

Професор д-р Волфганг Дойблер*

ЧУЖДЕСТРАННИ УЧЕНИ

ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ТРУДОВОТО ПРАВО В ИНДУСТРИАЛНО РАЗВИТИТЕ СТРАНИ

1. ТРУДОВО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И ТРУДОВО ПРАВО

Разрешете ми да започна с провокационното твърдение, че законодателството е само малка част от трудовото право в индустриски развитите страни. Нормите, които определят отношенията между работодателите и наемните работници, в поголямата си част не намират отражение в кодифицираното право. Навсякъде в западните страни се придава огромно значение на съдебната практика. Освен това много от извънредно важните въпроси се ureждат с колективните трудови договори, които често пъти излизат далеч извън рамките на предвидените в законодателните актове норми.

Позволете ми да илюстрирам тези свои твърдения с няколко примера. Японските закони разрешават уволнение на работника от работодателя по всяко време при предварително четиридесетично предизвестие¹. При това не се изисква наличие на никакви други условия. На практика обаче възможността за уволнение по икономически причини е свързана с изпълнението на редица задължителни условия: заетите на постоянна работа могат да бъдат уволнени само когато със запазването на техните работни места възниква заплаха за съществуването на самото предприятие. Работодателят е длъжен да пренасочи освобождаваните работници в другите подразделения на концерна или в предприятията партньори. Освен това в процеса на финансовото заздравяване на предприятието, преди да бъдат разгледани каквито и да е съкращения на персонала, най-напред трябва да бъдат значително намалени възнагражденията на мениджърите. По тази причина е невъзможно да се състави обективна картина за японската реалност единствено по законовите текстове.

* Волфганг Дойблер е професор по трудово право в Юридическия факултет на Университета в гр. Бремен — Германия. Той е един от водещите учени в областта на трудовото право на Германия и автор на многобройни съчинения — монографии, учебници, статии и др. Издателството „Номос“ в Баден-Баден насъкоро публикува III основно пребаботено издание на неговия курс по Колективно договорно право. 822 с. Тази статия е доклад на автора, изнесен на семинар, организиран от Фондацията „Фри-

дрих Еберт“ през септември 1994 г. в Москва. Тя се публикува със съгласието на автора. Редакционната колегия благодаря на проф. д-р В. Дойблер за предоставената й възможност да я публикува в списанието — бел. ред.

¹ Sugeno. Japanese Labor Law. Washington/Tokyo 1992, S. 395 ff.; Schregle. Dismissal protection in Japan. — International Labor Review, 507 ff., в това число и по повод долния текст.

Сега да вземем пример от практиката на Европейската общност. Приетата през 1977 г. директива предвижда, че при преминаването на предприятието от един собственик към друг автоматично преминават и трудовите правоотношения на всички заети в това предприятие. Това важи и при приватизацията на държавните предприятия. Обаче директивата не конкретизира понятието „преминаване на предприятието“. Яснота по този въпрос внесе неотдавна взетото решение на Европейския съд, което е задължително за всички страни-членки на Европейската общност². Съгласно това решение преминаването на предприятието се счита от момента, когато новият собственик пристъпва към изпълнението на определени функции. В конкретен случай: спестовната каса е уволнила единствената си чистачка и предала нейните функции на частна компания по почитване на помещения. Съгласно решението на Европейския съд тук е налице „преминаване на предприятието“ и затова уволнената чистачка е имала право да претендира да бъде устроена на работа в тази частна фирма.

И в двата случая съдебната практика разширява защитата на правата на работника. В същото време обаче не е трудно да се намерят примери, когато се ограничават правата на трудещите се. Съгласно т. нар. „доктрина Маккей“ на Върховния съд на САЩ компанията, чиито работници стачкуват, има право да наеме стачкоизменници; макар че съгласно Закона Вагнер от 1935 г. правата на стачкуващите не могат да се ограничават, на работодателя е предоставено право след завършването на трудовия конфликт да постави на работа стачкоизменниците, показвайки на стачкуващите вратата³. Нагледни примери предоставя и немската съдебна практика. Така Законът за защита от уволнение допуска уволнение при наличието на „причини в личността на работника“. Съгласно постоянната съдебна практика на Федералния трудов съд в тези причини влизат и болест, включително и когато тя е предизвикана от самата работа⁴.

