите се промовира овој аранжман и/или се поставуваат условите кои треба да се набљудуваат. Во другите специфични точки договорени во француската и германската металопреработувачка спаѓаат: различни мерки за развој на вештините на вработените и одржување на вработеноста на младите луѓе во време на рецесија во Франција; и продолжување на максималното времетраење на фиксните договори во Германија (Баден - Виртемберг), за да им овозможи на работодавачите и понатаму да вработуваат кадар без да се соочуваат со избор меѓу отпуштање и вработување со отворен договор. Во договорите за германската хемиска индустрија: се истакнува потребата работодавачите целосно да го користат спектарот на претходно договорени опции за одржување на вработеноста, вклучувајќи и употреба на отворени клаузули со кои се овозможува отстапување од условите во национални-

от договор на ниво на компанија; и создавање на фонд од 25 милиони евра, кој го финансираат работодавачите, за да ги охрабрат фирмите да влијаат врз економската криза со вработување на практикантите кога ќе ја завршат обуката, со субвенционирање на платите на овие вработени.

Додека другите специфични договори се фокусирани во голема мера на спречување на технолошки вишок, договорот во италијанската фармацевтска индустрија се занимава со помош за оние кои се соочуваат со технолошки вишок, создавајќи шема за нивна преквалификација и преместување (во фармацевтската индустрија или на друго место) и опсерваторија за надзор на процесот.

Јавните власти играат или директна или индиректна улога во неколку од овие договори (Glassner and Keune, 2010). Германските договори во металопреработувачката индустрија за скратено работно време се направени по мерките кои веќе се достапни со статутните шеми, додека опсерваторијата воспоставена со договорот од италијанската фармацевтска индустрија е тројна иницијатива. Покрај договорот меѓу синдикатите и работодавачите за скратено работно време во францускиот сектор на хемиска индустрија, Гласнер и Кене известуваат за договор склучен меѓу организациите на работодавачи од индустријата и министерството за економија, индустрија и вработување, со силна поддршка од хемиската конфедерација CFDT, со кој се дава можност за активности за обука која произлегува од аранжманите за скратено работно време. Специфично, го предвидува добивањето државна поддршка за програмите за обука во рамките на интер - секторските договори склучени во Јануари 2009 год. (види Рамка 1.2).

Примери за специфични одговори на кризата во 'регуларни', повремено преговарани колективни договори за плата и услови за работа може да се видат во Белгија, Данска, Финска, Германија, Италија, Холандија и Шведска – види Табела 1.3. Најчест одго-

вор е воведување на поголема флексибилност и/или децентрализација на условите за плата. Во германската металопреработувачка, текстилна и хемиска индустрија, ова земало форма на ново отворени клаузули со кои им се дозволува на компаниите кои се соочуваат со економски потешкотии, врз основа на работните договори (преговарани со нивните работнички совети), да отстапуваат од одредбите на секторскиот договор за зголемување на платите. Договорот за металопреработувачката индустрија веќе предвидува спектар на опции за флексибилност на платата, особено дозволувајќи на работодавачите и работничките совети да се договараат за отстапките од секторски договорените одредби за плата и работно време како дел од поширокиот план за обнова на бизнисот. Во договорот од 2008 год. е додадена можноста на работните договори за шест - месечно одложување на секторски договореното зголемување на платите од 2.1% кое требало да биде во мај 2009 год. (со последователен договор од мај 2010 год. се дозволува награда во вид на зголемување на платата од 2.7% предвидено за април 2011 год., да се одложи или помести за два месеци, врз основа на работен договор). Со договорот за текстилната индустрија од 2009 год. се овозможува целосно или дел од секторски договореното зголемување на платата (скромни 2.85% во период од две години, дадени во форма на консолидирани 1.5% зголемување плус различни еднократки исплати) да бидат задржано со работнички договори во компаниите погодени од кризата, но само во замена за гаранција на вработувањето (во спротивно, еднократните исплати можат да бидат зголемени од страна на подброс-тоечките компании). Во германската хемиска индустрија, со секторскиот договор од 2010 год. се замрзнува основната плата за 11 месеци и се обезбедува еднократна исплата во висина од 550 евра. Исплатата може да се намали на 300 евра на економска основа, што е предмет на работничките договори. Понатаму, во организациите кои не се 'значително' погодени од рецесијата, може да се исплати дополнителна еднократна сума од 200 евра.

Табела 1.2: Специфични секторски договори за справување со кризата во производството

Земја	Сектор	Датум	Детали
Франција	Хемиска индустрија	Септември 2009 год.	Договор со кој се ажурира постоечкиот договор за скратено работно време во однос на рецесијата и промените на законите. Зголемен надомест за вработените, промовирано одржување на вработеноста и обезбедена обука и развој на вештини во текот на краткото работно време.
Франција	Металопре-работувачка индустрија	Мај 2009 год.	Договор за заштита на работните места и развој на вештините на вработените во текот на рецесијата. Промовирана употреба на различни мерки за обука и развој за помош во спречувањето на скратеното работно време и онаму каде има скратено работно време, обезбедување вработените кои се погодени од кризата да добијат обука во текот на неработните часови. Исто така, промоција и на употребата на позајмување работници и пристап до работни места за младите луѓе преку употреба на договори за работа/обука.
Германија	Хемиска индустрија	Април 2010 год.	Ревизија на договорите за вработување и обука. Барање до работодавачите да го истражат целиот спектар на претходно договорени опции за одржување на вработеноста, вклучувајќи и отворени клаузули (заедно со намалување на надоместокот). За организациите, обезбедување на регионални мрежи за промоција на позајмувањето вработени. Субвенционирани најмување на практиканти за завршување на обуката во фирми кои не можат да си дозволат практиканти заради економската криза, преку централен фонд кој го финансираат работодавачите.
Германија Баден - Вуртемберг	Металопре-работувачка индустрија	Април 2009 год.	Договор за справување со ефектите од економската криза. Воведени нови модели за компензација на вработените со скратено работно време, наменети за скратување на трошоците на работодавачите и одложување на технолошкиот вишок колку што е можно подолго. Исто така се обезбедува обука за време на периодот со скратено работно време и им се овозможува на компаниите да вработат кадар со фиксни договори во период од четири години – што е двојно од статутниот минимум.
Германија (Северна Рајна - Вестфалија)	Металопре-работувачка индустрија	Декември 2009 год.	Договор за позајмување на вработени. Поставување на услови за компаниите привремено да изнајмуваат вработени на други работодавачи во секторот; задржувајќи го договорот за вработување, како алтернатива за скратено работно време или технолошки вишок. Договорот е задолжителен за вработените и работничките совети во компаниите.
Германија (Северна Рајна - Вестфалија)	Металопре-работувачка индустрија	Февруари 2010 год.	Договор за 'иднина во работата', со што се создаваат повеќе опции наменети за одржување на вработеноста, преку намалување на трошоците на работодавачите со поставување на вработените во состојба со скратено работно време и давање на форма на договорено скратено работно време кога истекува правото на оваа шема.
Италија	Фармацевтска индустрија	Ноември 2008 год.	Договор за помош, преквалификација и барање на нова работа за работниците кои останале технолошки вишок, заедно со создавање на опсерваторија за следење на состојбата на пазарот на труд и географската дистрибуција на засегнатите работници.
Шведска	Производство (работници)	Март 2009 год.	Договори со кои се дозволува скратено работно време и привремено отпуштање од работа за да се превентира губењето на работното место, врз основа на локални договори. Вработените добиваат барем 80% од нормалната плата и можат да добијат обука за време на неработните часови.

Извори: Види Рамка 1.1.

Додека различни видови на воведни клаузули се вообичаени во Германија, поинвативни одредби за платата како одговори на кризата се договорени во холандската светлосна индустрија (метал и инжинеринг) и финскиот технолошки сектор. Холандскиот договор овозможува многу скромно општо зголемување на платата (1.5% по 14 - месечна пауза во исплатата) во замена за гаранција за вработеноста. Понатаму, на вработените им се дадени 3.5 дополнителни 'кризни' денови за одмор во текот на 2010 год., за да се отслика намаленото производство. Сепак, работодавачите можат да ги откажат овие слободни денови доколку се подобри нивната состојба и во замена да им дадат еднакратна исплата на вработените. Финскиот договор, кој тече во период од три години, овозможува преговорите за плата да се децентрализираат на ниво на компанија, со генерално ниво на зголемување (0.5%) поставено само за првата година, а следните годишни зголемувања се базираат на економската состојба која преовладува. Зголемувањата можат да се разликуваат или анулираат ако економската состојба на компанијата е значително лоша.

Освен платата, со тригодишниот договор потпишан во италијанската металопреработувачка индустрија во октомври 2009 год. се вовел и посебен фонд за поддршка на приходот за работниците погодени од привремените отпуштања или скратеното работно време поради економската криза. Работодавачите плаќаат 2 евра придонес по вработен месечно во фондот во 2011 и 2012 год. Од 2013 год., вработените кои сакаат да бидат покриени со фондот мораат да плаќаат сопствен месечен придонес од 1 евро, а работодавачите се обврзани да дадат 2 евра месечен придонес само за оние вработени кои ќе се приклучат кон фондот. Договорот исто така содржи одредби за промоција на обуката и воспоставената двојна опсерваторија за обука и прашања од пазарот на труд. Поддршка за технолошкиот вишок и отпуштени работници исто така е содржана во договорот за 2010 - 12 год. во италијанската хемиска индустрија, во овој случај преку нови мерки за

стручна обука наменети специфично за овие групи. Во случајот со данското производство, двегодишниот договор потпишан во февруари 2010 год., ги поддржува работниците кои останале технолошки вишок преку воведување на нова форма на бенефиции финансирани од работодавачите, што ја зголемува нивната бенефиција како невработени и ја прави поблиска до нивната поранешна плата за ангажман до три месеци (зависно од услугите). Подобрувањето на правото на родителско отсуство и пензија се мерки кои придонесуваат до понатамошно зголемување на малите плати. Двегодишното, за разлика од претходното тригодишно траење на договорот им овозможило на страните да се соочат со несигурностите за идниот развој. Во белгиската металопреработувачка индустрија, договорот за 2009 - 10 следел по општите упатства за справување со кризата во меѓу - секторскиот договор на земјата, на пример за намалување на платата и обука, заедно со мерки како подобрени одредби за безбедност во работата и задржување на аранжманите за предвремено пензионирање. Овој договор може да се смета како репрезентативен за договорите од 2009 - 10 година во белгиското производство, со кој се спроведува и адаптира меѓу - секторскиот договор.

