

**Еволюція трудових відносин в Іспанії в умовах консолідації
демократичного режиму (1982-1996 рр.)**

Анотація. В період встановлення демократії в Іспанії, що розпочався після смерті засновника авторитарного режиму Ф. Франко в листопаді 1975 р., був проведений цілий ряд реформ, у тому числі в сфері трудових відносин. Практика соціального діалогу постала в Іспанії в перехідний період, коли в результаті діалогу вдалося досягти домовленостей, які дозволили забезпечити такий необхідний для будь-яких демократичних перетворень соціальний мир. Адже ці перетворення довелося проводити на тлі важкої економічної ситуації, яка виражалася в нестримному зростанні цін і безробіття. Одним з найбільш значущих проявів процесу модернізації став вихід на суспільну авансцену безпосередніх учасників соціального діалогу – профспілок. Реформи передбачали повернення до стабільних форм найму, підвищення внутрішньої та зовнішньої мобільності підприємств, розширення предметів колективних переговорів, покращення послуг у сфері професійно-технічної освіти.

Ключові слова: Іспанія, демократизація, консолідація демократії, трудові відносини, профспілки, соціальні реформи.

Умовою стійкого розвитку будь-якого суспільства, що переживає трансформацію політико-економічного устрою, є досягнення тривалої соціально-економічної стабільності в суспільстві. Причому така стабільність може бути досягнута в процесі соціального діалогу, при встановленні балансу інтересів між суб'єктами соціально-трудова відносин. Забезпечення вказаного балансу залежить від характеру їхніх взаємовідносин і подальшого

розвитку механізму державного управління процесами безперервної взаємодії представницьких органів цих суб'єктів. Відсутність балансу, як правило, призводить до страйків та інших соціальних потрясінь у суспільстві.

У цивілізованому демократичному суспільстві соціальний діалог будується на принципах трипартизму на національному і регіональному рівнях та на принципах біпартизму – на виробничому рівні.

В останній чверті ХХ ст. Іспанія здійснила успішний перехід від авторитарного до демократичного суспільства. Крім змін у політичній сфері, суттєві перетворення торкнулися всіх інших сфер життєдіяльності держави. Особливо гостро постала проблема реформування трудових відносин, зокрема в період правління Іспанської соціалістичної робітничої партії (1982–1996 рр.)

Зазначена проблема є малодослідженою в Україні. Основні історіографічні роботи – це результат плідної праці зарубіжних науковців: російських – С. М. Хенкіна, І. В. Данилевич, Г. Н. Понедєлко, західних – Ч. Пауелла, А. Сото Кармона, Х.Ф. Хімено Серрано, А. М. Рубіо Кастро та інших.

Особливе місце в монографії С.М. Хенкіна «Іспанія після диктатури» відводиться вивченню еволюції трудових відносин, структури зайнятості, проблем робітничого руху: зрушень у суспільній свідомості і соціальних ідеалах, форм політичної активності робітників [1, с. 96].

І. В. Данилевич проаналізовано особливості переформатування трудових відносин, взаємодію провідних профспілок Іспанії та влади, проблеми зайнятості [2, с. 33–69].

Регулювання сфери зайнятості охарактеризовано Г. Н. Понедєлко. Науковець стверджує, що введення контрактної системи здійснило революцію в системі трудових відносин, стало вирішальним фактором її соціальної стабільності [3, Сс. 229–265].

Частково висвітлено еволюцію трудових відносин у монографії Ч. Пауелла «Іспанія в роки демократії. 1975–2000». Автор акцентував свою

на увагу на діяльності профспілок, їх ролі в демократичних процесах, на особливостях взаємодії соціалістичних профспілок і соціалістичного уряду, а також прагнув пояснити основні причини розбіжностей між ними [4, с. 430].

Трансформацію іспанських профспілок, їх місце та роль у вирішенні проблем трудящих, особливості страйкового руху досліджено А. Сото Кармона [5, с. 363–408].

А. М. Рубіо Кастро проаналізовано сутність неокорпоративізму, політику соціально-економічного налагоджування розбіжностей, її переваги і недоліки [6, с. 213–240].