Причините, поради които толкова много от нормите са доразвити в живота чрез съдебната практика, са извънредно многообразни и трябва да бъдат предмет на отделно разглеждане. Тук ще ги изложа в тезисна форма:

— Законодателят не може да предвиди всички въпроси, които възникват на практика.

— Законодателят често пъти е принуден да прави компромиси. Ето защо той установява недостатъчно ясни норми, точното съдържание на които може да бъде определено само от съдилищата.

— Законодателят се отказва да определя тази или онази норма, защото не иска да „кове горещо желязо“. Съдът обаче е принуден да постанови решение, когато конкретният спор е отнесен до него за решаване.

— Съдебната практика може по-добре да отчита конкретните условия и да реагира по-бързо на възникващите нови проблеми⁵.

Третият важен източник на правото във всички индустриски развити страни наред със законите и съдебната практика (или т. нар. „съдийско право“) е колективният трудов договор. В Западна Европа колективните трудови договори като правило действат на отраслово ниво, докато в САЩ и Япония доминират колективните трудови договори, склучени в рамките на отделните компании. В колективния трудов договор се определят не само размерите на минималните работни заплати, но в много случаи и продължителността на работната седмица и социалнобитовото обслужване. Много от правните норми бяха приети тогава, когато в отделните отрасли вече действаха колективни трудови договори. Така, например, в Гер-

² EuGH (Europaeischer Gerichtshof), DB (Der Betrieb), 1994, 1370 (Rechtssache: C-392/92-Christel Schmidt).

³ 304 U. S. 333 (1938). Вж. също Gould, A. Primer on American Labor Law, 3 ed. Cambridge Mass.-London, 1993, p. 97 ff.; Getman-Pogrebin, Labor Relations. New

York, 1988, p. 139 ff.

⁴ Вж. например BAG (Bundesarbeitsgericht) DB 1987, 2156.

⁵ Предварителни разсъждения за ролята на т. нар. „съдийско право“ в трудовото право вж. Daenzer, W. Perspektiven des Arbeitskampfrechts, AuR (Arbeit und Recht), 1982, S. 361.

мания работниците имат право да получават при болест работна заплата в продължение на шест седмици. Съответният закон от 1969 година⁶ е бил предшестван от многобройни колективни трудови договори, уреждащи същия въпрос за отделните отрасли⁷. Понякога колективните трудови договори съдържат разпоредби, които не са включени в закона въобще. Така работник в държавния сектор на ФРГ не може да бъде уволнен след навършване на 40 години, ако има 15-годишен стаж на държавна служба. Изключения са възможни само при извършване на тежки простики или настъпване на инвалидност. Подобна защитна мярка не може да се наложи в закона.

При разглеждането на въпроса за тенденциите в развитието на трудовото право в индустриско развитите страни е необходимо да се вземат под внимание всичките тези „нива“ на трудовото право. Иначе е възможно да се получи изкривена представа за реалното положение на нещата.

2. ТЕНДЕНЦИЯТА НА ДЕРЕГУЛИРАНЕ: ТРУДОВОТО ПРАВО И ПАЗАРЪТ

Трудовото право установява определени рамкови условия за конкуренция. Реалната заплата не може да бъде по-малка от предвидената в колективния трудов договор, дори това да донесе на предприятието допълнителни изгоди на пазара. Защитата от уволнение пречи на предприятието бързо и безпроблемно да се разделя с работниците, от които няма нужда повече. Определянето на максималната продължителност на работното време представлява пречка за хората, например да работят по 60 часа седмично, дори това да е необходимо за изпълнението на срочна поръчка. Това положение предизвиква критика от страна на икономистите и юристите с неолиберално мислене. Те настояват „за повече пазарност в трудовото право“⁸, за да станат Германия, Франция или САЩ по-привлекателни за инвеститорите. При това се привежда още един допълнителен аргумент: ако работната сила бъде по-евтина, безработицата би била по-малка и предприятията биха наемали повече работници, отколкото сега. От подобни разсъждения се прави изводът за необходимостта да се отменят нормите на трудовото право и да се предоставят условията на труда и неговото изплащане на свободната игра на пазарните сили. Профсъюзите използват всички възможности за противопоставяне на подобни искания. Там, където те са относително слаби, както във Великобритания или Испания, привържениците на дерегулирането са успели да достигнат значителни успехи. И обратно, в Скандинавските страни или Германия, където профсъюзите се ползват от солидна поддръжка, трудовото право се е изменило много малко. Профсъюзите и техните привърженици в политиката и науката се опират основно на два аргумента:

И при пазарната икономика работната сила не е обикновена стока. Съществуват минимални социални придобивки, които не могат да бъдат поставени под съмнение. Ние не желаем да се връщаме към условията на труда от началото на промишлената революция само затова за да бъдат привлечени инвестиции в Европа или САЩ. Ние неискаме да се връщаме нито в 19-и в. нито в още по-древни времена. Може би неолибералите ще ни предложат отново да въведем крепостното право, ако някой докаже, че крепостните ще се трудят по-добре и това ще излезе по-евтино?

⁶ Законът за продължаване изплащането на заплатата от 27. 7. 1969, BGBl I, 946 по-настоящем практически е заменен с идентичния по своето съдържание Закон за изплащането на обезщетение от 26. 5. 1994, BGBl I, 1065 ff.; вж. също F e l d g e n. Das neue Entgegenfortzahlungsgesetz, DB 1994, 1289 ff.

⁷ По-подробно вж. Daenubler. Das Arbeits-

recht 1, 13. Aufl., Reinbeck 1993, S. 52 (раздел 2.2.1).

⁸ Така звучи заглавието на програмната за ФРГ книга, издадена от т. нар. „Кронбергски кръжок“ във Франкфурт в 1986 година. Вж. също Moeschel, Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, ZRP (=Zeitschrift fuer Rechtspolitik) 1988, 48 ff.

Вторият аргумент, който се привежда в наши дни, е още по-важен. Хуманните условия на труд и минималната социална сигурност са важен принос за производителността на труда. Колкото по-добре живее работникът и колкото по-голямо е неговото доверие към работодателя, толкова по-висока е и на неговата мотивация да работи по-добре. Това придобива особено значение именно в нашата епоха. Сферата на услугите, която сега количествено е по-важна от непосредствената производствена дейност, изисква от отделния човек висока съзнателност. Самото производство се осъществява с помощта на все по-сложни системи, чието обслужване и поддържане не може да стане по пътя на общоприетия за традиционното фабрично производство принцип „заповед-подчинение“. Специалистът по изчислителна техника, ако има съответна мотивация, може да намери компютърната грешка в течение на половин час, но може да загуби — при безразличното си отношение към своите задължения — два или три дни, и никой не може да го обвини в нежелание да работи. На практика наличието на развито трудово право е преимущество за всяка страна⁹. Това се потвърждава и от издиганите в САЩ предложения за внос от Япония и Германия на защитни механизми в областта на трудовото право с цел повишаване на стагниращата се производителност на труда¹⁰.

3. ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ НА ТРУДОВОТО ПРАВО

През изминалите 10—15 години както в Западна Европа, така и в САЩ и Япония може да се наблюдава тенденция трудовите конфликти да се разрешават на все по-ниско ниво, стигащо до отделните предприятия или даже техни поделения. Законодателят се ограничава с установяването на относително неголямо количество рамкови условия, които впоследствие в хода на колективните преговори, на ниво отрасли или предприятия се запълват с конкретно съдържание. Така, например, в Швеция законодателят съзнателно оставя и на двете страни по колективните трудови договори да решават въпроса за участието на работниците в управлението на предприятието¹¹. Във Франция колективните трудови договори могат да се отклоняват от новите правила за забрана на работа в неделя¹². Немските закони за стимулиране на заетостта съдържат разпоредби по защита на правата на частично заетите работници, които могат да бъдат както развити, така и дерогирани с колективните трудови договори¹³. Задължителното законодателно определяне на разпоредбите на трудовото право все повече става изключение. В самата система на колективните договори също става известване „надолу“¹⁴. Най-ясно това проличава във Великобритания¹⁵, но по отношение на работното време същите тенденции се наблюдават и във Федералната република¹⁶. В САЩ броят на частните компании, в

⁹ Daheim-Krahn-Schneider (Hrsg.), Standortfaktor Industrielle Beziehungen. Muenchen und Mehring 1994; Daeubler. Das deutsche Arbeitsrecht — ein Standortnachteil? DB, 1993, S. 781 ff.