3.3.2.2. Ниво на компанија

Во Табела 1.4 се дадени сумирани податоци за 76 случаи на специфични договори склучени на ниво на компанија или организација, од есента 2008 год. до крајот на април 2010 год., со кој се бара справување со ефектите од кризата (целосни детали се дадени во Додатокот, Табела 3.A1). Активностите договорени на ова ниво главно спаѓаат во следните широки категории:

- воведување на скратено работно време, обично базирано на статутни шеми и услови за погодените работници;
- употреба на други аранжмани за работно време за да се спречи или намали технолошкиот вишок, или да се избегне скратено работно време, особено формите на работно време за сметковод-

Табела 1.3: Мерки за одговор на кризата во редовните секторски одговори во производството

Земја	Сектор	Датум	Детали
Белгија	Металопре-работувачка индустрија	Април 2009 год.	Воведување одредби за осигурување на вработеноста во договорот за 2009 - 10 год. (на пр. информации за масовен технолошки вишок) и одржување на шеми за рано пензионирање.
Данска	Производство	Февруари 2010 год.	Воведување на нова шема за плаќање на технолошкиот вишок во договорот од 2010 - 11 год., зголемување на бенефициите на невработените за сумата блиска до претходната плата за период од три месеци.
Финска	Технологија	Август 2009 год.	Воведување во договорот за 2009 - 12 год. одредби за децентрализирани преговори за плата на ниво на компанија и негово поврзување со економската состојба секоја година, со можноста да нема зголемување на платите особено во лоши услови, со цел да се обезбеди вработеноста.
Германија	Хемиска индустрија	Април 2010 год.	Вклучување во 11 месечниот договор за 2010 - 11 год. на ниво на компанија флексибилност во форма на награда со еднократна исплата (со договорот се замрзнуваат скалите на плата и се дава само еднократна исплата). Исплатата може да се намали со работни договори на економска основа, или да се зголеми кај фирмите кои не се 'значително' погодени од рецесијата.
Германија (Баден - Вуртемберг, пилот договор)	Металопре-работувачка индустрија	Ноември 2008 год.	Вклучување на дополнителни одредби за флексибилност на платата во 19 - месечниот договор за 2008 - 10 год. за компаниите кои се соочуваат со економски потешкотии: преку работнички договори, втората фаза на секторски договорното зголемување на платите може да се одложи.
Германија (Северна Рајна - Вестфалија, пилот договор)	Металопре-работувачка индустрија	Февруари 2010 год.	Замрзнување на стапката за плата во 2010 год., со мала еднократна исплата, проследено со зголемување од 2.7% во 2011 год. Времето на исплата на зголемувањето за 2011 год. варира според локалните договори. Паралелни договори за осигурување на вработувањето и обуката (види Табела 3.1).
Германија (западна)	Текстилна индустрија	Март 2009 год.	Воведување одредби во договорот за 2009 - 11 год. со кои им се овозможува на компаниите кои се соочуваат со финансиски потешкотии да намалат или повлечат некои секторски договорени зголемувања на платите, врз основа на работни договори, а за возврат да добијат гаранција за вработеноста.
Италија	Хемиска индустрија	Декември 2009 год.	Воведување на посебни шеми за обука во 2010 - 12 год. за работниците кои останале технолошки вишок или се привремено отпуштени, поради промоција на повторното вработување.
Италија	Металопре-работувачка индустрија	Октомври 2009 год.	Воведување на одредби во договорот за 2010 - 12 год. за создавање на посебен фонд за поддршка на приходот за работниците кои се погодени од скратеното работно време поради економската криза.
Холандија	Металопре-работувачка (лесна индустрија)	Октомври 2009 год.	Воведување на одредби во договорот за 2009 - 11 год. со кои строго е ограничува зголемувањето на платите во замена за гаранција на вработеноста и дополнителни слободни денови (кои можат да се претворат во зголемување на платите, ако се подобри економската состојба).
Шведска	Производство (работници)	Март 2010 год.	Првото (од двете) зголемувања на платите со 22 - месечниот договор може да се одложи и до 12 месеци преку локални преговори. Новите одредби со кои се дава приоритет на отпуштените работници пред приклучување кон агенциите за привремено вработување, поткрепени со санкции.

Извори: Види Рамка 1.1.

- ството или банките, или прилагодување на шемите за годишен одмор;
- размена, вклучувајќи и жртвување во однос на условите за плата и вработување во замена за гаранција за вработеноста;
- мерки наменети за ублажување на планираните отпуштања од работа, избегнување на задолжителниот технолошки вишок преку 'поблаг' алтернативи; и
- компензација и помош за работниците кои останале технолошки вишок.

Рамка 1.9: Европски договори за справување со кризата на повеќе - национални компании

Има три познати примери за специфични договори за справување со кризата на европско ниво во повеќе - национални компании.

- АрчелорМитал, мултинационална компанија за челик со седиште во Луксембург, потпишала европски договор со Европската Федерација за Металопереработувачка (EMF) за справување и очекување на промените во ноември 2009 год. Како и долгорочните политики наменети за очекување на промените на работното место и потребните вештини, обука и развој за вработените да ја подобрат својата вработливост и за социјалниот дијалог, договорот се справува со економската криза. Со него АрчелорМитал се обврзува да ги задржи и во идина повторно да ги отвори европските фабрики кои се затворени, доколку обновата на пазарот дозволува вакво нешто. Задолжителниот технолошки вишок ќе се одбегне колку што може и работниците ќе се обучуваат во периодот на скратено работно време, додека треба да има дијалог за ограничено намалување на платите на работниците во текот на скратеното работно време.
- Генерал Моторс Европа (американска автомобилска компанија) во јануари 2009 год. потпишала 'рамковен договор за општи минимални стандарди за намалување на работното време во сите европски гранки' со EWC. Со ова се обезбедува употреба на намалување на работното време (без целосно одржување на платата), скратено работно време и отсуства за да се прилагоди производствениот капацитет на најдобар трошковно ефикасен и социјално одговорен начин. Во него се поставени минималните стандарди за групите компании за компензација на вработените за дел од нивните резултатски загуби во заработката, базирани на државните бенефиции достапни со националните шеми. Онаму каде вработените биле ставени на бенефиции од скратено работно време, компаниите ова го надоместувале со најмалку 12.5%. Онаму каде работните часови биле на друг начин намалени, на вработените им се надоместувало за најмалку 50% од загубената плата. Претставниците на менаџментот и вработените треба да продолжат да работат заедно за да изнајдат начин да постигнат заштеда.
- Генерал Моторс EWC постигнува договор со менаџментот, во мај 2010 год., за спроведување на главниот план за реструктурирање за Опел/Ваукхал, што вклучува 8300 отпуштања во Европа и значајно намалување на трошоците, заедно со нови инвестиции. После серија договори на национално ниво за намалување на работната сила и штедење на трошоците, четиригодишниот европски договор поставува детални инвестициски и производствени заложби и обезбедува заштеда на трошоците за работна сила во вредност од 256 милиони евра годишно, кои ќе им бидат вратени на вработените ако компанијата не ги воведо новите планирани производи. По оваа реконструкција, нема да има задолжителен технолошки вишок до 2015 год.

Во некои други мултинационални компании постоечките договори со кои се очекува реструктурирањето и се специфицира справувањето со проблемите кои се појавуваат (види Глава 6) може да се повикаат за помош со справување на ефектите од кризата.

Во Табела 1.4 се покажани главните категории кои се применливи во секој од 76 - те договори.

Многу преговори на ниво на компании се фокусирани на примената на шемите на скратено работно време и привремено отпуштање (види Рамка 1.5). Државно финансираните шеми од овој вид одамна постојат во повеќето земји - членки од ЕУ - 15, а многу се продолжени или адаптирани во текот на кризата, додека во некои земји - членки од Централна и Источна Европа за прв пат се воведени овие шеми (како во шведскиот производствен сектор, со договор). Договорите на ниво на компанија може да се задолжителни за спроведување на шемите, како што е тоа случај на пример во Данска и Германија.

Наједноставната форма на договор за скратено работно време всушност ги поставува деталите за аранжманите и гаранциите за платите за засегнатите вработени, често обезбедувајќи дополнителни исплати од компанијата. Примери за вакви договори може да се најдат во: Danfoss и Grundfos во Данска; STX во Франција, BASF, BMW во Германија; Ast ThyssenKrupp и Ilva и Case New Holland во Италија; и Sandvik, Scania и Volvo во Шведска; Dacia - Renault во Романија; Hyundai во Чешка; и Opel во Унгарија. Интересен пример од Италија се преговорите во Gima и Verlicchi за дополнителни исплати на работниците на скратено работно време или привремено отпуштени, како компензација за психолошките, емоционалните и социјалните проблеми кои ги предизвикале со овие мерки. Договорите за скратено работно време може исто така да обезбедат гаранции за вработувањето, како во DAF Trucks во Белгија и Холандија и Renault во Франција, или да се обезбеди обука за време на неработните часови, како во Manz Automation, Salzgitte Flachstahl и Schott во Германија, Embraco во Италија и Dassault Aviation PSA Peugeot Citroën, Renault и Renault Trucks во Франција. Скратеното работно време може да се употреби како дел од пакетот за мерки за заштита

или спречување на отпуштањата, како во MAN Nutzfahrzeuge и Schaeffler во Германија и Indesit во Италија.

Неколку од италијанските случаи - Antonio Carraro, Embraco, Fincibec, IMER International, Piaggio Aprilia и Rimor - се поврзуваат со 'солидарните договори' (contratti di solidarietà), статутен аранжман каде во компаниите кои се соочуваат со економски потешкотии, колективното работно време на вработените може да се намали (со државна компензација за половина од загубата на приходот) со цел да се избегне технолошки вишок (кој е забранет до истекот на договорот).

Покрај скратеното работно време, некои договори обезбедуваат употреба на други аранжмани за работно време за да се спречи или намали технолошкиот вишок, особено формите на сметки или банки за време, како во STMicroelectronics во Франција, ThyssenKrupp Nirosta во Германија и Michelin во Шпанија. Во повеќе француски случаи, како Airbus, Bosch, Michelin и Snecma, овие договори се склучени посебно за спречување или намалување на враќањето на статутните шеми за скратено работно време.

Повеќе договори на ниво на компанија обезбедуваат размена на плати, каде вработените прават жртви во платата, во замена за менаџерските заложби за задржување на нивото на вработеност или намалување на бројот на планиран технолошки вишок. Жртвувањето на платата може да вклучува намалување на работните часови и придружно губење на платите, замрзнување на платите, намалување на платата, мало зголемување или исфрлување на бонусите. Примери за овој пристап се договорите во Honda, JCB, Jaguar Land Rover, Toyota и Vauxhall во Велика Британија, Bosch, Carl Zeiss, Schaeffler и ThyssenKrupp Nirosta во Германија, ISD Dunaferr во Унгарија, Corus во Холандија, Seat во Шпанија и Lotos во Полска. Концесиите на вработените може да се поврзат и со други работи покрај платата, како што се аранж-

Табела 1.4 Договори за справување со кризата во производството на ниво на компанија

Компанија	Земја	Сектор	Датум	Скратено работно време (поведување/услови)	Други прилагодувања на работното време	Концесии за вработените (плата, работни часови, итн.)	Гаранција за вработување/производство	Алтернативи за задолжителен технолошки вник	Помош за работниците кои останале технолошки вник
DAF Trucks	BE	Автомобили	6/2009	X			X	X	
Stomana Industry	BG	Челик	11/2008						X
Hyundai	CZ	Автомобили	1/2009	X					
Siemens	CZ	Транспортна опрема	8/2008						X
Danfoss	DK	Инженеринг	2/2009	X					
Grundfos	DK	Пумпи	3/2009	X					
Vestas	DK	Ветерни турбини	2009		X				
Nokia	FI	Производство на мобилни телефони	2/2009					X	
Airbus	FR	Авијатика	12/2009		X				
Bosch	FR	Авто делови	11/2008		X				
Dassault Aviation	FR	Авијатика	6/2009	X					
Michelin	FR	Гуми	2/2009	X	X				
PSA Peugeot Citroen	FR	Автомобили	9/2009	X					
Renault	FR	Автомобили	4/2009	X					
Renault Trucks	FR	Автомобили	2/2009	X					
Rhodia	FR	Хемиска	4/2009	X	X				
Snecma	FR	Авијатика	11/2008		X				
STMicroelectronics	FR	Електроника	4/2009		X				
STX	FR	Бродоградба	2/2009	X					
BASF	DE	Хемиска	1/2009	X					
BMW	DE	Автомобили	1/2009	X					
Bosch	DE	Авто делови	12/2009			X	X		
Carl Zeiss	DE	Оптичка опрема	6/2009			X	X		
Coca - Cola Erfrischungsgetranke	DE	Безалкохолни пијалоци	3/2010		X	X	X		
Daimler	DE	Автомобили	4/2009			X	X		
Daimler	DE (само фабриката во Зинделфинген)	Автомобили	12/2009			X	X		
E.ON	DE	Енергетика	8/2009					X	
InBev	DE	Пијалоци	6/2009	X			X		X
MAN Nutzfahrzeuge	DE	Автомобили	1/2009	X	X		X		