Х. М. Ласьєра Естебан досліджує зміни в економічній та соціальній сферах. Однією з ключових реформ процесу інтеграції та інтернаціоналізації світової економіки, на думку автора, є реформи ринку праці [7, с. 139–156].

У статті Х. Ф. Хімено Серрано «Трудова реформа: економічна перспектива» описані основні інституційні аспекти іспанського ринку праці, а також реформи трудового законодавства та їх економічні наслідки. Основні висновки даної статті: по-перше, деякі інститути в сфері функціонування ринку праці, збалансовуючи рівень безробіття і формуючи стійкість до економічних потрясінь, викликають зростання безробіття, і, по-друге, послідовні реформи трудового законодавства не вирішують суттєво проблеми функціонування ринку праці [8, с. 17–30].

Також зазначену проблему досліджували М. Л. Медіавілля Крус, Х. Сола Еспіноса, М. Редеро Сан Роман та інші [9–11].

Проте дослідниками не з'ясовано, яким чином модернізація трудових відносин вплинула на утвердження демократичних засад в іспанському суспільстві.

Практика соціального діалогу постала в Іспанії в перехідний період, коли в результаті діалогу вдалося досягти домовленостей, які дозволили забезпечити такий необхідний для будь-яких демократичних перетворень соціальний мир. Адже ці перетворення довелося проводити на тлі важкої економічної ситуації, яка виражалася в нестримному зростанні цін і

безробіття. Компромісною угодою, в результаті якого сторони взяли на себе обопільні зобов'язання, став «пакт Монклоа» (1977 р.), за назвою урядової резиденції, де проходили переговори основних політичних сил. Передбачалось здійснення комплексу заходів «стабілізації» в таких сферах: 1) соціальна захищеність (передбачалось збільшення витрат на створення робочих місць); 2) заробітна платня (приріст зарплатні на кожному підприємстві до 20 % протягом 1978 р.); 3) зайнятість (виділення 60 млрд. песет для створення робочих місць; надання субсидій; страхування від безробіття) тощо [12].

В новій Конституції Іспанії, ухваленої в грудні 1978 р., значну увагу було приділено питанням праці та трудових відносин. Іспанія була проголошена соціальною державою. Основний закон закріпив право на працю, а також обов'язок працювати. Серед основних конституційних засад соціально-економічної політики було визначено досягнення повної зайнятості, гарантія професійного навчання та перенавчання, безпека і гігієна праці, відпочинок шляхом обмеження тривалості робочого часу та надання щорічних, оплачуваних відпусток, особливий захист літніх трудящих та інвалідів. Проголошено право на справедливу винагороду без дискримінації за ознакою статі, право на об'єднання в профспілки і свободу профспілкової діяльності. При цьому встановлено, що ніхто не може бути примушений до вступу в профспілку. За трудящими визнається право на страйк в рамках закону, що регулює це право. Згідно з Конституцією, закон забезпечує вирішення трудових спорів між представниками працівників і підприємців, а також правову силу їх угод, тобто колективних договорів. Визнається право трудящих на трудовий конфлікт з встановленням законом необхідних обмежень, включаючи гарантії, що забезпечують діяльність життєво необхідних для суспільства служб. Держава виявляє особливу турботу про охорону соціальних і економічних прав іспанських трудящих, які знаходяться за кордоном, і проводить політику, спрямовану на їх повернення (статті 7, 28, 35, 37) [13, с. 56, 57].

Серед законів про працю центральне місце зайняв конституційний закон «Статут трудящих», прийнятий у березні 1980 р. [14] Він явив собою часткову кодифікацію трудового законодавства, яка торкнулась значної частини його інститутів. «Статут трудящих» складався з трьох розділів, кожен з яких був поділений на підрозділи та частини.

Розділ перший «Про індивідуальні трудові відносини» включив підрозділ «Загальні положення» (сфера застосування та джерела правового регулювання трудових відносин, основні трудові права і обов'язки) та глави про трудові договори, заробітну плату, робочий час і час відпочинку, дисципліну праці, санкції за порушення трудового законодавства, терміни давності.

Другий розділ «Про права на колективне представництво та об'єднання працівників на підприємстві» вмістив норми щодо органів представництва робітників: делегатів від персоналу та комітети підприємства.