¹⁰ Вж. главно Weiler. Paul C. Governing the Workplace. The Future of Labour and Employment Law. Cambridge/Mass. — London 1990, p. 225 ff. Още един начин, който се състои в систематично стимулиране на повишаването на квалификацията, за това вж. Robert Reich. The Work of Nations New York, 1991.

¹¹ Schmidt, Fole. Die Reform des kollektiven Arbeitsrechts in Schweden. Koeln-Frankfurt/Main, 1978, S. 82 ff.

¹² Art. L 221—5 Code du Travail. За това и за т. н. Ordre public supplétif вж. Krieger. Das franzoesische Tarifvertragsrecht. Heidel-

berg, 1991, S. 278 ff. От трудовете на френски автори вж. Lyon G. Caen/Pelissier. Droit du Travail, 16, ed., Paris, 1992, Rn 843, 846.

¹³ BAG DB 1992, 1785. Вж. също Loewisch, Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, BB (Betriebs-Berater) 1985, 1201, 1204.

¹⁴ Потвърждение при Burgess. Grossbritannien. Bispinck-Lecher (Hrsg.). Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa. Koeln, 1993, S. 166.

¹⁵ Daeubler. Tarifvertragsrecht, 3. Aufl. Baden-Baden 1993, Rn 28 ff., 224 ff., а също силно ориентирания в неолиберално направление труд: Reuter. Das Verhaeltnis von Individualautonomie, Betriebsautonomie und Tarifauteonomie, RdA (Recht der Arbeit) 1991, S. 193 ff.

които действат профсъюзи и склучват колективни трудови договори непрекъснато намалява¹⁶, вследствие на което определянето на условията на труда се извършва на „микрониво“ с индивидуални трудови договори. От една страна, децентрализацията е проява на посочената по-горе тенденция за ликвидиране на защитните норми; на нивото на отделното предприятие или още повече в отношенията с отделните работници позицията на работодателя е по-силна, отколкото в отношенията му с профсъюза, представляващ работниците от цял отрасъл. От друга страна, децентрализацията предоставя някои допълнителни шансове и на работниците. Дотолкова, доколкото колективните трудови договори се стнасят не само до работната заплата и работното време, но и до начина и характера на труда, преговорите за тяхното сключване трябва да се водят децентрализирано: а само на ниво предприятие или компания може ефективно да се решат въпросите за темповете на труда, за началото и края на работния ден или за повишаване на квалификацията.

Децентрализацията представлява особен интерес за бившите социалистически страни от гледна точка на приватизацията на държавните предприятия. В случая с Немските федерални, железници и Немската федерална поща децентрализацията води до това, че, макар и държавата да запазва решаващо влияние, предприятията имат същата степен на автономия, както частните компании. В съответствие с това положение и тези предприятия водят колективни преговори, които по своята структура все повече се доближават до преговорите, които се водят в частния сектор на икономиката. В основата на това лежи опитът, който показва, че за такива преговори формата на собствеността не е толкова важна. Решаващи са принципите, съгласно които е длъжно да действа ръководството на компанията. Потвърждение за това е Франция, където след 1981 г. около 50% от цялата икономика е държавна собственост, но това не пречи за провеждането на колективни преговори. Фактът, че не остана нито една френска частна банка, не попречи на държавните компании да образуват съюзи на работодателите и да проведат с профсъюзите преговори за сключване на колективни трудови договори¹⁷.

4. ПРИСПОСОБЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВО КЪМ ПРОМЕНЕНАТА СТРУКТУРА НА ТРУД

Позволете ми да премина към следващия важен въпрос. Както вече беше подчертано еъв връзка с проблемите на децентрализацията, понастоящем значително се увеличава делът на сферата на услугите, а също така и на видовете производствени дейности, които нямат нищо общо с традиционната работа на конвейер, а оттам и с тейлоризма. Трудовото право бавно — и в различните страни различно — започва да се приспособява към този процес. От една страна, се предприемат опити за повишаване на мотивацията на работниците по пътя на тяхното приличане към организацията на труда. От Япония излезе идеята за групите по качеството — редовни срещи на работниците, на които се обсъждат въпросите за подобряването на труда. Това се счита като най-лесния път да се произведе повече или по-добре¹⁸. Под лозунга „право на изразяване на мнението“ (*droit d'expression*) лявото правителство на Франция предприе през 1982 г. аналогичен опит¹⁹. В Германия понастоящем дискусията по тези въпроси е концентрирана върху въвеждането на принципа на групова работа, при който работната група е в състояние самостоятелно да взема решение по редица въпроси на трудовия процес²⁰. Отношението на тези нови форми

¹⁶ Gould, A. a. O., S. VII: само 15% предвид по-организирания държавен сектор.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften), 1993, S. 34 ff.

¹⁷ Lyon-Caen/Pelissier, G. a. O., Rn 885ff.

¹⁹ Вж. за това Verdier, Droit du travail, 9 ed., Paris, p. 135 ff.

¹⁸ Nolte, Das Phänomen Japan — Erklärunsaesetze der überragenden Wettbewerbsstärke am Beispiel der japanischen Automobilindustrie — WSI-Mitt. (Mitteilungen des

²⁰ Вж. за това Roeth-Köhl (Hrsg.), Perspektive: Gruppenarbeit, Köln, 1988.

на участие на трудащите се в организацията на производството, които също са широко разпространени и в САЩ²¹, към традиционните форми на представителство на интересите на работниците на наемния труд засега не е много ясно. Там, където професията са достатъчно силни, ще могат да внесат и свой дял в развитието на новите форми, ако те са слаби, това развитие ще ги отмине. Друг фактор са новите концепции за управление. Предприемат се опити да бъдат привлечени работниците при обсъждането на плановете от ръководствата на компаниите. Старият модел на заповед-подчинение се заменя с беседи и дискусии. При това не трябва да се забравя, че се изменя само формата на сътрудничеството: ако страните не стигнат до едно мнение, правото да се дават разпореждания остава за работодателя. Степента на реализация на това право е много различна в зависимост от националните традиции²².

Приносът на отделния работник става все по-важен. Това намира отражение както в новите форми на заплащане на труда, така и в това, че трудовият стаж играе все по-малка роля. Например, в Япония и САЩ за издигане в службата все по-малко значение има продължителността на работа в дадено предприятие и все по-голяма — постигнатите успехи.

При пазарната икономика изискванията към компанията се изменят много бързо. Преориентацията към нови сфери на дейности или повишаване качеството на продукцията изисква значителна способност за приспособяване и от работника. Това е невъзможно да се осъществи само за сметка на добрата воля и личната инициатива; все по-голямо значение има организираното повишаване на квалификацията²³. Свързаните с това правни норми, в много страни — не само в Германия, все още систематически не са разработени. Ние само знаем, че значението на повишаването на квалификацията непрекъснато расте и че в тази област сравнително лесно може да се постигне съгласие между работодателите и професията²⁴. Това също така е важно и във връзка със защитата от уволнение: колкото повече работодателят влага в повишаването на квалификацията на работника, толкова по-малко той ще бъде готов да го уволни в случай на липса на работа или на каквито и да е извършени от него пропуски.

5. РАВНОПРАВИЕ ВМЕСТО ДИСКРИМИНАЦИЯ

Постигането на равноправие между мъжа и жената за пръв път става предмет на ефективно държавно регулиране в САЩ. Това е така, защото с Била за гражданските права от 1964 г. се защитават в единаква степен правата на расовите малцинства и жените. Идеята за еднаква заетост на мъжа и жената („с равни квоти“) на всички нива на йерархическата структура на предприятията беше разработена в САЩ²⁵. И в Европа в средата на 70-те години се постигнаха значителни успехи в

²¹ Weiler, A.a.O.; Bluestone, Barry and Irving-Bluestone. *Negotiating the future. Labor Perspective on American Business*. New York, 1992.

²² Вж. данните в труда на Suwa, Managerial Practices and Employee Involvement in Japan, *Bulletin of Comparative Labour Relations* 27 (1993), р. 122 ff.