Manz Automation	DE	Автоматска технологија	4/2009	X					
Salzgitter Flachstahl	DE	Челик	1/2009	X	X				
Schaeffler	DE	Топчести лежишта	5/2009			X	X	X	
Schott	DE	Стакло	2009	X					
Siemens	DE	Електроника	2/2009	X	X				
ThyssenKrupp Nirosta	DE	Не'рѓосувачки челик	9/2009		X	X	X	X	
ISD Dunaferr	HU	Челик	11/2008			X	X		
Opel	HU	Автомобили	4/2009	X					
Antonio Carraro	IT	Производство на трактори	1/2010	X			X		
Ast ThyssenKrupp	IT	Челик	4/2009	X					
Bosch	IT	Авто делови	12/2009	X			X		
Case New Holland	IT	Земејоделски машини	9/2009	X					
Electrolux	IT	Кухини апарати	9/2008	X	X			X	
Embraco	IT	Компресори	2009	X			X		
Pincibec	IT	Керамика	4/2009	X			X		
Gima	IT	Автоматички системи	4/2009	X					
Ilva	IT	Челик	4/2009	X					
IMER International	IT	Градежни машини	2/2010	X			X		
Indesit	IT	Кухини апарати	7/2009	X			X	X	
Michelin	IT	Гуми	11/2008					X	X
Piaggio Aprilia	IT	Автомобили	1/2010	X			X		
Rimor	IT	Автомобили	9/2009	X			X		
Verlicchi	IT	Автомобили	4/2009	X					
Whirlpool	IT	Кухини апарати	12/2008					X	X
Villeroy & Boch	LU	Керамика	7/2009						X
Corus	NL	Челик	4/2010			X	X		
DAF Trucks	NL	Автомобили	6/2009	X	X		X		
EO.N	NL	Енергетика	12/2009					X	
Lotos	PL	Нафта	2/2009			X	X		
Alcatel - Lucent	RO	Телекомуникациска опрема	12/2009						X
Dacia - Renault	RO	Автомобили	2008	X					
Ford	ES	Автомобили	10/2009			X	X	X	
Michelin	ES	Гуми	11/2008 и 12/2009		X	X	X	X	
Nissan	ES	Автомобили	2/2009			X	X		
Opel	ES	Автомобили	3/2010		X	X	X	X	
Renault	ES	Автомобили	9/2009			X	X		
Seat	ES	Автомобили	3/2009			X	X		
Sony	ES	Електроника	1/2009			X	X		

Sandvik	SE	Инженеринг	6/2009	X			X		
Scania	SE	Автомобили	3/2009 и 12/2009	X			X		
Sony Ericsson	SE	Електроника	9/2008						X
Volvo	SE	Автомобили	3/2009	X			X		
Honda	UK	Автомобили	5/2009			X	X		
Jaguar Land Rover	UK	Автомобили	3/2009			X	X		
JCB	UK	Градежна опрема	10/2008			X	X		
Toyota	UK	Автомобили	3/2009			X	X		
Vauxhall	UK	Автомобили	10/2009			X	X	X	

Извори: Види Рамка 1.1, плус Цагелмејер (2009 год.) за Карл Цеис, Даимлер и ИнБев.

маните за работното време во Coca - Cola, Daimler (во повеќето фабрики) во Германија и Opel и Sony во Шпанија, или раскинување на привремените договори во Siemens во Шпанија.

Страната на вработените во размената, не во сите случаи директно да вклучува плата и работни часови. На пример, во фабриката Зинделфинген на Daimler во Германија, танти про кво за долготрајна гаранција дека нема да има технолошки вишок вклучува мерки за подобрување на компетитивноста и ефикасноста, како внатрешен трансфер и флексибилност на работното место, додека зголемената флексибилност и мобилност исто така формира дел од размената во Renault во Шпанија. Страната на работодавците во размената може да вклучува ветувања или намери дека фабриките ќе продолжат со работа или производството во иднина ќе се премести, како во Ford, Renault, Seat и Sony во Шпанија.

Договорените мерки за амортизација на ефектите од планираното намалување на работната сила и избегнување на задолжителниот технолошки вишок вообичаено вклучуваат едно или повеќе од следново:

- иницијативи за доброволно заминување, како во Electrolux и Whirlpool во Италија, Nokia во Финска, Ford во Шпанија и Schaeffler во Германија;

- предвременно пензионирање (целосно или делумно), како во Schaeffler и ThyssenKrupp Nirosta во Германија и Ford и Michelin во Шпанија;

- необновување на фиксните договори, како во E.ON во Германија, Indesit и Whirlpool во Италија и Opel во Шпанија;

- внатрешно и/или надворешно пре-назначување, како во E.ON во Германија и Холандија, и Michelin во Италија; и

- природно трошење, како во E.ON во Германија и Холандија и ThyssenKrup Nirosta во Германија.

Онаму каде што се појавува технолошки вишок, договорите на ниво на компанија можат да обезбедат мерки како што е зголемување на компензациите за технолошки вишок, поддршка за приhodот за работниците кои останале технолошки вишок, обука, барање работа, помош за вишокот работници са почнат сопствен бизнис, како и приоритет за повторно вработување во компанијата во иднина. Примери на договорите од ваков тип се Whirlpool во Италија, Alcatel - Lucent во Романија, Stomana Industry во Бугарија, Villeroy & Boch во Луксембург, InBev и Schaeffler во Германија, Siemens во Чешка и Sony Ericsson во Шведска.

Три од седумте случаи каде се склучени договори во различни земји во истата мултинационална компанија покажуваат степен на сличност. Оние во фабриката на DAF Trucks² во Белгија и Холандија, и двете употребуваат државна шема на скратено работно време и обезбедуваат гаранции за вработеноста. Во 2009 год. договорите на Michelin во Италија и Шпанија предвидуваат и мобилизација во рамки на мерките за обезбедување намалена работна сила, заедно со финансиска помош за оние кои се погодени (додека договорите на Michelin во Франција се пофокусираани на задржувањето на работните места и приходот за вработените преку прилагодувања на работното време). Договорите на E.ON во Германија и Холандија произлегуваат од истата корпоративна програма за намалување на трошоците; и со двете се предвидува обем на мерки за одбегнување на задолжителниот технолошки вишок, вклучувајќи и одржување на платата и сигурноста на работните места за вработените преминувајќи кон пренасочување на услуги. Во Renault, сепак, целта на одржувањето на вработеноста се извршува преку различни механизми: скратено работно време во Франција, но во Шпанија концесии за плата и зголемена флексибилност. Исто така има мала сличност меѓу договорите во: Bosch во Франција, Германија и Италија; Siemens во Чешка и Германија; или Opel во Унгарија и Шпанија².

3.3.2.3. Несогласувања и неуспешни преговори

Секторските и договорите на ниво на компании кои се дадени погоре, секако претставуваат успешен исход од преговорите. Тука се вклучени несогласувањата и во некои случаи, конфликти пред нивното

склучување: како што увиделе Гласнер и Кене (2010: 19), 'несогласувањата и конфликти во многу случаи се клучни елементи на процесот кој води до договорени одговори'. Неуспешните преговори, сепак, потешко се мерат.

На секторско ниво, примерите за неуспешните договори, па дури и конфликти, за мерките за справување со кризата, тешко се идентификуваат. Во германскиот печат, рундата преговори од 2009 год. била конфликтна, со бројни предупредувачки штрајкови, а резултирала со неуспех на работодавачите да добијат отворена клаузула за компаниите со финансиски потешкотии, или продолжување на работните часови. Во австрискиот металопреработувачки сектор, преговорите во 2009 год. се нашле во ќорсокак – придружени со закани по индустриската активност – кој е надминат со склучување на договор за платите и односите предлози на работодавачите за аранжманите за пофлексибилно работно време до следните преговори. Овие подоцна не успеале да постигнат договор до крајниот рок во март 2010 год. Во почетокот на 2009 год. имало големи несогласувања во британското градежништво (кое е покриено со секторски договор) за проблеми кои се влошиле со рецесијата. Неколку стотици работници вработени со договор за градежништво во Lindsey рафинеријата за нафта, во сопственост на Total, започнале неофицијален штрајк. Спорот бил сконцентриран на доделување на договор на една италијанска компанија, која планирала да ја користи сопствената работна сила врз база на објава (за што нема транспарентност во платата и условите) и последователно губење на можноста за вработување за британската работна сила.

² Сепак, договорот на Opel во Шпанија беше проследен, откако беше завршен овој извештај, со слични договори за намалување на трошоците и работната сила во фабриките на Opel/Vauxhall во земјите како што се Германија и Велика Британија, како дел од имплементацијата на европскиот план за реструктурирање, кој што исто така вклучува договор на ниво на Европа во мај 2010 (Рамка 1.9).

На ниво на компанија, реструктурирањето иницирано од кризата често е извор на несогласувања – на пример, конфликти им претходеле и на повеќе договори кои се наведени погоре – и сите преговори не завршуват со договор. Меѓу договорите во Табела 3.3, Гласнер и Кеџе (2010) сметаат дека работната сила преземала индустриски активности пред да се склучат договорите во Case New Holland и Indiset во Италија, и во Siemens во Чешка. Долготрајните преговори во фабриките на InBev во Германија доживеале предупредувачки штрајк (Цагелмејер, 2009 год.), додека планираното намалување на работните места резултирало со подолг штрајк во белгиските фабрики на истата компанија (кој е прекинат со договор за запирање на реструктурирањето се до следните преговори). На други места, несогласувањата прекинале набрзо по конфликтите. На пример, данските синдикати биле критични за отсуството на мерките за обука на работниците кои се привремено отпуштени со договорите во Данфос и Грундфос. Страните може исто така да успеат да се договорат за една група на мерки, но последователно да не успеат да се договорат за друга група. Во ISD Dunaferr во Унгарија, по успешниот договор во 2008 год. за трговското намалување на платите и бенефициите за гаранција на вработеноста, страните не успеале да се договорат во 2009 год. за намалување на работното време и дополнителни намалувања на платите, како резултат на што компанијата спровела технолошки вишок. Пример за неуспешни преговори, кои вклучувале и конфликт, доаѓа од Goodyear Dunlop во Франција, каде судот пресудил дека компанијата не ги информирала правилно работничките совети за својот план за реконструкција и наредил преговорите да се повторат. Lasme, добавувач на автомобилски делови од Италија, е пример за преговори со неуспешен исход. По објавата на менаџментот за затворање во септември 2009 год., бил склучен договор со кој се предвидува преместување на половина од работната сила во друга компанија. Сепак, работната сила го одбила ова и

повикала на повторно отворање на Lasme (<http://www.ildiariodellavoro.it>).

Погенерално, ефектите од кризата поттикнале нови форми на активности заедно со (повторното) појавување на постарите форми на конфликт. Во несогласувањата околу предложеното затворање на фабриките, обидите за ‘шефување’ во кои работниците го држат повисокото раководство (заедно со компанијата мајка) како заложник во просториите на фирмата и се закануваат дека ќе ги запалат просториите, земале замав во Франција во текот на 2009 год. Во Италија, како дел од окупацијата на фабриките во Инсее за спротивставување на предложеното затворање на фабриката во пролетта 2009 год., работниците се качиле и останале на кранот на компанијата неколку дена. Оваа прозаична акција била проследена со слични протести ‘на покривот’ од страна на работната сила од други компании на кои им се заканувал технолошки вишок и/или затворање. Исто така, во Италија, успешна четири - месечна мобилизација против затворањето на производствените капацитети на Alcoa на Сардинија и во близината на Венеција, резултирала со окупирање на главниот аеродром на островот и блокади на патиштата, како и други активности. Во 2009 год., исто така повторно се појавиле окупации на фабриките во Велика Британија, тактика ретко употребувана во претходните 25 години. Примерите вклучуваат окупација на две од трите фабрики за автомобилски делови на производителот Visteon во Велика Британија, кој се отцепил од Ford во 2000 год. и кој потпишал банкрот, како и британскиот производствен капацитет за турбини на ветар на данскиот Vestas. Заедничка карактеристика на овие два случаи изгледа дека е оддалеченоста на корпоративното раководство кое носи одлука за затворање. Локалните менаџери повеќе не се релевантни соговорници на работната сила, кои сметале дека овие активности ќе го зголемат нивото на несогласувањата во очите на властите и јавноста (Marginson, 2010; Pernot, 2009).

Значителниот развој во текот на кризата очигледно ја зголемува склоноста на европските работнички совети и синдикалните федерации на ниво на Европа за организирање на протести ширум Европа против реструктурирањето и намалувањето на работните места во мултинационалните компании и да се интервенира во националните случаи (види Рамка 1.10). Меѓу мултинационалните компании каде европските работнички совети монтираа активности за протести, понекогаш во соработка со Европските индустриски федерации се: Alcatel - Lucent, ArcelorMittal, Areva, Bosch, Continental, E.ON, General Motors Europe, Hewlett Packard/EDS, Saint - Gobain, Siemens, Thyssen - Krupp и Valeo.