Колективним переговорам та договорами був присвячений третій розділ Статуту.

Згідно зі Статутом працівник не міг відмовитися від встановлених для нього у законодавстві прав. Трудові договори, що погіршували становище працівників порівняно з законодавством, визнавались недійсними.

«Статус трудящих» відкрив шлях до підвищення гнучкості ринку праці, до інституціоналізації тимчасового найму, і служив основою для сучасних трудових відносин, колективних переговорів.

Основні норми щодо трудових конфліктів та діяльності профспілок були сформульовані в окремих законах, що доповнили Статут.

Перемога Іспанської соціалістичної робітничої партії викликала в широких верствах робочого класу певні ілюзії та надії на те, що уряд соціалістів сам, без втручання трудящих здатний знайти шляхи вирішення проблем країни. Багато профспілкових керівників і робітників погоджувалися з обмеженням заробітної плати, вірячи обіцянкам влади про швидке поліпшення свого становища. Складніше для уряду виявилось

домовитися з масами іспанських трудящих, хоча спочатку курс на жорстку економію, пріоритет економічної політики над соціальною знайшов у них підтримку [1, с. 97].

Одним з найбільш значущих проявів процесу модернізації став вихід на суспільну авансцену безпосередніх учасників соціального діалогу – профспілок.

У часи франкістського режиму профспілки діяли в підпіллі. Лише в 1977 р. вони були легалізовані, а рік потому отримали законодавчу основу для своєї діяльності, закріплену в Конституції країни.

Іспанські синдикати мали багатоступінчасту організаційну структуру з вертикальною і горизонтальною будовою, об'єднані в конфедерації та спілки загальнонаціонального і регіонального рівня. Спектр їх ідеологічної орієнтації досить широкий, поряд із соціал–демократичними профоб'єднаннями – Конфедерацією робітничих комісій (КРК) та Загальним союзом трудящих (ЗСТ).

На етапі демократизації співвідношення сил між провідними профспілками докорінно змінилося. Якщо позиції КРК, яка завоювала величезний авторитет в роки франкістського режиму, дещо ослабли, то ЗСТ, який у період диктатури був малоактивний і відродився тільки в 1976 – 1977 рр., зробив різкий ривок вперед, збільшивши з 1978 по 1986 р. своє представництво в комітетах підприємств майже в 2 рази. Суттєва схильність ЗСТ до «соціального партнерства» принесла йому успіх в суперництві з КРК. В обстановці спаду виробництва і масового безробіття курс профспілок на укладення загальнонаціональних угод з патронатом і державою був більш співзвучний поміркованим настроям іспанських робітників ніж мобілізація мас і тиск на капітал і можновладців. У 1980 р. прихильників такого роду угод було 73 %, а в 1985 р. – вже 80,8 % [1, с. 190].

Враховуючи настрої робочих мас і домагаючись встановлення в країні «соціального миру», соціалісти взяли на озброєння неокорпоративістську модель трудових відносин, вже випробувану попереднім урядом СДЦ. У

лютому 1983 р. після місяця переговорів Загальний союз трудящих, Конфедерація робітничих комісій та Іспанська конфедерація малих та середніх підприємницьких організацій (створена в 1977 р.) підписали загальнонаціональну угоду з соціально-економічних питань.

Згодом, в жовтні 1984 р. Загальний союз трудящих, Конфедерація робітничих комісій, Іспанська конфедерація малих та середніх підприємницьких організацій та уряд підписали «Економічну та соціальну угоду» терміном на два роки. За словами голови уряду, йшлося про створення необхідних умов, які дозволили б відновлення інвестицій і створення робочих місць [15].

Але з часом, уряд вирішив відмовитися від цієї моделі, визначивши орієнтири для колективних договорів на місцях в односторонньому порядку і йдучи назустріч підприємцям. Але невдоволення трудящих запропонованими заходами, що загрожувало втратою голосів на майбутніх парламентських виборах 1986 р. , спонукало соціалістів знову повернутися до тристоронньої моделі відносин. На 1985–1986 рр. така угода була укладена між урядом, Іспанською конфедерацією малих та середніх підприємницьких організацій і Загальним союзом трудящих. У 80–ті роки ця загальнонаціональна угода стала останньою.

