



This project is funded by
the European Union

F.O.R.M. Pact

"Ф.ОР.М. Пакт: Оперативна рамка за многостепенна синергия с широк кръг участници за адаптиране към социалните и икономически промени"

Германският опит¹

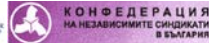
¹ This publication is supported by the European Union Programme for Employment and Social Solidarity - PROGRESS (2007-2013).

This programme is implemented by the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment, social affairs and equal opportunities area, and thereby contribute to the achievement of the Europe 2020 Strategy goals in these fields.

The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

For more information see: <http://ec.europa.eu/progress>

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position or opinion of the European Commission.



Германският опит отразява както дългосрочните промени, така и ефекта на неотдавнашната икономическа криза. Германската икономика беше силно засегната от структурната промяна през последните три десетилетия (напр. във въгледобива и стоманодобива, текстилната, кожарската и други трудоемки индустрии; виж напр. Хосперс 2004) и дори в още по-голяма степен от мащабните трансформации в Източна Германия след обединението. Всички тези промени доведоха до спад в търсенето на работна ръка с определена квалификация и в определени региони.

Макар Германия да беше засегната силно и от икономическата криза през 2008 и 2009 г., пазарът на труда се оказа по-стабилен в сравнение с този в други европейски страни. Има различни обяснения за това (виж Бохачова и др. 2011, Бурда и Хънт 2011, Калиендо и Хогенакер 2012, Херцог-Щайн и др. 2013), сред които е предоставянето на обезщетения за намалено работно време и системата на колективно трудово договаряне, които осигуриха по-голяма гъвкавост на работното време. Освен това, законодателството за защита на труда и работническите съвети вероятно също допринесоха за предотвратяването на драматични колебания в заетостта по време на кризата. Основните законови разпоредби относно реструктурирането на заетостта се съдържат в Закона за защита от уволнение (Kündigungsschutzgesetz, KSchG) и Закона за работническите съвети (Betriebsverfassungsgesetz, BVerfG). Допълнителни разпоредби в тази област се съдържат в германския социален кодекс.

Основни характеристики на разпоредбите:

- ✓ Задължение за оповестяване (вкл. „ограничителен период“)
- ✓ Информация и консултации с работническия съвет
 - Акцент върху „избягването на съкращенията“
 - Възможност за споразумение за примиряване на интересите
 - В противен случай – задължителни обезщетения за прекратяване на трудовия договор
 - Задължителен социален план при уволнение и, евентуално, комитет за посредничество
- ✓ Възможни са допълнителни правила, произтичащи от колективните трудови споразумения
 - По-силна закрила на специални групи работници (напр. чрез неограничен срок на заетостта)
 - Възможност за договаряне на специални колективни споразумения (колективен социалноосигурителен план – “Tarifsozialplan”)

- Клаузи относно съкратеното работно време

Разпоредби относно съкратеното работно време в Германия

- Широко прилагана мярка по време на последната криза (~1.5 милиона работещи)
- Временно намаляване на работното време (§§169 ff. Социален кодекс, Раздел III)
 - ☞ Временно дневно/седмично намаляване на работното време
 - ☞ Принудителен отпуск
- ≤ 18 месеца, с право на удължаване до 24 месеца
- Заместващи възнаграждението обезщетения (Kurzarbeitergeld), изплащани от застраховката срещу безработица
 - ☞ Обезщетение в размер от 60% от дохода (несемейни, 67% родители)
 - ☞ Колективните споразумения на ниво фирма може да покриват и повече
 - ☞ Начисляват се вноски във фонд обществено осигуряване
- Задължение за проверка на ефективността на намаленото работно време, сходно със заложеното в Закона за защита от уволнение (PADA)
- Специални форми на съкратено работно време:
 - ☞ Обезщетения при включване в обучение в периода на съкратено работно време (QualiKuG)
 - ☞ Структурно намалено работно време (Transferkurzarbeit)

КАЗУСИ

- Регионални казуси:
 - ✓ Структурен доклад, регион Щутгарт
 - ✓ Емшер Парк
- Фирмени казуси:
 - ✓ Автомобилни компоненти „CHF”

Тук казусите са различни по отношение на:

- Естество (изпреварващо-проактивно спрямо реактивно)
- Използвани инструменти
- Избран подход за включване на индивидуалните в груповите действия

Структурен доклад за регион Щутгарт

Съвместният структурен доклад в настоящия си вид възникна като реакция на икономическата криза от началото на 90-те години, която последва бума след обединението на Германия и доведе до загубата на стотици хиляди работни места в промишлеността.