3.3.2.4. Резиме

Во рамките на производството и производствените индустрии, примери за мобилизација на секторските преговори за справување со кризата, било во форма на дополнителни, специфични договори или преку вклучување на мерките за справување со кризата во редовните колективни договори, се јавуваат во осум земји: Белгија, Данска, Франција, Финска, Германија, Италија, Холандија и Шведска. Ова се сите земји во кои аранжманите за преговори со повеќе работодавачи генерално содржат процедурални одредби кои ефективно ги водат врзаните преговори на секторско и на ниво на компанија. Во поглед на индустриите, доминира металопереработувачката (во комбинација со другите производствени сектори во случаите на Данска и Шведска), со некои претставници од хемиската индустрија.

Има степен на преку - гранична конвергенција во мерките предвидени во секој вид на договор. Меѓу специфичните договори за справување со кризата, има случаи во Франција, Германија и Шведска каде се справуваат со скратеното работно време, вклучувајќи обука за засегнатите работници, а има и случаи во Франција и Германија каде се одлучуваат за позајмување на вработени. Во врска со мерките за

справување со кризата вклучени во регуларните договори, поддршката за вишокот работници е вообичаена тема во данското производство и во неколку сектори во Италија. Со договорите во Финска, Германија, Холандија и Шведска се воведуваат иновативни начини со кои се дава поголема флексибилност и/или децентрализација на условите за плата. Поинаков вид на процедурални иновации се карактеристични за договорот во италијанската фармацевтска индустрија, со нов процес на ниво на компанија за пристап до мерки за помош, преквалификации и барање на работа за вишокот работници.

Единствената јасна врска до било која иницијатива на социјалните партнери на ниво на ЕУ во одреден сектор е во однос на хемискиот сектор, каде мерките во француските и италијанските секторски договори за употреба на времето кое е слободно со скратеното работно време, или привременото отпуштање, за подобрување на вештините на работната сила преку обука изградена на една од клучните точки на заедничката декларација на EMCEF - ECEG (види Рамка 1.8). Врските меѓу различните нивоа на преговори национално се многу поочигледни, вклучувајќи ги и оние на меѓу - секторско и секторско ниво во трите земји каде ова е релевантно. Белгискиот договор за металопереработувачка (како што е општо случајот со секторските договори за 2009 - 10 год. во Белгија) ги отсликува одредбите од националниот меѓу - секторски договор за 2009 - 10 год. (види 1.2.1 погоре во текстот), договорот на холандскиот сектор за лесна индустрија го отсликува пристапот за модификација на платите договорен на меѓу - секторско ниво (види 1.2.1 погоре во текстот) и францускиот договор за хемискиот сектор меѓу работодавачите и јавните власти, со поддршка од синдикатите, го мобилизирал меѓу - секторскиот рамковен договор за обука (види Рамка 1.2). Јавната интервенција во форма на статутни шемии за скратено работно време директно или индиректно поттикнале релевантни преговори во некои земји. Улогата на сектор-

ските договори во повлекувањето на идни преговори на ниво на компанија се исто така очигледни. Овие договори на ниво на компанија потребно е да ги имплементираат: шемите за скратено работно време воведени со договорот за шведското производство; моделите за компензација воведени со договорите за скратено работно време германската металопреработувачка; шемата за позајмување на вработени договорена во германската металопреработувачка; и мерките на ниво на компанија за помош на вишокот вработени во италијанскиот фармацевтски сектор.

Постојат значително повеќе докази за договорените активности за справување со кризата на ниво на компании и организации (иако малку од мултинационалните компании на европско ниво). Од идентификуваните договори на ниво на компанија, доминираат договорите во ЕУ – 15, заемајќи речиси 90% од вкупниот број на договори, во кои се истакнуваат Шпанија и Велика Британија како и осум земји во кои исто така се јавуваат секторски договори (особено Германија, Италија и Франција). Околу 85% од овие договори се во металопреработувачкиот сектор (заедно со секторот за челик), а скоро половината од нив се во автомобилскиот сектор. Улогата на секторските договори во поттикнувањето понатамошни договори на ниво на компанија повторно е очигледна. Постои јасна врска меѓу компаниските договори за скратено работно време и тематски секторски договори во земјите како Белгија, Данска, Германија, Холандија и Шведска. На ниво на компанија,

Zagelmeyer (2009 год.) забележува дека онаму каде што договорите ја покриваат работата во две или повеќе производствени капацитети, структурите за преговори се за првпат поставени, како во Carl Zeiss, или зајакнати како во Daimler и InBev.

Поголемиот дел од договорите поврзани исклучиво или само делумно со скратеното работно време, или сиубвенционирани со државните шеми или со поддршка од социјалните партнери, или поневообичаено, во голема мера амортизирани (како што е случај во Велика Британија). Овие договори се идентификувани во многу земји, но се особено вообичаени во Франција, Германија и Италија. Втората најголема категорија на компаниски договори вклучува ‘олеснети преговори’, со размени со кои работодавачите обезбедуваат некаква форма на гаранција за вработувањето во замена за жртвување на вработените во поглед на платата и условите за работа. Овој пристап особено е истакнат во Германија, Шпанија и Велика Британија. Следната најголема категорија, најчеста во Франција и Германија, ги покрива останатите аранжмани за работно време за да се спречи или намали технолошкиот вишок, или да се избегне краткото работно време. Друго значајно тело за договори – најзастапено во Италија, Германија и Шпанија – обезбедува мерки за амортизација на ефектите врз планираното намалување на работната сила и одбегнување на задолжителниот технолошки вишок. Петтата и најмала категорија на договорени активности е компензација и помош за вишокот работници.

Рамка 1.10: Одговор на кризата на претставниците на работниците на европско ниво во мултинационалните компании

Со оглед на степенот на реструктурирање на компаниите предизвикан или забрзан од економската криза во текот на 2008 - 09 год., би било за изненадување ако повеќето од околу 900 мултинационални компании со Европски работнички совет (ЕРС) да не се погодени. Бидејќи транснационалното реструктурирање е есенцијален дел од надлежностите на ЕРС, големата количина податоци и консултации (П и К) за ова прашање можат да се очекуваат во текот на кризата. Сепак, бидејќи нема системски мониторинг на секојдневните активности на ЕРС, податоците се појавуваат само ако се потпише значаен договор или избие несогласување, отколку во помалку драматична употреба на П и К. Имајќи ја во предвид оваа забелешка, информациите од изворите наведени во Рамка 1.1 и од веб-страниците на различни синдикални федерации на европската индустрија дава некои индикации за справување со кризата во ЕРС и синдикалните тела во мултинационалните компании на европско ниво.

Информации и консултации

Достапните информации даваат бројни примери за П и К во врска со реструктурирањето поврзано со кризата и на редовните и на вонредните состаноци на ЕРС. Значајна проактивна иницијатива во овој поглед се јавува во финансискиот сектор каде, во септември 2008 год., UNI europa Finance побарала итен состанок на сите 51 ЕРС во банкарските и осигурителните мултинационални компании за да се разгледа ударот од кризата во индустријата. Сепак, иако многу случаи во кои ЕРС се жалеле на нееднакви П и К за реструктурирањето, на пример во Alcoa (САД, алуминиум), Cytec (САД, хемиска), Hewlett Packard/EDS (САД, информатичка технологија), PPR (Франција, малопродажба), Saint Gobain (Франција, стакло) и Schering Plough (САД, фармацевтска). Многу од протестите кои ги организирале ЕРС и/или ЕИФ (види подолу) вклучувале барања за правилни П и К.

Соочени со плановите за реструктурирање на компаниите, релативно општ одговор на ЕРС бил да се усвои изјава или мислење со што ќе се изрази нивната загриженост, спротивставување или контра - предлози. На пример:

- ЕРС на Schering Plough дал изјава од менаџментот во април 2009 год. во која се бара подобра информираност и правилни консултации за трансферот на производството од ирските фабрики во фабриките во други европски земји и за претстојното спојување со Merck и планираните отпуштања од работа;
- ЕРС на Deutsche Post DHL (Германија, поштенски услуги и логистика) во јуни 2009 год. дал изјава со која се бара менаџментот да се фокусира на интересите на вработените во текот на реструктурирањето, на пример со одбегнување на вишокот работници и вклучување на ЕРС и националните репрезентативни тела во првите фази на планирање;
- соочени со реструктурирањето во ThyssenKrupp (Германија, челик), ЕРС, германските синдикати на IG Metall и националните работнички совет издале заедничка изјава во април 2009 год. со која бараат да нема задолжителен технолошки вишок, намалување на платите и одржување на кодeterminацијата; и
- ЕРС на Hewlett Packard и EDS, кои се во процес на спојување, усвоиле заедничка резолуција во март 2009 год со која се спротивставуваат на намалувањето на платите кое го предлага менаџментот.

Во повеќе мултинационални компании, спротивставувањето на плановите за реструктурирање и намалувањето на работните места довело до тоа ЕРС и/или ЕИФ да побараат европски 'денови на активности' за протест. Примери за тоа се:

- Alcatel - Lucent (Франција, телекомуникациска опрема). Во ноември 2009 год., ЕРС побарале европски ден на акција за поддршка на одржувањето на нивоата на вработеност во текот на реструктурирањето.
- ArcelorMittal (Луксембург, челик). ЕРС и ЕМФ организирале европски ден на акција за планираните намалувања на работните места во февруари 2009 год.
- Areva (Франција, нуклеарна сила). ЕРС и синдикатите организирале ден на акција во осум европски земји во септември 2009 год. против планираната продажба на преносот на енергија и поделбата на дистрибуцијата.
- одделот за кочници на Bosch (Германија, авто делови). Во февруари 2009 год., ЕМФ координирал европски ден на акција, вклучувајќи работници од Франција, Шпанија, Италија, Португалија и Германија, со барање за осигурување и дијалог за иднината на поделбата.
- Continental (Германија, гуми). Во протестот за затворањето на француската фабрика и отпуштањето од работа во Германија, ЕРС организирале демонстрации на француските и германските работници на годишниот состанок на акционерите во април 2009 год.
- E.ON (Германија, енергетика). ЕПСУ го поддржале денот на акција против намалувањето на трошоците на компанијата и програмата за отуѓување на работата кој го организирале германските синдикати во јуни 2009 год., а учествувале и претставници на синдикатите од компаниите на E.ON во Велика Британија, Холандија, Франција, Белгија, Италија, Унгарија и Романија.
- General Motors/Opel (САД, автомобили). ЕРС и ЕМФ помогнале да се организират демонстрации во септември 2009 год. против затворањето на фабриката на Opel во Белгија, вклучувајќи и работници и претставници на синдикатите од Германија, Велика Британија, Шпанија, Полска, Холандија, Австрија и Унгарија.
- Hewlett Packard/EDS. ЕРС на Hewlett Packard и EDS и синдикатите организирале ден на акција во ноември 2008 год. и јануари 2009 год. за намалувањето на работните места и замрзнувањето на платите по спојувањето.
- Saint Gobain. ЕМЦЕФ и синдикатите, со поддршка од ЕРС, организирале демонстрации во седиштето на компанијата во мај 2009 год. како протест против реструктурирањето и намалувањето на работните места.
- Siemens (Германија, електрика). Во мај 2009 год., ЕМФ организирал состанок на ЕРС и синдикалните претставници за координирано спротивставување на планираните намалувања на работните места во компанијата низ целиот свет и барање на повеќе П и К. Состанокот предизвикал европски протести како поддршка на германските демонстрации и штрајкови.
- ThyssenKrupp (Германија, челик). Во април 2009 год. ЕМФ повикал на европски демонстрации, за поддршка на германската синдикална иницијатива, за спротивставување на отпуштањето од работа и затворањето.
- Valeo (Франција, авто делови). ЕРС организирале европски протести, вклучувајќи кратки прекини во некои земји (Германија, Чешка, Италија, Шпанија) во септември 2008 год., против планот за реструктурирање и делумно затворање на германската фабрика.

Има докази за интервенција на ЕРС во националните случаи на реструктурирање. На пример:

- по објавувањето за спојување на полските подружници на EDF (Франција, енергетика), со отпуштање од работа, ЕРС бил консултиран и дал негативно мислење во октомври 2009 год. Одлучил да го следи спроведувањето на спојувањето и неговото влијание врз вработените, вклучувајќи и здравство и безбедност;
- како одговор на заканите за преместување на производството од шпанските во француски фабрики, во февруари 2009 год., ЕРС на Renault (Франција, автомобили) изразиле поддршка за шпанската работна сила и изјавиле дека не смеат да си поигруваат со производствените капацитети, повикувајќи на пристап 'на еднакво ниво' за сите фабрики;
- во Federal Mogul (САД, авто делови), ЕРС изразиле спротивставување на затворањето на фабриката во Италија и побарале национални преговори за П и К; и
- на одржаниот надворешен состанок за разгледување на францускиот план за реструктурирање, заедно со намалување на работни места, во Март 2009 год., PPR ЕРС усвоил мислење за отфрлање на планот и ги повикал вработените во Европа да се мобилизираат против овој план.