Важливим кроком влади у розвитку соціально-трудова відносин стало прийняття в серпні 1985 р. закону «Про свободу профспілок». Він уточнив сутність права на вільне об'єднання у профспілки, правовий режим об'єднань, врегулював питання набуття профспілками юридичного статусу та режиму відповідальності, а також гарантії від можливої шкоди або порушення конституційного права на профоб'єднання. Крім того право вести колективні переговори було надано тільки профспілкам [16].

КРК і ЗСТ по суті мали однакові оргструктури і об'єднували федеральні галузеві спілки та місцеві профорганізації, що формувалися за територіальним принципом. Погіршення стосунків профспілок з Іспанською соціалістичною партією спричинило зближення між КРК та ЗСТ. На початку

90-х років вони провели серед робітничих колективів по всій країні референдум з метою розмежування сфер їх діяльності. Однак це не стало приводом для розбіжностей. Навпаки, з цього моменту два провідних профоб'єднання помітно активізували координацію своїх дій з відстоювання прав трудящих і все частіше стали виступати спільно.

Невдовзі після виборів 1986 р. міністр економіки К. Солчага констатував, що через збільшення агресивної позиції КРК і погіршення відносин з ЗСТ, неможливо продовжувати укладання угод. У зв'язку з цим було запропоновано обмежити до 5 % зростання заробітної плати на 1987 рік. В лютому 1987 р. обмін взаємними звинуваченнями між керівником ЗСТ Н. Редондо і К. Солчага перед камерами іспанського телебачення поклало кінець переговорам. До кінця року керівники ЗСТ Н. Редондо і А.Сарасібар відмовились від своїх місць у Конгресі депутатів на знак протесту проти урядового бюджету на 1988 рік. Під час другої легіслатури ІСРП договори вже не уклалися. Вирішальну роль у відході від неокорпоративістської моделі відіграли профспілки, які побачили, що добровільно взяті ними на себе обмеження виявляються невинуватими [1, с. 97; 4, с. 430].

Угода між соціал-демократичним урядом, який переслідував політику стимулювання зростання, і профспілковим рухом, готовим погодитися з помірним підвищенням заробітної плати, могла би бути взаємно корисною, оскільки дозволила б задовольнити інтереси як працівників, які боялися втратити свої робочі місця, так і середніх класів, яких в основному турбувала інфляція.

Однак для того, щоб це могло статися, необхідно було дотриматись двох необхідних умов. По-перше, профспілки мали б бути організаціями, які б на широкій основі представляли більшість працівників. По-друге, профспілки мали б бути добре організовані і забезпечити дотримання підвищення заробітної плати, узгоджених на національному рівні, в областях, галузеві і корпоративні. Тим не менш, в Іспанії переговори щодо

встановлення умов праці і заробітної плати трьох чвертей працівників проводилися на галузевому рівні (а не на національному рівні).

Профспілкам не вистачало інструментів, або каналів впливу на уряд. Структурна слабкість профспілки соціалізму, на вершині якої стояла ІСРП, спонукало уряд ігнорувати систематично їх вимоги, дотримуватися угод, підписаних без страху бути покараним за їх невиконання, і, перш за все, небезпечно недооцінювати здатність профспілок до мобілізації народу.

В рамках соціального діалогу між урядом і профспілками в січні 1991 р. був ухвалений закон «Про право на інформацію представників працівників на підприємствах» [17]. Основна мета полягала у вдосконаленні і зростанні зайнятості, запобіганні зловживанням при прийомі на роботу. Таким чином, представники працівників були наділені правом отримувати інформацію про плани підприємця щодо укладання нових контрактів із зазначенням їх кількості, форм та типів.

В 1984 р. була розпочата реформа «Статуту трудящих» шляхом прийняття низки заходів, багато з яких стосувались працевлаштування молоді.

В листопаді 1984 р. був ухвалений закон, яким вводились основні норми щодо укладання різних видів контрактів (строковий контракт, контракти для певних видів робіт або служби, контракти, пов'язані з обставинами виробництва, контракти тимчасового виконання обов'язків та інші).

В жовтні 1984 р. були введені контракти вставки. Вони були призначені спеціально для молоді, з метою поєднати якимось чином навчання і роботу, і передбачали дві умови найму: перший – за допомогою контрактів на практиці, і другий – через договір на навчання.