По данните на изследването, проведено от Министерството на труда на Япония, само при 13% от случаите плановете на ръководството бяха реализирани въпреки волята на представителите на трудовия колектив, при 43% след внесените необходими изменения беше постигнат консенсус и при 12% реа-

лизацията на проектите беше отложена за неопределено време. В останалите случаи проблемът беше решен по някакъв друг начин.

²³ За това вж. Daenbeler, Senioritaet im Arbeitsrecht. — FS Gnade. Koeln 1992, S. 95 ff.

²⁴ За съответните колективни трудови договори в ФРГ вж. документацията в WSI-Mitt 1992, S. 396 ff.

²⁵ Засегашното състояние на антидискриминационното право в САЩ вж. Williborg-Schawab-Burgl., *Employment Law. Cases and Materials*, Charlottesville/Virginia, 1993, S. 305 ff.

тази област преди всичко в резултат на съдебната практика на Европейския съд²⁶. Япония също така прие съответен закон, който обаче беше подложен на унищожителна критика от страна на обикновено извънредно вежливите японски автори²⁷. В същото време наблюдаващото се през последните 30 години победно шествие на принципа на равноправието между мъжа и жената не бива да скрива факта, че реалността далеч изостава от правните норми. Това прекрасно се илюстрира от поведението на фирмата „Ай-Би-Ем“ в Германия. Преди няколко години тя гръмко обяви, че процентът на жените сред мениджърите в компанията се удвоил, а се оказа, че той всъщност е пораснал от 1,6 на 3,4%. Независимо от това все пак нещо се е променило. Обяснението е, че подобно „право на равноправие“ в дългосрочен план не влияе върху разходите. За компанията по принцип е безразлично от къде идва нейната печалба — от женския или от мъжкия труд. Разбира се, съществуват значителни трудности при изменението на определени културни стандарти, произтичащи от подразбиращото се само по себе си превъзходство на мъжа. Още по-малко е случайно, че идеята за равноправието най-последователно се реализира в тези страни, в които другите норми на трудовото право защитават работника съвсем слабо, но затова пък се придава извънредно значително място на принципа на конкуренцията²⁸.

Принципът на равноправие много бързо показва своята ограниченост, щом се заговори за другите сфери на неговото приложение, вън от равноправието на половете. Има много свидетелства за това, че вече практически се е появила нова забрана за дискриминация, съгласно която сексуалната ориентация (особено хомосексуализмът и лесбийството) не може да представлява дискриминация в областта на труда²⁹. Ние обаче сме изостанали в предоставянето на равни права на чужденците. Имащите официално разрешение за извършване на трудова дейност разполагат и с много права на наемния работник. Но нелегалните имигранти живеят в условия, аналогични на условията на живот на лумпенпролетариата, стоящ извън процеса на производството. Тук фактически действа не трудовото право, а правото на силния³⁰. Освен това чужденците в много страни са обект на дискриминация по расов принцип.

6. ОПИТИ ЗА БОРБА С БЕЗРАБОТИЦАТА

Дотук ставаше дума изключително за лицата, имащи работно място. Това е традиционната сфера на действието на трудовото право. Ако искаме обаче да бъдем реалисти, не можем да се ограничим с това, а сме длъжни да влезем в положението на онези 20—30% от трудоспособното население, които независимо от стремежа си, не могат да намерят работа. Да ги изведем от нашето полезрение, би означавало не само равнодушно да се отнесем към тяхната съдба, но и да недооценим обратното въздействие на безработицата върху заетостта. Ако преди 25 години трудовото право е било един вид защищен пояс за работещите, то днес то се разбира и като политически инструмент на трудовия пазар. Това има две немаловажни последствия.

Едното от тях е намерението да се предотврати появата на безработицата. Средство за това е защитата от уволнение. Определени, особено изложени на тази опасност

²⁶ Längenfeld. Die Gleichbehandlung von Mann Frau im Europaeischen Gemeinschaftsrecht. Baden-Baden 1990.

²⁷ Suzuki. Equal Pay and Equal Opportunity Issues in Japan. — Gladstone (ed.). Labour Relations in a Changing Environment. Berlin — New York 1992, S. 441 ff.

²⁸ Daenbler-Gmelin/Pfarr/Weg(Hrsg.). Mehr als nur gleicher Lohn. — Handbuch zur beruflichen Foerderung von Frauen. Hamburg, 1985, S. 74.