Структурният доклад за регион Щутгарт (Strukturbericht Region Stuttgart) представлява научен анализ на състоянието и развитието на икономическите условия в региона на Щутгарт, Германия, с основен акцент върху добавената стойност, заетостта и квалификацията и много подробна разбивка на данните по отрасли и подрегиони. Публикува се на всеки две години от регионалните власти на Щутгарт (Verband Region Stuttgart), Търговската и индустриална камара, Занаятчийската камара и Индустриалния съюз на заетите в стоманодобива в региона (IG Metall) . Поради това, той се основава на подход с участието на множество заинтересовани, включително социалните партньори, които отговарят за сключването на колективни трудови споразумения и за социалния диалог като цяло. Анализите са дело на два изследователски института – Института за изследвания на труда IMU и Института за приложни икономически изследвания (IAW). Целта на структурния доклад е не само да информира обществеността и регионалните икономически субекти за тенденциите в региона, а и да предлага насоки и препоръки относно преодоляването на негативните сред тях.

Политическите заключения се изготвят заедно с издателите. Разпространението се подпомага чрез пресконференции, съобщения за пресата и др.

Ключови фактори в процеса на изграждане:

- Опит в неофициалното и официално сътрудничество между участниците в миналото („ползотворен климат”)
 - ✧ „Икономическо развитие на регион Щутгарт” (Wirtschaftsförderung Region Stuttgart) – дружество с ограничена отговорност
 - ✧ По време на колективното трудово договаряне
 - ✧ Неформален обмен на идеи

Резултати:

- ✧ Изпреварваща мярка, бр. запазени /нови работни места е трудно установим, но се възприема като важен от интервюираните
- ✧ Също: укрепва съществуващото сътрудничество и създава нови възможности

Емшер парк

След Международното архитектурно изложение (МАИ) „Емшер парк”, организирано от федерална провинция Северен Рейн-Вестфалия и състояло се между 1989 и 1999 г., бяха осъществени два проекта – „Емшер бъдеще” (Emscher Zukunft) и „Емшер природен парк” (Emscher Landschaftspark), които да надградят над вече постигнатото. Тези два проекта – както и МАИ – имат за цел да променят облика на водните пътища и ландшафта на областта Емшер, в западната част на Германия, около Есен и Дортмунд. План-проектите, които са в сила за периода 2006-2016 г., определят общите цели, които се предвижда да бъдат постигнати чрез изпълнението на множество разнородни проекти, съдържащи конкретни действия, които са твърде многобройни, за да бъдат описани подробно. Така, огромният брой (повече от 20025) проекти и проектопредложения представляват оперативното ниво на инициативата.

Докато МАИ и двата големи проекта, „Емшер бъдеще” и „Емшер природен парк” могат да бъдат разглеждани като (изключително комплексна) инфраструктурна стратегия, трябва да се подчертае, че те представляват мярка за реструктуриране. Основният фокус не е толкова върху политиките на пазара на труда, колкото върху индустриалните политики. Инициативата възприема холистичен подход. Проектът

„Емшер бъдеще“ се финансира от вноски на членовете на кооперативното дружество „Емшер“ и от дългосрочни кредити, отпуснати от Европейската инвестиционна банка, докато планът „Емшер природен парк“ се финансира със средства на провинция Северен Рейн-Вестфалия, общините (съфинансиране²⁶) и Европейския съюз. Още от самото начало сътрудничеството играе основна роля в развитието на „Емшер природен парк“ и на големия проект за него. То не е резултат от централизиран, йерархичен подход с участието на управляващ комитет и други подобни органи, а се изразява в един децентрализиран, интегриран проект с множество взаимовръзки.