Овие интервенции понекогаш имале и позитивен исход. На пример:

- по објавата на Whirlpool (САД, куќни апарати) за технолошки вишок во Европа, во октомври 2008 год. ЕРС и претставниците на европските синдикати го повикале менаџментот да не почнува унилатерални колективни процедури за планирањето технолошки вишок, а наместо тоа да се анажира во разговори со засегнатите земји со цел да изнајде нетрауматични решенија. Whirlpool одговорил позитивно на барањето и го прифатил предложениот пристап. Бил постигнат договор во декември кој ќе биде придружен со технолошки вишок во Италија;
- во Mahle (Германија, авто делови), по објавата за затворање на италијанската фабрика, локалниот менаџерски тим не сакал да преговара за планот за отпремнина. По интервенцијата на ЕРС, во декември 2009 год. бил потпишан социјален план со кој се одбегнувал задолжителниот технолошки вишок и било договорено ЕРС да ги набљудува понатамошните слични процедури; и
- по објавата од Corus (Холандија/Велика Британија, челик) во декември 2009 год. дека ќе ги запечати железарниците во Велика Британија, ЕРС (кој го критикувал фактот дека не се дискутирани алтернативни планови) придонел кон одлуката за формирање на заедничка работна група на менаџментот и синдикатите во Велика Британија за испитување на алтернативните решенија.

Во British Airways (Велика Британија, цивилно воздухопловство), во јули 2009 год. ЕРС ги договориле со менаџментот принципите за водење на П и К за бизнис реорганизациите на национално ниво. Со ова им се овозможило на ЕРС да изберат комитет кој ќе присуствува на локалните состаноци со вработените од европските земји кои се предмет на реструктурирање. Претставниците од избраните комитети на ЕРС имаат советодавна улога, со цел да се изнајде ублажување на ефектот од секој предвиден технолошки вишок. Целта е да се обезбедат правата на работниците за П и К и за претставници во оние земји каде ВА има само мал број вработени, кои често не ги претставува работнички совет или синдикат.

Справувањето со транснационалното реструктурирање е, или треба да биде, една од централните улоги на ЕРС. Економската криза ја тестира способноста на ЕРС да функционира како форум за значајни П и К за реструктурирањето и како значаен актер во одбраната на интересите на вработените во вакви околности. Трипливата природа на податоците значи дека се уште не е возможно да се оцени обемот во кој тие одговориле на овој тест. Сепак, можат да се направат повеќе опсервации врз основа на достапните податоци.

Повеќегодишните жалби дека многу ЕРС немаат целосни и навремени П и К – проблем разработен во формирањето на преработената директива на ЕРС од 2009 год. (види Глава 7) – се истакнува во повеќе случаи (и е предмет на неколку судски спорови, особено во *Continental* и *Dunlop* во Франција). Сепак, без разлика на квалитетот на П и К, постојат индикации дека многу ЕРС имаат се поактивна улога. Се чини дека постои тенденција се повеќе ЕРС да прифаќаат заеднички позиции за реструктурирањата, а особено да организираат или координираат (често во конјункција со ЕИФ) европски протести и активности. Понатаму, повеќе ЕРС покажале зголемен капацитет да интервенираат на национално ниво, особено во поглед на промоција на П и К и преговорите за реструктурирање.

Она што јасно не се појавува во некој значаен степен се преговорите на европско ниво за реструктурирање кое произлегува од кризата. Единствените примери за овие договори се договорите меѓу *ArcelorMittal* и ЕМФ и меѓу *General Motors* Европа и нивниот ЕРС – види Рамка 1.9 за детали.

На крај, најмногу познати случаи кога ЕРС презема активна улога во справувањето со реструктурирањата доаѓаат од производствениот сектор, а во рамките на производството главно од металопреработувачката. Услужниот сектор е многу слабо застапен.

3.3.3. Приватни услуги

3.3.3.1. Секторско ниво

Специфични секторски колективни договори наменети за справување со ефектите од кризата се идентификувани во две земји: Италија и Холандија – види Табела 1.5. И двата италијански договори содржат одредби наменети за поддршка на вишокот работници и оние на скратено работно време или привремено отпуштени заради рецесијата. Банкарскиот договор поврзан со постоечкиот секторски 'социјален фонд' кој го основале работодавачите, со кој се финансираат бенефициите и обуката на привремено отпуштените работници или оние на скратено работно време и привремено пензионираниите вишок работници. Со договорот се зголемиле бенефициите за работниците со скратено работно време и се вовела нова

шема со која се обезбедуваат бенефиции за вишокот работници кои не се покриени со вообичаените мерки за поддршка на државниот приход, покрај обуката. Новите бенефиции се кофинансирани од фондот и поединечните работодавачи. Во случај кога компанијата ги вработува засегнатите работници, бенефициите се пренаменуваат. Договорите за малопродажба исто така обезбедуваат можност за секторско надополнување на државните бенефиции за привремено отпуштените работници или оние кои работат со скратено работно време. Сепак, неопходен е процедурален договор, со кој се промовираат иницијативите наменети за зачувување на работните места, особено преку создавање на специјални локални комитети и компаниски/локални преговори за прашања како обука и организација на работата (со тоа што се адаптираат одредбите за ова прашање кои се дадени во секторскиот колективен

договор за малопродажба). Понатаму, договорот ги промовира времените информации за проблемите кои се појавуваат во компаниите и ги обврзува страните да се придружат кон следењето на напредокот на кризата.

Двата дански договори главно се фокусирани на превенција или намалување на отпуштањата од работа. Договорите со кои се покриени препродавачите на автомобили се фокусираат на задржување на ранливите работници вработени во време на криза со разместување на секторските фондови. Ако компаниите и понатаму вработуваат стари работници на кои им се заканува технолошки вишок додека да го исполнат правото на предвременно пензионирање, тие добиваат надомест од 10.000 евра, заедно со 5.000 евра како придонес за идното пензионирање. Понатаму, со договорот се обезбедува поддршка за обука за практикантите на кои им се заканува губење на работното место пред да ја завршат обуката. Во патниот транспорт, во договорот се бара да се одбегне задолжителниот технолошки вишок за шоферите во очи на намалената побарувачка за работна сила во текот на рецесијата. На постарите работници кои се соочуваат со технолошки вишок им се гарантира пристап до предвременно пензионирање и да се дозволи поголема флексибилност на работното време и право на работодавачите да одлучат кога да им се дадат слободните денови на работниците (за спроведување на овие одредби потребен е договор на ниво на компанија). Двете страни исто така се договориле да се воспостави 'центар за мобилност' за да се прераспреди вишокот на шофери во рамките на секторот.

Вклучувањето на специфичните активности за справување со кризата во регуларните колективни договори за платата и условите потенцирани во договорите е идентификувано само во три сектори, по еден во Белгија, Италија и Шведска – види Табела 1.6. Шведскиот случај се поврзува со два договори, за чиновниците и зана-

етчиите соодветно, во инженерските и архитектонските консултации, со кои се обезбедува флексибилност и децентрализација на условите за плата. Едногодишниот договор за чиновниците обезбедил општо зголемување на платата од 2.3%, но со локалните договори може да се намали ова зголемување во согласност со околностите во кои се наоѓа компанијата, додека со договорот (за првпат) не се обезбедува поединечна гаранција за зголемување на платата на работниците. Во двегодишниот договор за професионален кадар се дадени истите одредби за плата како во договорот за чиновниците за првата година, но сите преговори за плата на ниво на компанија се оставени за во втората година, без секторски упатства. Во договорот за белгискиот банкарски сектор, во кој заедно со останатите договори од приватниот услужен сектор се забележани насоките за намалување на платата специфицирани во меѓу - секторскиот договор од 2009 - 10 год. (види 1.2.1 погоре во текстот), се воведуваат дополнителни мерки за справување со кризата. Со него се обезбедува: зголемена активност за обука, особено за постарите и ранливи работници; барање поддршка за вработување за сите вишок работници (претходно само за оние над 45 години); зајакната исплата на отпремнини во случај кога компаниите не ги следат процедурите за технолошки вишок; одржување на шемите за предвременно пензионирање; и поголем лимит за соодносот на работната сила која може делумно или целосно да ја прекине кариерата. Понатаму, со отсликувањето на финансиската криза, договорот обезбедува развој на подобри информации и консултации за работните совети за банкарските активности, особено оние во кои е содржан ризик. Со релевантните одредби од договорот во италијанскиот туризам (како специфичните договори во банкарството и малопродажбата) се бара поддршка за вишокот работници и оние со скратено работно време или привремено отпуштени заради рецесијата, во овој случај со употреба на постојните национални заеднички фондови.

3.3.3.2. Ниво на компанија

Во Табела 1.7 се дадени резимираны податоци за 20 случаи на специфични договори за справување со кризата склучени на ниво на компанија или организација (по целосни детали се дадени во Додатокот, Табела 3.A2). Мерките кои се употребени во голема мера кореспондираат со оние од производството (иако изгледа нема посебни договори за работно време со кои се спречува или намалува технолошкиот вишок, или се избегнува скратеното работно време). Затоа, има случаи на договори со кои:

- се обезбедува употреба на форми за скратено работно време, како во Italtel и Telecom Italia во Италија (во двата случаи, за намалување на планираното отпуштање од работа), Australian Airlines (за намалување на трошоци), Brussels Airlines во Белгија, Lufthansa Cargo и TUI во Германија;
- трговски жртви за платата и условите за вработување како гаранција за вработувањето, како во TNT во Холандија, Loham во Франција, G4S банкомати во Велика Британија, Arcandor и Deutsche Post во Германија (каде гаранциите за прераспределба на работата се вклучени во страната на размена на работодавачите);
- ублажување на планираните отпуштања од работа, одбегнување на задолжителниот технолошки вишок преку доброволно напуштање на работата (како во Commerzbank во Германија, Italtel во Италија и TP во Полска), предвременно пензионирање (како во Aer Lingus во Ирска и Commerzbank), прераспределба (како во Telecom Italia и TP) или природно трошење (како во Austrian Airlines и Commerzbank); и
- обезбедување на помош за вишокот вработени (како во Alitalia во Италија, Dublin Airport Authority и TP).

Седум договори, сите на авиокомпаниј, обезбедуваат жртвување на вработените со цел намалување на трошоците и овозможување на компанијата да преживее,

но без 'размена' на отворена гаранција за вработувањето. Жртвувањето вклучува и: намалување на платата во Alitalia, Austrian Airlines, British Airways, Czech Airlines, LOT и SAS; намалување на работните места во Aer Lingus, Alitalia, Austrian Airlines, British Airways и LOT; промени во условите за вработување во Alitalia и Aer Lingus (за кадарот кој треба повторно да конкурира за своите работни места); зголемени работни часови во British Airways; и скратено работно време во Austrian Airlines. Невообичаен договор за Dublin Airport Authority обезбедува надомест за вработените за нивното жртвување на платите доколку се исполнат различни цели за обнова на компанијата.

3.3.3.3. Несогласувања и неуспешни преговори

Пример за неуспешни преговори се јавува во Франција во секторот за ИТ услуги, каде работодавачите и синдикатите не успеале да се договорат во 2009 год. за воведувањето на секторски - специфична форма на скратено работно време, што се должи на разликите околу прашањата како надомест за несработените часови и околностите во кои оваа шема може да се употреби.