²⁹ За забрана на уволнението на работника поради неговата хомосексуалност дори по време на изпитателния срок вж. BAG DB, 1994, 1380.

³⁰ За правното положение на нелегалните имигранти в Германия вж. Daenbler. Das Arbeitsrecht 2, 9. Aufl. Reinbeck, 1992, S. 760 ff. (13, 3, 6.); във Франция G. Lyop Caen/Pelissier. A. a. O., Rn 135 ff.

групи наемни работници, например инвалиди или бременни жени, или въобще не могат да бъдат уволнени, или тяхното уволнение е свързано с определени много строги ограничения. Освен това уволнението представлява последното средство. При възможност държавата да субсидира временната работа при съкратен работен ден или при готовност на целия колектив да премине на постоянна намалена работна седмица уволнения не се извършват. В тази сфера ситуацията в отделните страни е много различна. Докато в Япония към принципа „уволнението като крайно средство“ (*Ultima ratio*) се отнасят съвсем сериозно³¹, в САЩ по всяко време е възможно да уволнят работника поради липса на работа, ако — в реда на изключенията — не влизат в сила нормите на тарифното съглашение³². Същото се отнася и за намаляването на работното време като средство за обезпечаване на заетостта. Второто средство е настанияването на работа на безработните. Неголяма, но изключително важна крачка се съдържа в забраната за работодателя да задава при наемането на работника определени въпроси. Така разрешаването да се задават въпроси за бременност, принадлежност към определен професъз или за съдимост би премахнало всякакви шансове за получаване на работа на цели групи работещи³³. По-голямо значение имат държавните субсидии, които получават работодателите, назначаващи на работа отдавна безработни лица. Още едно средство в тази насока е изкуственото създаване на работни места: държавата финансира общественополезните дейности, за чието осъществяване няма частни инвеститори. Диапазонът на тези дейности може да се разпростира от поддържането на градските зелени площи до проектиране в областта на подпомагане на развиващите се страни. Този т. нар. „втори трудов пазар“ предоставя обаче като правило по-лоши условия, отколкото редовната заетост³⁴. И накрая, предприемат се многобройни опити за преквалификация на безработните с цел да получат възможност отново да намерят подходящо работно място. Трудността на подобни проекти е в сложността надеждно да се прогнозира какви именно специалисти ще са необходими на трудовия пазар след две години, а още повече след пет или десет години.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ

Скицирането на тенденциите в разривието на трудовото право в посочените страни по необходимост е доста кратко. За предоставеното време не беше възможно въпросът да бъде разгледан във всички необходими детайли. Надявам се обаче, че едно е станало ясно: проблемите на наемните работници по принцип навсякъде са еднакви. Решенията, намерени в отделните страни, са изгънредно разнообразни и зависят от многобройните специфични условия. Затова никой няма да възприеме сериозно идеята за цялостното пренасяне в друга страна било на японския, немския или американския модел на трудовите правоотношения. Все пак ние можем да се поучим от чуждия опит. Ние сме длъжни да опитаме да разработим самостоятелни концепции, подходящи за нашите конкретни условия.

Преведе Жужана Захариева

³¹ Вж. раздел 1.

³² За т. нар. доктрина „използване по желание“ (*employment-at-will*) вж. Willborn-Schwarzbach, Wigton, A. a. O., S. ff.

³³ За взаимовръзката между правото на работодателя да задава въпроси и политика на пазара на труда вж. Daenubler, Das Arbeitsrecht 2, a. a. O., S. 79 ff.

³⁴ За формите на заетостта на т. нар. „втори пазар на труда“ вж. Hoeland, Neue Formen und Bedingungen der Erwerbsarbeit in Frankreich.

Rechtliche und soziologische Betrachtungen. Berlin, 1993; Schallhoefer-Hoeland (Hrsg.), Neue Formen und Bedingungen der Erwerbsarbeit in Italien und Spanien. Rechtliche und soziologische Erkenntnisse zur Typik und Atypik der Arbeit im Suden Europas. Baden-Baden, 1993; Rubery-Earnshaw-Burgess, New Forms and Patterns of Employment: The Role of Self-Employment in Britain. Baden-Baden, 1993.