В цей же час були введені тимчасові контракти спеціально для безробітних з метою сприяння зайнятості. Тривалість таких договорів не могла бути меншою шести місяців і більшою трьох років.

Іспанські підприємці здавна використовували практику набору робочої сили на обмежений термін. У середині 80-х років тимчасовий найм набув широкомасштабного характеру: інтерес до нього проявили підприємці всіх без винятку галузей. З 14 млн. трудових контрактів, зареєстрованих у 1985–1988 рр. Національним інститутом статистики, не менше 90 % носили тимчасовий характер, причому переважна більшість їх складена на строк менший 6 місяців. Зростання зайнятості, що почалося в іспанській економіці у цей час, відбувалося на основі створення тимчасових робочих місць і ліквідації «безстрокових». Так, у 1987–1988 рр. було створено 958 тис. тимчасових і скасовано 178 тис. «безстрокових». На початку 1989 р. частка тимчасових угод у загальному обсязі трудових договорів становила в Іспанії 25,3 % [1, с. 113].

Переривчастий характер тимчасової форми найму, що розповсюджувався в цей період, наближав зайнятих найманих працівників з тими, хто працював за контрактною системою. Ця категорія працівників існувала в Іспанії завжди. Але в 80–ті роки вона почала різко зростати (1,5 млн. у 1988 р.) у результаті дроблення виробничої структури іспанської економіки, яка розвивалася в умовах технологічної перебудови та зміни методів організації трудового процесу. Відбувалася децентралізація виробництва, що набувала різноманітних форм, зокрема передача частини виробництва і виготовлення певних деталей і видів продукції дрібним підприємствам і окремим працівникам. Так, на автомобільному заводі Форда у Валенсії, де чисельність персоналу до кінця 80-х років скоротилася з 10,5 тис. до 8,2 тис. осіб, 1,5 тис. працівників були зайняті за контрактами, а ще 1,2 тис. перебували на становищі тимчасових [1, с. 114].

Також встановлювалися інші типи контрактів для сприяння зайнятості. Зокрема:

- контракт на умовах неповного робочого часу, тобто з частковою формою зайнятості. У тексті договору зазначалося кількість робочих годин в день (тиждень/місяць/рік) і графік роботи. Трудовий договір з частковою

формою зайнятості міг бути укладений як на невизначений строк, так і на якийсь певний період. Робочий день міг бути як безперервним, так і з встановленою перервою (не більше однієї перерви, за винятком випадків, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку) [18].

– трудовий договір заміщення. Він передбачав наймання працівника, що перебував на обліку в службі зайнятості, на певний термін із частковою формою зайнятості як особи, що заміщає працівника передпенсійного або пенсійного віку, який перейшов на неповну зайнятість.

– договір працівників старших 45 років (стаття 17.3 «Статуту трудящих» і Королівський указ 799/1985) [19].

– договір на невизначений строк працівників, безробітних молодих людей у віці до 26 років (17.3. статті «Статуту трудящих» і Королівський указ 799/1985) .

Важливим було питання, пов'язане з врегулюванням робочого, надурочного часу та часу відпочинку. В липні 1983 р. був ухвалений відповідний закон. Він підтвердив 40-годинний робочий тиждень. Робочий день не міг перевищувати 9 годин, виключаючи випадки, коли колективний договір або пакт між підприємцем і представниками трудящих встановив інший розподіл часу робочого дня, дотримуючись у будь-якому випадку мінімальних перерв між робочими днями, які повинні були бути як мінімум 12 годин. Надавалось право на щорічну 30-денну оплачувану відпустку. Крім того, протягом року відзначалося 14 національних, автономних та місцевих свят. Не дозволялось залучення до надурочної роботи в нічний час (за окремими випадками). Кожна надурочна година фактичної роботи, виконувана при максимальній тривалості тижня, виплачувалася з підвищенням, встановленим в колективному договорі або індивідуальному контракті [20].