Имало значаен конфликт околу многу договори во воздухопловството, вклучувајќи ги Alitalia, Aer Lingus, British Airways, LOT и SAS. Договорите во British Airways и SAS покриваат само некои групи работници; преговорите за слични мерки за справување со кризата во кои се вклучени и други групи биле неуспешни или останале неразрешени. Договори не можеле да се постигнат ни на сите слични преговори во Finnair, додека во Olympic Airways владините планови за реструктуирање и приватизација на компанијата биле фокус на екстензивни протести од страна на синдикатите. Во поштенскиот сектор, плановите за реструктуирање кои ги објавиле Österreichische Post биле фокусот на протестите на синдикатите; и плановите на управата од Велика Британија за реструк-

Табела 1.5: Специфични секторски договори за справување со кризата во приватните услуги

Земја	Сектор	Датум	Детали
Италија	Банкарство	Декември 2009 год.	Договор за нови фондови за обезбедување на поддршка на приходот (со поддршка од работодавачите) за вишокот вработени кои немаат право на државните шемии; дополнителна обука и промени во постоечкиот "солидарен фонд", вклучувајќи зголемени бенефиции за вработените со скратено работно време или привремено отпуштени.
Италија	Малопродажба	Јуни 2009 год.	Договор за "пакт за работа" кој треба да стане дел од редовниот секторски договор. Обезбедува промоција на иницијативите за спречување на отпуштањето од работа, на пр. преку создавање на специјални локални комитети и можност за употреба на секторски ресурси, покрај оние достапни на национално ниво, за поддршка на скратеното работно време и привремените отпуштања. Исто така ги промовира преговорите на локално и на ниво на компанија за справување со рецесијата, на пример за организација на работата и тренинзи, плус информации за проблемите во компаниите и следење на состојбата.
Холандија	Препродажба на автомобили	Април 2009 год.	Договор за пакетот на мерки за задржување на ранливите работници во работен однос во време на кризата, преку привремени мерки финансирани од секторот, заедно со инцентиви за задржување на постарите работници и нивна обука.
Холандија	Транспорт на стоки	2009	Договор за избегнување на задолжителниот технолошки вишок преку пристап до предвременно пензионирање за некои групи на постари работници кои се соочуваат со технолошки вишок и организација/флексибилност на работно време. Исто така обезбедува идно создавање на "центар за мобилност" за да се промовира прераспределбата на вишокот вработени.

Извори: Види Рамка 1.1.

Табела 1.6: Мерки за справување со кризата во регуларните секторски договори за приватни услуги

Земја	Сектор	Датум	Детали
Белгија	Банкарство	Октомври 2009 год.	Воведување на одредби за безбедност на вработувањето во договорот за 2009 - 10 год. (на пр. поголеми исплати на отпремнина онamu каде работодавачите не ги следат процедурите за технолошки вишок), барање работа, одржување на шемите за предвременно пензионирање, обука и информации за работничките совети за финансиски ризик.
Италија	Туризам	Февруари 2010 год.	Воведување на обврска во договорот за 2010 - 13 год. заедничкиот секторскиот национален фонд за вработување да потроши 30% од своите средства за поддршка на приходот за работниците во претпријатијата со финансиски потешкотии или кои се реструктурирани. Исто така има одредба за продолжување на поддршката на отпуштените и оние со скратено работно време, или технолошки вишок и сезонски работници.
Шведска	Инженерски и архитектонски консултации	Септември 2009 год.	Воведување на одредби во едногодишниот договор за чиновниците за 2009 - 10 год. со кои се овозможува намалување на дивергенциите од секторското зголемување на платата со локални договори во фирмите кои се соочуваат со потешкотии и пропуштање на вообичаените индивидуални гаранции за покачување на платата. Двогодишниот договор за професионалните работници ги содржи истите одредби во првата година, но ги остава сите зголемувања на платите со локални преговори во втората година.

Извори: Види Рамка 1.1.

туирање на Royal Mail биле во фокусот на протестните штрајкови кон крајот на 2009 год., а договорените услови конечно биле потпишани во март 2010 год.

Спротивно на производството, сепак, постојат мали индикации за прозаични форми на конфликт кои стануваат карактеристични за приватниот услужен сектор. Европските протести кои ги организирале ЕРС и/или европските синдикални федерации исто така се слабо забележани во приватниот услужен сектор (види Рамка 1.10).

3.3.3.4. Резиме

Неколките примери на секторски договори кои се идентификувани дека содржат мерки за справување со кризата, или во форма на дополнителни, специфични договори или преку промени или дополнувања на регуларните колективни договори, се забранети во Белгија, Италија, Холандија и Шведска. Два од овие договори се од банкарскиот сектор.

Договорите во Италија се на слична тема, како оние во Холандија, но за разлика од производството тука има малку докази за било какви вообичаени преку - гранични теми. Еден исклучок се договорите во шведските архитектонски и инженерски консултации, каде одредбите за двегодишниот договор за професионалните работници да се децентрализираат преговорите на ниво на компанија личат на оние од финскиот технолошки сектор (види Табела 1.3). Процедуралните иновации исто така се забележани во италијанските банкарски договори, реструктурирајќи ги постоечките двојни фондови, а италијанските договори за малопродажба, со нови активности за заеднички мониторинг на вклучените иницијативи. Договорите во холандскиот патен транспорт бараат спроведување преку компаниски договори. Вториот договор исто така обезбедува нови структури за прераспределба на ви-

шокот работници, додека во белгискиот банкарски договор се предвидени нови методи за информирање и консултации за работничките совети.

Ниту еден договор нема позната врска со иницијативите на социјалните партнери на ниво на ЕУ во засегнатите сектори. На национално ниво, белгискиот банкарски договор бил експресно поврзан со меѓу - секторскиот договор, но ова не е случај во двата холандски договори. Белгиските, италијанските (банкарство и малопродажба) и шведските договори сите последователно се сврзале со преговорите на ниво на компанија за мерките за кои е предвидено да станат ефективни.

На ниво на компанија, договорите за справување со кризата главно се сконцентрирани на цивилното воздухопловство и поштенскиот и телекомуникацискиот сектор. Ниту еден релевантен договор на европско ниво не е идентификуван во мултинационалните компании. Повеќе од една третина од договорите, сите во цивилното воздухопловство, поврзани со програми за намалување на трошоците и обезбедување на спектар на жртви на вработените – за работни места, плата, услови и работно време – се чини, без замена за гаранција на работното место. Половина од останатите договори исто така се за намалување или замрзнување на платата, но во замена за гаранција на работното место. Освен концесиите за вработените, најчеста специфична тема на договорите е избегнувањето на задолжителниот технолошки вишок во планираното намалување на работниците преку доброволно напуштање на работното место, предвремено пензионирање, итн. Сократеното работно време е релативно ретко применето (и тоа главно како форма на намалување на работната сила) веројатно затоа што во многу земји државните шеми не се применуваат, или не се соодветни за услужниот сектор (или чиновниците). Мерките за поддршка на вишокот работници се ретки.

Табела 1.7: Договори за справување со кризата на ниво на компанија во производството

Компанија	Земја	Сектор	Датум	Скратено работно време (воведување/услови)	Концесии за вработените (плата, раб. часови, итн.)	Гаранции за вработување/производство	Алтернативи за задолжителен технолошки впишок	Помощ за технолошки впишок
Austrian Airlines	AT	Цивилно воздухо - пловство	1 - 6/2009	X	X		X	
Brussels Airlines	BE	Цивилно воздухо - пловство	10/2009	X				
Czech Airlines	CZ	Цивилно воздухо - пловство	2009		X			
SAS	DK/NO/SE	Цивилно воздухо - пловство	2009 - 10		X			
Loxam	FR	Машини за изнајмување	12/2008		X	X	X	
Arcandor	DE	Туризам и малопродажба	10/2008		X	X		
Commerzbank	DE	Банкарство	7/2009			X	X	
Deutsche Post	DE	Поштенски услуги	10/2009		X	X		
Lufthansa Cargo	DE	Цивилно воздухо - пловство	2/2009	X				
TUI	DE	Патувања	3/2009	X	X			
Aer Lingus	IE	Цивилно воздухо - пловство	11/2008		X		X	
Dublin Airport Authority	IE	Цивилно воздухо - пловство	2010		X	X		X
Alitalia	IT	Цивилно воздухо - пловство	9/2008		X			X
Italtel	IT	Телекомуникации	6/2009	X		X	X	
Telecom Italia	IT	Телекомуникации	7/2009	X		X		
TNT	NL	Поштенски услуги	3/2009		X	X		
LOT	PL	Цивилно воздухо - пловство	10/2009		X			
TP	PL	Телекомуникации	10/2008				X	X
British Airways	UK	Цивилно воздухо - пловство	6/2009		X			
G4S Cash Services	UK	Пренос на готовина	2009		X		X	

Извори: Види Рамка 1.1 плус Цагелмејер (2009 год.) за Аркандор.

3.3.4. Процена

Случаите испитани тука се одредени меѓу повеќе транснационални секундарни сектори (види Рамка 1.1). Сликата која ја претставуваат е од доста ограничен договор за справување со кризата на секторско ниво, со неколку договори постигнати и главно забележани во Белгија, Франција, Германија, Италија, Холандија и Шведска и во производствените индустрии (особено металопреработувачката). Договорите на ниво на компанија се побројни, но повторно сконцентрирани на релативно мал број земји – во главно Италија, Германија, Франција, Шпанија, Данска, Шведска, Велика Британија, Полска и Холандија – и во производството (повторно, особено металопреработувачката). На двете нивоа, изгледа има неколку договори во земјите – членки од Централна и Југоисточна Европа или во некои од медитеранските земји.

Дали оваа слика е точна рефлексија на одговорите на социјалните партнери на кризата, или повеќе резултат на дисбалансот во изворите на употребените податоци? Со оглед на скалата на одговори, има индикации од повеќе земји дека во реалноста има значително повеќе договорени активности за справување со кризата отколку специфичните случаи наведени погоре. На секторско ниво, во Белгија, многу секторски колективни договори потпишани во рамките на меѓу – секторските договори за 2009 - 10 год. содржат и специфични одредби поврзани со кризата за прашања како скратено работно време и обука, како и после општиот 'антикризен' пристап во меѓу – секторските договори (на пр. во однос на намалувањето на платата) (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/10/articles/be0910019i.htm>). Анализата на последната рунда на повеќегодишни секторски преговори склучени во Данска, укажува дека многу од нив ги отсликуваат иновативните одредби во договорите од производствениот сектор (Табела 1.2) (Due & Madsen, 2010). Многу договори потпишани во Холандија во 2009 год. се со зголемен фокус на обука, често во врска

со скратеното работно време. На ниво на компанија, постојат докази дека договорите за справување со кризата се многу пораспространети отколку што се наведува во случаите претставени тука, барем во некои земји. На пример, наодите од репрезентативното истражување на компаниите со 20 и повеќе вработени и работничките совети кои ги води Институтот за Економски и Социјални Истражувања (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, WSI), објавени во ноември 2009 год., укажуваат на широка употреба на мерките за справување со кризата во германските фирми, од кои многу бараат работни договори. На пример 30% употребиле скратено работно време за пресметките во намалувањето на вкупното работно време, 20% вовеле скратено работно време, 14% ги прераспределе вработените, 13% ги прилагодиле шемите за платено отсуство, 11% ги намалиле платите и 5% ги скратиле бенефициите. Како во Германија, шемите на скратено работно време од различен вид бараат договори на ниво на компанија за нивно воведување во земјите како Австрија, Белгија, Данска, Италија и Шведска: генерално високото ниво на скратено работно време во овие земји во текот на 2009 год., укажува на значаен број на договори. На пример, во Шведска се пријавени повеќе од 170 нови локални договори за привремено отпуштање од работа се постигнати во рок од шест недели од затворањето на шемата за скратено работно време во производството (Eurofound, 2009). Друг потенцијален извор на договори за време на рецесијата е статутното барање или охрабрување во повеќе земји, како Австрија, Финска, Франција, Германија, Италија, Полска, Шпанија и Шведска, за преговори за 'социјални планови' или слични договори за мерките кои ги придружуваат или ги олеснуваат планираните колективни откази. Додатно, одреден број на договори на компаниите кои се склучени во 2000те се однесуваат на очекување и менаџмент на реструктурирање и промени. Претходните договори од овој вид може да им помогнат на засегнатите компании да се справат со кризата.

Се на се, договорените активности за справување со кризата веројатно се донекаде повообичаени од случаите претставени погоре: на секторско ниво во Белгија, Данска, Германија, Италија и Холандија; и на ниво на компанија во Австрија, Белгија, Данска, Франција, Германија, Ирска, Италија, Луксембург, Шпанија, Шведска и Велика Британија. Сепак, малку сугерира дека има значаен број на договори кои не се забележани од страна на консултираните извори на информации за земјите - членки после 2004 год. - кои во многу случаи се со слаба покриеност и/или тесна агенда за преговори - или во земјите - членки од ЕУ - 15, како Грција и Португалија.