Резултати:

- Мерките дават резултати по отношение на инфраструктурата, качеството на живот и привлекателността за туристите (маршрут „Индустриално наследство“, Световно наследство „Цолферайн“ и др.)
- Примери за постигнати икономически резултати (Институт за икономически изследвания RWI 2013):
 - ✧ Положителен пряк ефект от реконструкцията на ВиК системата (ползи за провинцията + потребителите + данъчни облекчения)
 - ✧ Положителен ефект върху цените на жилищата (само при скъпите имоти), няма ефект върху наемите
- Но: сътрудничеството между общините сега е въпрос на „бон тон“, може да има положителен ефект и в бъдеще

БОС ООД

Общ преглед

„БОС“ ООД е германска фирма, производител на компоненти за автомобилната промишленост с производствени мощности в различни европейски и азиатски страни, както и в САЩ и Мексико. По данни от 2013 г., фирмата има около 5000 служители по целия свят. Въпреки международната си дейност, още от създаването си през 1910 г. досега фирмата е семейна собственост. Тя в световен лидер в областта на автомобилните компоненти, специализирана в производството на решения за съхранение, покривала, сенници и други аксесоари за автомобили.³⁰

Подобно на останалите фирми от автомобилната индустрия, и „БОС“ беше сериозно засегната от икономическата криза, последвала финансовия срив от 2007 г. и предприе смели стъпки за преодоляване на последиците от нея. За тази цел ръководството потърси съдействие от работническите съвети и получи широка подкрепа за мерките по реструктурирането. Като първа реакция, ръководството обяви пълно

прекръпяване на наемането на нови служители и прекрати всички договори с външни обучители и други външни доставчици на услуги, като например инженери и наети чрез агенции работници. Тези мерки, които позволиха на фирмата най-вече да намали неизбежните разходи и да предотврати ненужното трупане на разходи за труд, бяха в сила докато фирмата успее да си стъпи отново на крака. В допълнение към тях беше въведено и съкратено работно време за германските производствени предприятия, което се изразяваше в четиридневна работна седмица за всички неуправленски длъжности. Накрая, когато кризата отмина и поръчките започнаха отново да се увеличават, работното време беше удължено на 42 часа седмично, без надбавка към възнаграждението. Това на практика представляваше доброволно 10%-но намаление в заплащането на всички служители. Тази мярка получи пълната подкрепа на работническия съвет. Местната агенция по заетостта помогна на „БОС“ да получи финансова помощ за справяне с кризата. Агенцията предостави информация относно наличното финансиране и оказа подкрепа при кандидатстването за тези средства. Агенцията по заетостта и „БОС“ си бяха сътрудничили и преди, когато „БОС“ имаха да попълват вакантни работни места. В началото на кризата от „БОС“ се обърнаха към агенцията по заетостта, за да им помогне при определянето на мерките през периода на намалена заетост.

Резултати

Мерките позволиха да се стабилизира ситуацията в „БОС“ по време на кризата в две отношения: (1) чрез намаляване на разходите и (2) давайки възможност на фирмата бързо да тръгне отново нагоре, когато кризата вече беше отминала. През 2010 г. общият обем на продажбите беше с 10% по-голям, отколкото в началото на кризата, през 2007 г. Освен това, бяха избегнати съкращенията на основен персонал (въпреки че някои договори с изпитателен срок бяха прекратени и повечето от външните, наети чрез агенции служители трябваше да напуснат). В частност, в периода на кризата фирмата успя да задържи квалифицираните си служители. Предпоставка за успеха на тези мерки беше готовността на служителите да се включват в курсове за обучение, въпреки че не бяха задължени и не поучаваха допълнително възнаграждение за това.

Заклучения

Макар натрупаният в описаните казуси опит да е по принцип приложим спрямо други региони и фирми, анализът показва, че успехът на мерките във всеки един от случаите е зависел от фактори, върху които участниците не са могли да въздействат пряко. Преди подобни мерки да бъдат приложени в други случаи, трябва внимателно да се прецени до каква степен при тях са налице такива предпоставки.