З моменту укладання «пакту Монклоа» у 1977 р. до часткової зміни «Статуту трудящих» у 1984 р. реорганізація ринку праці здійснювалася на основі стратегії пом'якшення: були ухвалені закони, які дозволили зробити

прозорим ринок праці і не обмежували розвиток ринкової економіки. А перша реформа трудового законодавства полягала в основному в лібералізації тимчасових контрактів. З тих пір масово почали застосовувати контракти на тимчасове працевлаштування для прийому на роботу працівників. Протягом 10 років, частка працівників з тимчасовими контрактами, збільшилася з 10 % до 35 % [21, с. 22].

Для розвитку інституту колективних угод в листопаді 1983 р. була створена Національна консультативна комісія колективних угод [22]. Консультації стосувались відповідного планування функціональної області колективних угод; з'ясування можливості угоди щодо приєднання до колективної угоди; інтерпретації поточної угоди щодо визначення її функціональної сфери застосування.

З метою врегулювання діяльності фондів підвищення зайнятості в лютому 1984 р. був ухвалений відповідний закон. Ним було встановлено їх призначення, вимоги, статут, склад, керівні органи, особливості співпраці з малими та середніми підприємствами, умови інкорпорації, ресурси для досягнення цілей; визначено основні правила, якими фонди повинні керуватися для забезпечення зайнятості [23].

Через десять років після першої реформи «Статуту трудящих», була проведена нова зміна трудових норм у зв'язку з певними обмеженнями і перешкодами щодо створення робочих місць. В травні 1994 р. був ухвалений закон, яким були внесені зміни в окремі статті «Статуту трудящих» та тексти статей «Трудового процесуального закону» та закону «Про злочини і покарання в соціальній сфері» .

Реформи передбачали повернення до стабільних форм найму, підвищення внутрішньої та зовнішньої мобільності підприємств, розширення предметів колективних переговорів, покращення послуг у сфері професійно-технічної освіти. Також передбачалось реформувати Національний інститут зайнятості, удосконалюючи його роль посередника між працівниками і роботодавцями, привести у відповідність вимоги і пропозиції щодо

працевлаштування, врегулювати діяльність агентств з працевлаштування. Зміни сприяли збільшенню контрактів на умовах неповного робочого часу і введення фігури «новачка».

Крім цього, планувалось наділити ринок праці більшою гнучкістю для сприяння адаптації підприємств до зміни технічних і ринкових умов і полегшення мобільності трудящих, ініціювати заміну трудових норм, узгоджених між підприємцями і працівниками, а також, адаптувати трудове законодавство до європейських стандартів [24].

Істотне значення мав закон «Про попередження нещасних випадків», прийнятий у листопаді 1995 р. Ним були встановлені додаткові норми про штрафи в розмірі від 50 тис. песет до 100 млн. песет за невиконання норм безпеки на підприємстві. У сфері компетенції держави санкції за порушення накладалися за пропозицією Інспекції праці і соціального забезпечення, органом праці, компетентного на рівні провінцій, – до 5 млн. песет; головою управління з зайнятості – до 15 млн.; міністром праці і соціального захисту – до 50 млн. песет; Радою міністрів за пропозицією міністра праці та соціального захисту – до 100 млн. песет [25].

Окремої уваги заслуговує проблема іммігрантів. У розвитку процесу імміграції в Іспанії можна виділити три етапи. На першому етапі – до 1985 р. – в Іспанію іммігрували в основному вихідці з Європи та Американського континенту, близькі корінному населенню Іспанії по культурі і мові. Частина неєвропейців переселялася сюди з політичних причин. На другому етапі – 1985-1999 рр. – масштаби імміграції зросли, що було пов'язано з економічним підйомом і створенням в Іспанії держави добробуту, що збільшувало потребу в додатковій робочій силі з-за кордону.