Кога се земаат во предвид разликите меѓу земјите, два фактори кои се идентификувани во Слика 1.1 се влијателни: природата на институциите за индустриски односи; и присуството на специфични мерки за јавна политика наменети за одржување на вработеноста, во форма на шемите за скратено работно време. Во земјите во кои се мобилизирани договорите постигнати со секторски преговори, спаѓаат скоро сите земји каде има процедурални одредби кои ефективно ги оформуваат и ги ограничуваат последователните преговори на ниво на компанија. Спротивно на тоа, онаму каде што нема строго определени артикулирани одредби во преговорите со повеќе работодавачи, како во Шпанија, Грција и Португалија и во некои земји - членки од Централна и Југоисточна Европа, аранжманите на секторско ниво не се мобилизирани. Инциденцата на договори на ниво на компанија изгледа е поголема во земјите со аранжмани за преговори со повеќе работодавачи. Една причина е дека секторските (и меѓу - секторските) договори можат посебно да промовираат, или дури и да бараат, дополнителни преговори на ниво на компанија, како што е случајот со шемите за скратено работно време во неколку земји. Втората е дека со обезбедување на рамка за преговори на ниво на компанија, успехот или било каков друг исход на преговорите и при-

родата на склучениот договор на ниво на компанија станува помалку зависен од специфичниот баланс на моќта во компанијата (Glassner и Keune, 2010). Меѓу оние земји со аранжмани за преговори со еден работодавач, забележително е дека степенот на договори е највисок во Велика Британија, каде покриеноста со колективни договори исто така е споредбено повисока. Во однос на интеракцијата меѓу јавно - политичките мерки и активностите на социјалните партнери, улогата на шемите за скратено работно време во поттикнувањето или потребното склучување на договори е значително важно, како што се забележува погоре во текстот.

Во секторски услови, значителните варијации меѓу и во рамките на секторот производство и приватни услуги, исто така се подложни на влијанието од трет фактор, имено економската состојба (види Слика 1.1) покрај состојбата во институциите за индустриски односи и специфичните јавно политички мерки. Ударот од кризата врз производството е посуров отколку во приватните услуги, како што е прикажано во Глава 2. Во рамките на производството, металопреработувачкиот и автомобилскиот сегмент од секторот се особено тешко погодени. Исто така и хемискиот и текстилниот сектор, во кои активностите на социјалните партнери на секторско и на ниво на компанија изгледа се помалку распространети отколку во металопреработувачката. Со оглед на значајниот удар од кризата во градежништвото, отсуството на договори е значајно и укажува дека има некои обиди за ублажување на последиците по вработеноста во овој сектор. Во услужните сектори, транспортот - кој се смета за најголем по бројот на договори - е меѓу најтешко погодените. Сепак, со оглед на ударот од кризата во финансиските услуги, а особено во банкарството, може да се предвидат повеќе активности; исто како и во малопродажната дистрибуција, која исто така е тешко погодена.

Свртувајќи се кон институциите за индустриски односи, покриеноста со ко-

лективни договори генерално е висока, а синдикалната организација посилна, во производството отколку во услугите. Ова исто така помага при предвидувањето на евидентните варијации во рамките на производството и услугите, соодветно. Во услугите, на пример, транспорт и врски се секторите каде покриеноста со колективни преговори е споредбено повисока и синдикалната организираност посилна. Понатамошно институционално предвидување во рамките на производството е обемот во кој секторските договори во металопреработувачката веќе се прогресивно отворени за да се создаде простор за компаниски преговори во секторот (Marginson и Sisson, 2004). Во однос на јавно - политичките мерки, клучна алатка за справување со кризата е скратеното работно време, кое е важен поттик за преговори, и во голема мера е феномен специфичен за производството; во многу релевантни земји, ваквите шеми не се проширени на услужните сектори.

Секторските разлики се евидентни во проблемите кои се решаваат со договорите и на секторско и на ниво на компанија. На секторско ниво, договорите за скратено работно време, децентрализација/флексибилноста на платата и позајмување на вработени главно се јавуваат во производството, додека повеќето договори за одржување/обезбедување на вработеноста и поддршка за технолоштиот вишок се јавуваат во приватните услуги. Сепак, обуката често е 'трансверзална' тема (на пр. за вработените со скратено работно време, или работниците кои останале технолошки вишок) во договорите во двата широки сектори. На ниво на компанија, постојат големи разлики меѓу производството и приватните услуги. Скратеното работно време е решено со повеќето договори во производството, но само во неколку од договорите во приватните услуги со кои се отсликува различната примена на статутните шеми на скратено работно време во двата сектори (види погоре во текстот). Во производството, договорите за концесии на вработените често се придружени

со гаранција за вработувањето со одреден опис, вклучувајќи продолжување со производството во односната фабрика, во некои случаи. Договорите кои повлекуваат концесии за вработените, вклучително и скратено работно време, за возврат на гаранцијата за вработување се особено доминантни во автомобилската индустрија. Овој вид на размена укажува дека склучените договори имаат интегративна димензија во специфицираниот исход (Sisson, 2001). Во услугите, сликата е поземшана, со гаранции за вработеноста вклучени само во мал дел од договорите, главно оние кои се склучени во банкарството, поштата и телекомуникациите. Спротивно на ова, договорите во цивилното воздухопловство се фокусирани на мерки за намалување на трошоците кои повлекуваат концесии за вработените, без поставување на гаранција за вработувањето, дизајниран за осигурување на животот на компанијата. Дистрибутивните димензии преобладаваат во ваквите договори за 'преживување'.

Содружникот за дивергенција во активностите на социјалните партнери меѓу секторите е мерка на конвергенција во сите земји (Katz и Darbishire, 2000). Секторската шема на инциденца и проблемите кои истовремено се решаваат означуваат заеднички тенденции во секторите во сите земји. На пример, компаниските договори склучени во автомобилската индустрија и во цивилното воздухопловство носат значајна сличност во однос на одредбите кои ги содржат. Оваа конвергенција е особено забележлива во локалните договори кои се склучени во различни земји во четири мултинационални компании. Од достапните информации, тешко е да се воспостави обемот и природата на координациите меѓу компаниите, синдикатите и работничките совети кои ги претставуваат работниците во рамките на индустријата. Најверодостојни се чинат формите за поставување услови кои ги надминуваат границите³. Исходот, ако не и самиот процес, укажуваат на 'хоризонтална' европеизација на колективните преговори во рам-

ките на одредени индустриски и услужни сектори.

Евиденцијата на секоја 'вертикална' европеизација на колективните преговори и на социјалниот дијалог, во кои националните и локалните активности на социјалните партнери се ставени во рамка со договори, препораки или упатства на европско ниво, главно се ограничени на ниво на компанија. Само еден пример е идентификуван каде националните секторски договори (во две земји) имаат некаква врска со иницијативата на социјалните партнери на ниво на ЕУ во засегнатата индустрија, а тоа е хемиската. Иако постои значаен развој во институционалните капацитети и активности на европско секторско ниво во последните години (Поше и др., 2009 год.), ова изгледа (се уште) не е во обем да влијае врз оформувањето на договорите на национално ниво. Трите договори на европско ниво идентификувани во мултинационалните компании подразбираат последователни преговори на национални или на локално ниво за спроведување на некои од нивните одредби. Неколку случаи во кои ЕПС интервенирале во развојот на национално ниво исто така се идентификувани. Врските меѓу европското и пониските нивоа на индустриски односи во мултинационалните компании се најевидентни во примерите од ЕПС (и/или синдикалните федерации на европско ниво) кога организираат европски протести против реструктурирањето.

На национално ниво, меѓу земјите со аранжмани за преговори со повеќе работодавачи, 'вертикалните' врски меѓу преговорите на меѓу - секторско (каде што е релевантно), секторско и ниво на компанија се очигледни во оние земји во кои има разбирливи одредби кои ја водат врската меѓу преговорите на различни нивоа. Во меѓу - секторското и секторското ниво, ова е најочигледно во Белгија, но помалку отколку во Холандија, иако може

да се дискутира дали холандските договори го отсликуваат широкиот пристап за справување со кризата договорен во двојните и тројните национални договори. Секторските договори во Финска, Германија, Италија, Холандија и Шведска бараат спроведување со договори на ниво на компанија или подобрени преговори на ниво на компанија. Од идентификуваните компанииски договори, повеќето се јасно договорени во целост или делумно за спроведување на шемите за скратено работно време договорени на секторско ниво, како во шведското производство, или спроведување на шеми кои ги одобриле националните партнери на национално ниво, како во Германија и уште неколку други земји.

3.4. Заклучок

Преку процесот на социјален дијалог, концентрација и колективни преговори, работодавачите и синдикатите играат значајна улога во справувањето со ударот од кризата на меѓу - секторско, секторско и ниво на компанија. Во ова поглавје исто така се дадени значајни наоди за разлики меѓу земјите и меѓу секторите за степенот и природата на овие преговарани и договорени одговори. Спротивно на тоа, ова укажува дека унилатералните одговори на работодавачите најверојатно ќе се прошират и во повеќе други земји. Тука спаѓаат повеќето земји со аранжмани за преговори со еден работодавач, т.е. повеќето земји - членки од Централна и Источна Европа, Кипар, Малта и Велика Британија и во оние земји каде има аранжманите за преговори со повеќе работодавачи немаат специфична јасна врска меѓу секторското и нивото на компанија, како во Шпанија, Португалија, Грција, Бугарија и Романија. Унилатералните одговори на работодавачите се скоро сигурно значително подоминантни во приватните услуги отколку во производствениот сектор.

³ Види го текстот на Тракслер и Брандл (2009) за прекугранични шеми за регулирањето на определувањето на платите

Кога се зема во предвид шемата на разлики, соодветното влијание на четирите групи фактори, идентификувани на почетокот (види Слика 1.1), може да се проценат формирањето на обемот во кој справувањето со кризата се преговара или догвора. Во целост, економската состојба на широкото економско ниво и во присуство на институционализираниот капацитет за концентрација и/или преговори на меѓу - секторско ниво изгледа нема извршено јасно влијание. Влијанието од економската состојба меѓу и во рамките на широките сектори, од јавната политика – во двата широки и специфични аспекти идентификувани во Слика 1.1 – и од другите институции за индустриски односи, сепак е обележано. Влијанието од стратешките избори на социјалните партнери – особено на секторско и на ниво на компанија – тешко се одредува, со оглед на природата на податоците на кои во најголем дел се базира целото поглавје.

Магнитудата на кризата на економско ниво не изгледа дека ги условува социјалните партнери да се обидат да склучат двојни или тројни договори на меѓу - секторско ниво. Ниту пак се чини дека дека во голема мера влијаеле на тоа дали исходот ќе биде успех или неуспех. Секторски, контрастната економска состојба во производствениот и приватниот услужен сектор, како и во индивидуалните сектори во нивни рамки, сепак е доста конзистентна со шемата на договорените одговори. И двата идентификувани аспекти на јавната политика имаат различно влијание врз шемата. Дали и во колкава мера владата ги вклучила социјалните партнери – или социјалните партнери барале да бидат вклучени – во формирањето на актите за антикризни мерки како неопходен, но не одвишен услов за обидите за тројни меѓу - секторски договори. Специфичните јавно - политички мерки, во форма на масивна интервенција претставена со шеми за скратено работно време се спроведени во многу земји - членки (од кои некои за првпат), се и фокус за вклучување на социјалните партнери на национално ниво

и поттик за преговарачки активности на секторско и ниво на компании во производството (иако не и услугите каде овие генерално не се применливи).

Првото од двете јавно - политички размислувања исто така укажува на улогата на стратешките избори на меѓу - секторско ниво, од страна на владата и на социјалните партнери. Други индикации за влијанието на стратешките избори кои работодавачите и синдикатите го извршиле на ова ниво е очигледно во некои случаи, прво, кај оние земји од Централна и Источна Европа каде претходно не биле склучувани договори и второ, оние западно европски земји каде не биле склучувани договори, иако постои институционален капацитет за оваа работа. На секторско и на ниво на компанија, шемата на договори укажува дека стратегиите на социјалните партнери се оформени, иако не одредени, со институционални аранжмани за индустриски односи (види подолу во текстот) како и со големи јавно - политички интервенции во форма на статутни шеми за скратено работно време. Покрај ова, улогата на стратешките избори која ја имаат работодавачите и синдикатите е илустрирана со наодите дека договорите на ниво на компанија можат исто така да бидат разумно истакнати во отсуство на еден или и двата фактори на поддршка, како во Шпанија или Велика Британија.