З середини 1980 х років, дотримуючись вимог ЄС, Іспанія почала організовувати та регулювати своє імміграційне законодавство. До цього воно було практично відсутнє (останній основний закон такого роду був прийнятий у далекому 1852 р.). Тому громадянин будь-якої країни міг приїхати в Іспанію з туристичною візою, знайти роботу і стати жителем

країни. В 1985 р. був прийнятий перший сучасний закон про права і свободи іноземців, який ставив метою обмежити потік переселенців і привести іспанське законодавство у відповідність з законодавством інших країн ЄС [26]. Відповідно до цього закону іноземець, що хотів залишитися в Іспанії, повинен був отримати вид на проживання. Останній видавався при пред'явленні трудового контракту, доводив законність його доходів. Цей закон був модифікований лише у 1996 р. Імміграція перестала вважатися тимчасовим явищем, тому постала необхідність врегулювати попит на іноземну робочу силу. Була введена система котирування і спеціальна система видачі тимчасових дозволів на сільськогосподарські роботи. У 1993–1999 рр. квоти вводились один раз на два роки на довгостроковій та короткостроковій основі в залежності від нестачі робочих рук в тих чи інших сферах економіки [3, с. 240]. У 1989 р. серед іммігрантів домінували вихідці з країн ЄС (61,7%), далеко випереджаючи по чисельності переселенців з Латинської Америки (16%), Азії (7,2), Африки (6), США і Канади (5) , європейських країн – не членів ЄС (3,5%). У 1998 р. картина істотно змінилася. Вихідці з ЄС продовжували лідирувати, але їх частка помітно скоротилася – до 41%. Зате різко – більш ніж у чотири рази – зросло представництво африканців, які склали 25% від загальної чисельності іммігрантів.

Незважаючи на значні успіхи в соціально-економічній сфері, в період правління соціалістів в Іспанії постійно відбувались акції соціального протесту. Особливо виділилися три загальнонаціональні страйки, що відбулися 20 червня 1985 р., 14 грудня 1988 р. та 27 січня 1994 р. Перший з них був проведений за ініціативою КРК (ЗСТ відмовився її підтримати). У ньому взяли участь близько 1,5 млн. осіб, що виступали проти пенсійної реформи, вимагали зміни соціально-економічної політики уряду і перерозподілу прибутків. Своїх цілей вона не досягла, але мала широкий відгомін в країні.

Безпрецедентним за своїми масштабами став загальний страйк у грудні 1988 р., організований обома провідними профцентрами. У ньому брало участь 8 млн. трудящих. Це був найбільший виступ робітників Іспанії після епохи 30-х років. Страйк відобразив широке невдоволення соціально-економічною політикою уряду. Поряд з відмовою від «Плану молодіжної зайнятості» (передбаченого урядом), синдикати вимагали врегулювання питання державного боргу, удосконалення системи захисту від безробіття (у 1983 р. було зафіксовано 17 % безробітних, 16,2 % – у 1990 р, 22,1 % – у 1996 р.), вирівнювання мінімальних пенсій та інтерпрофесійної мінімальної заробітної плати, удосконалення права на колективну угоду для службовців [10].

Загальний страйк, що тривав 24 години, в січні 1994 р. був організований ВСТ та КРК проти трудової реформи уряду.

Найбільш чисельні акції протесту припали на 1992 р. (5,1 млн. страйкарів), що збіглося в часі з початком економічної кризи. Загальна ж кількість страйків варіювалась з 900 до 1500 [27, с. 176]. Для ведення соціального діалогу у 1991 р. було прийнято рішення про створення постійного консультативного органу при уряді – так званої Соціально-економічної ради. Орган посилював участь економічних і суспільних агентів в економічному і суспільному житті, підтверджуючи їх роль у розвитку демократичної та правової держави [28].

Рада складалась з трьох великих підрозділів. В один з них увійшли представники провідних профспілок країни, їх адвокати і радники. У другий – представники двох організацій, які об'єднали підприємців, з відповідною групою юристів і помічників. У третій – незалежні експерти з питань економіки і трудового права. Рада не залежить від уряду. Це повністю автономний орган, який дає рекомендації владі щодо соціального діалогу, адже в ньому представлені ті ж сили – профспілки та підприємці, які ведуть цей діалог. Існування Соціально-економічної ради і проведення діалогу передбачено 131-ю статтею іспанської Конституції [29].

Рада слугувала не тільки для підготовки соціального діалогу. Через неї проходили проекти всіх законів держави, які в тій чи іншій мірі стосувалися соціально-економічних інтересів суспільства. Комісії, створювані в рамках Ради за участю представників профспілок і підприємців, розглядали проблеми різного роду.