Од институционалните димензии на индустриските односи идентификувани во почетокот на поглавјето, влијанието на една не е сосема јасно, додека на другите три е многу поочигледно. Првата е присуството и природата на институционалните договори за меѓу - секторски аранжмани за преговори или договори. Како што е наведено погоре, склучени се меѓу - секторски договори, или започнати разговори, но неуспешни, во некои, но не и во сите земји од ЕУ - 15 каде ваквиот институционален капацитет веќе постои. Но исто така се склучени и во некои земји од Централна и Источна Европа во кои има мало или воопшто нема вакво минато.

Второ, разликите меѓу аранжманите со повеќе работодавачи и со еден работодавач и трето, нивото на покриеност со колективни преговори (што е поврзано) се потврдени како значајни. Покриеноста на работната сила со договори за справување со кризата, онаму каде се склучени, во голема мера ќе ги надмине оние со компаниски договори кои се во фокусот на активности во земјите со аранжмани со еден работодавач. Сепак, секторските (и меѓу - секторските) договори имаат ефект на поттик за понатамошни договорени активности на ниво на компанија во неколку земји од ЕУ - 15. Како резултат, степенот на компаниски договори се чини дека е поголем кај аранжманите за преговори со повеќе работодавачи, отколку со еден работодавач. Меѓу земјите со аранжмани за преговори со еден работодавач, Велика Британија - која има највисоко ниво на покриеност со колективни договори - се истакнува со далеку повисока стапка на договорени одговори на ниво на компанија. Четврто, како и кај земјите со аранжмани за повеќе работодавачи, како клучно се смета присуството на ефективни аранжмани за повеќеслојно раковоство со кои се специфицира врската меѓу договорите склучени на различни нивоа. Договорите за справување со кризата на секторско ниво се концентрирани во земјите од ЕУ - 15 каде се утврдени процедурални одредби за артикулирање на исходот од колективните преговори на различни нивоа. Онаму каде ги нема, како во Шпанија, Португалија и Грција, и оние земји од централна и југо - источна Европа каде се одвиваат секторски преговори, очигледно е дека нема секторски договори за справување со кризата. Стапката на компаниски договори исто така е помала. Импликациите се дека унилатералните одговори на работодавачите се соодветно пораспространети. Круцијалните институционални разлики може да не се меѓу аранжманите за преговори со повеќе и со еден работодавач пер се, туку меѓу аранжманите за преговори со повеќе работодавачи кои 'организираат' преговори на различни нивоа и оние кои не организи-

раат - заедно со аранжманите со еден работодавач (Traxler et al., 2001; Nergaard et al., 2009).

Целосна процена на балансот меѓу интегративните и дистрибутивните елементи на испитаните договори за справување со кризата бараат подлабока анализа отколку оваа која е овде дадена. Од овие податоци можат да се извлечат два главни заклучоци. Прво, природата на скоро сите меѓу - секторски договори е индикативна во агендата за доволен опсег за да им се овозможи на страните да се вклучат во размени кои ја поткрепуваат вклученоста на интегративните, како и на дистрибутивните елементи од исходот од преговорите. Исто така, повеќето секторски договори за справување со кризата содржат пакет на мерки. Второ, сепак има значајни разлики во мешањето на елементите во различни сектори. Клучен индикатор за интегративните елементи во исходот од преговорите за справување со кризата е вклучувањето на некои форми на гаранција за вработувањето наспроти мерките за намалување на трошоци. Ова е евидентно во повеќето договори во производствениот сектор, но не и во приватните услуги - каде особено во цивилното воздухопловство исходот е повеќе директно дистрибутивен. Разликите во мешањето исто така се очигледни меѓу компаниите кои склучуваат договори во рамките на ист индустриски сектор.

Досега, како што кризата повлекувала преговараани или договорени одговори, каде или владата или работодавачите дејствувале самостојно, конечното прашање е одржливоста на најновиот развој. Тука, исто така тешко е да се постигне дефинитивен одговор. На меѓу - секторско ниво, најочигледниот развој е склучувањето на договори во неколку централно - и источно - европски земји, каде досега ова е непозната појава. Овие договори се ад хок; моментално нема индикации дека страните имаат намера понатаму да преговараат, или да се договараат. Освен тоа, ниту страните можат да го забора-

ват процесот во кој за прв пат успешно се вклучиле. Барем во Випеградските земји, каде институциите за социјален дијалог се покрети отколку во балтичките земји (Meardi, 2010), веројатноста за нивни обиди за склучување на договор повторно е поголема од претходно. На секторско ниво, очигледна карактеристика во неколку договори за справување со кризата во Финска, Германија и Шведска се одредбите за пренос, или зајакнување, на компетенцијата за условите за плата на ниво на компанија. Во однос на ова, кризата може да се покаже како понатамошно забрзување на долгорочниот тренд кон 'организирана' децентрализација (Traxler et al., 2001). На ниво на сектор и компанија, истекувањето на времетраењето на шемите за скратено работно време веројатно ќе има забележителен ефект, со оглед на нивното влијание во поттикнување на идни преговори за мерките за задржување на вработеноста. На ниво на компанија, како што се пролонгира криза-

та, успешното обновување на договорите кои се веќе склучени не може да се осигура. Основата за размена кои тие ја повлекуваат може да ерозира: економската состојба може, на пример, да го исклучи обновувањето на гаранцијата за вработување. Алтернативно, побрзата обнова на исходот од предвидената може да доведе работната сила да изврши притисок за повторно отворање на договорите, за да ги надомести раните жртви. Во секој случај, проблемот веројатно би бил помалку акутен онаму каде преговорите на ниво на компанија произлегуваат како резултат на договори на повисоко ниво отколку кога се самостојни. Институционалната сигурност обезбедена со организирана децентрализација на преговарачи на ниво на компании ги прави помалку изложени на асиметрични исходи од ваквите 'надолни' и 'нагорни' ризици, отколку онаму каде преовладуваат преговори со еден работодавач.

Библиографија

- Arrowsmith, J. and P. Marginson (2008), 'Wage flexibility in Europe', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803019s/tn0803019s.htm>).
- Blažienė, I. (2009), 'National agreement to combat economic downturn finally signed', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/11/articles/lt0911019i.htm>).
- Bordogna, L. (2007), 'Industrial relations in the public sector', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s.htm>).
- Broughton, A. (2009), 'Wage formation in the EU', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/tn0808019s.htm>).
- Eurofound (2009), 'Sweden: a country profile' (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/45/en/1/EF0945EN.pdf>).
- Cabinet of Ministers of the Republic of Latvia (2009), 'Agreement of the government and social partners on a 2009 budget deficit reduction in the amount of 500 million LVL' (<http://www.mk.gov.lv/en/aktuali/zinas/2009/june/12062009-01/>).
- Czarzasty, J. (2009), 'Government accepts anti - crisis package submitted by social partners', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/06/articles/pl0906019i.htm>).
- Cziria, L. (2009), 'Trade unions and government unite efforts to fight economic crisis', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/04/articles/sk0904019i.htm>).
- Daskalova, N. (2010), 'Government and social partners agree new anti - crisis package', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/04/articles/bg1004019i.htm>).
- Due, J. and J. Madsen (2010), 'Vedligeholdelsesforlig med modelperspektiv', FAOS Discussion Paper No 108, FAOS, Copenhagen.
- European Employment Review (2009), 'France: Social partners reach deal on 'emergency' employment measures' (<http://www.xperthr.co.uk/article/96230/.aspx>) (потребно зачленување).
- European Employment Review (2010), 'Spain: Social partners sign three - year framework agreement' (<http://www.xperthr.co.uk/article/100498/.aspx>) (потребно зачленување).
- Faertag, G. and P. Pochet (2000), *Social Pacts in Europe: New Dynamics*, ETUI, Brussels.
- Freyssinet, J. (2009), 'Tripartite responses to the economic crisis in the principal western European countries', Paper presented to ILO seminar 'Negotiating out of the crisis', Turin, 25 - 27 November 2009.
- Glassner, V. and M. Keune (2010), 'Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the downturn', Industrial and Employment Relations Department, Working Paper, No 10, ILO, Geneva.
- Hethy, L. (2009), 'Tripartite answers to the economic downturn in central and eastern Europe', Paper presented to ILO seminar 'Negotiating out of the crisis', Turin, 25 - 27 November 2009.
- ILO (2009), 'Introductory note' High - level Tripartite Meeting on Collective Bargaining, Geneva, 19 November 2009.
- Jokivuori, P. (2009), 'Slow progress in negotiations on new collective agreements', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/fi0912029i.htm>).
- Katz, H. and O. Darbishire (2000), *Converging divergences*, Ithaca, NY: ILR Press.
- Labour Foundation (Netherlands) (2009), 'Labour Foundation Agreement, 25 March 2009' (http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Talen/Engels/2009/voorjaarsakkoord_20090325_EN.ashx).
- Marginson, P. and K. Sisson (2004), *European*

integration and industrial relations, Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Marginson, P. (2010), 'New forms of cooperation, new forms of conflict' *Socio - Economic Review* 8, pp. 360 - 364.

Meardi, G. (2010), *Where workers vote with their feet*, Chapter 2, manuscript, IRRU, University of Warwick, Coventry.

Natali, D. and P. Pochet (2009), 'The evolution of social pacts in the EMU era', *European Journal of Industrial Relations* 15, pp. 147 - 166.

Nergaard, K., J. Dølvik, P. Marginson, B. Bechter and J. Aransz Dias (2009), 'Engaging with variable pay', *European Journal of Industrial Relations* 15, pp. 125 - 146.

Nurmela, K. and M. Karu (2009), 'Tripartite agreement on measures to maintain jobs', *EIROnline* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/ee0905019i.htm>).

Perin, E. (2009), 'Social partners and government agree plan to boost economy', *EIROnline* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/01/articles/be0901019i.htm>).

Pernot, J. - M. (2009), 'Workers resort to hard - hitting industrial protest action', *EIROnline* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/11/articles/FR0911049I.htm>).

Planet Labor (2009), Report No 090297, 19 March 2009. Planet Labor (2010), Report No 100384, 12 May 2010.

Pochet, P., A. Peeters, E. Léonard and E. Perin (2009), *Dynamics of European sectoral social dialogue*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Sheehan, B. (2009), 'End of social partnership as public sector talks collapse', *EIROnline* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/ie0912019i.htm>).

Sisson, K. (2001), 'Pacts for employment and competitive - ness', *Transfer* 7, pp. 600 - 615.

Stanojevič, M. (2010), 'The Europeanisation of Slovenian corporatism', Paper presented at 2010 IREC Conference, Oslo, September 2010.

Tóth, A., M. Edelényi and L. Neumann (2009), 'Series of national summits called to tackle economic crisis', *EIROnline* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/01/articles/hu0901019i.htm>).

Traxler, F., S. Blaschke and B. Kittel (2001), *National labour relations in internationalised markets*, OUP, Oxford.

Traxler, F. and B. Brandl (2009), 'Towards Europeanisation of wage policy', *European Union Politics* 10, pp. 177 - 201.

Van Gyes, G. (2010), 'Crisis in social dialogue due to anti - crisis measures', *EIROnline* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/be1002019i.htm>).

Verveková, S. (2010), 'Tripartite agreement on short - term anti - crisis measures', *EIROnline* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/cz1002039i.htm>).

Walton, R. and R. McKersie (1965), *A behavioral theory of labor negotiations*, McGraw - Hill, New York.

Zagelmeyer, S. (2009), 'Company - level bargaining in times of crisis: the case of Germany', report prepared for the ILO, October 2009

CIP- Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

349.222 (4)

331.106 (4)

ИНДУСТРИСКИ односи во Европа 2010/ (превод од англиски јазик Јана Мелоска Петрова). – Скопје : Центар за истражување и креирање политики, 2012. -64 стр. : табели; 21см

Превод на делото: Industrial relations in Europe 2010,-
Библиографија: стр. 62-63

ISBN 978-608-4586-29-6

а) Колективни договори- Европа
COBISS. MK-ID 91539722