Основні напрямки трудового законодавства в досліджуваний період можна узагальнити наступним чином: існування мінімальної заробітної плати, яка встановлювалась урядом щороку; кожен рік в різних секторах укладалися колективні договори, які покращували вищевказаний мінімальний рівень зарплат і встановлювали зарплату у відповідності з професійною групою; трудовий договір міг укладатися тимчасово або на невизначений строк.

Отже, багатоаспектна система взаємовідносин між державою і працівниками, фірмами та працівниками, роботодавцями і працівниками в перехідний період в Іспанії формувалась цивілізованим шляхом, шляхом компромісів, переговорів та угод. Вони мали велике значення для діяльності підприємств, оскільки від них залежав рівень продуктивності праці окремих працівників і трудового колективу в цілому, використання капіталу, конкурентоспроможність підприємства на ринку. Ці процеси сприяли утвердженню демократичних засад.

Література:

1. Хенкин С. М. Испания после диктатуры (социально-политические проблемы перехода к демократии) / С. М. Хенкин. — М. : Наука, 1993. — 200 с.
2. Данилевич И. В. Испытание властью. Испанская социалистическая рабочая партия в 80-е годы / И. В. Данилевич. — М. : Наука, 1991. — 150 с.
3. Понеделко Г. Н. Влияние иммиграции на рынок труда / Г. Н. Понеделко // Испания. Анфас и профиль / под. ред. В. Л. Верникова. — М. : Весь Мир, 2007. — С. 229–244.
4. Powell Ch. Espana en democracia. 1975 – 2000 / Ch. Powell. — Barcelona : Plaza Janez, 2001. — 688 p.
5. Soto Carmona A. Conflictividad social y transición sindical / Alvaro Soto Carmona // Historia de transición 1975–1986. — Madrid : Alianza Editorial, 1996. — P. 363–408.

6. Rubio Castro A. M. El neocorporativismo español: El Acuerdo Económico y Social (1985–1986) / Ana María Rubio Castro // Revista de estudios políticos. — 1986. — № 50. — P. 213–240.
7. Lasierra Esteban J. M. Consecuencias políticas de la reforma laboral una perspectiva institucionalista / José Manuel Lasierra Esteban // Acciones e investigaciones sociales. — 1996. — № 4. — P. 139–156. — Режим доступа: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/170200.pdf>.
8. Serrano J. F. Jimeno. La reforma laboral: una perspectiva económica / Juan Francisco Jimeno Serrano // Areas: Revista internacional de ciencias sociales. — 1998. — № 18. — P. 17–30.
9. Mediavilla Cruz M. L. La cotización de los salarios de tramitación tras la reforma laboral de 1994 / María Luisa Mediavilla Cruz // Revista de treball, economia i societat. — 1997. — № 6. — P. 29–33. — Режим доступа: http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/revista_06/art3-rev6.pdf.
10. Espinosa J. Sola. La desregulación política del mercado de trabajo en España (1984–1997): un programa de investigación / Jorge Sola Espinosa // Revista de Economía Crítica. — 2010. — n.9, primer semestre. — P. 4–30. — Режим доступа: http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n9/1_Jorge_Sola.pdf.
11. Redero San Roman M. Los sindicatos en la democracia: de la movilización a la gestión / Manuel Redero San Roman // Historia y Política. — 2008. — № 20 (julio-diciembre). — P. 129–158.
12. Los pactos de la Moncloa // Transición política y consolidación democrática. España (1975–1986). — Madrid : Centro de investigaciones sociológicas, 1992. — P. 473–493.
13. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Киселев. — М. : Дело, 1999. — 728 с.
14. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores // Boletín Oficial del Estado. — 1980. — № 64 (14 de marzo). — P. 5799–5815.
15. Serrano R. El presidente del Gobierno y los máximos responsables de patronales y UGT firman el pacto social / Rodolfo Serrano // El País. — 1984. — 10 de octubre.
16. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical // Boletín Oficial del Estado. — 1985. — № 189 (8 de agosto). — P. 25119–25123.
17. Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación // Boletín Oficial del Estado. — 1991. — № 7 (8 de enero). — P. 549–550.
18. Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial // Boletín Oficial del Estado. — 1984. — № 269 (9 de noviembre). — P. 32370–32373.
19. Real Decreto 799/1985, de 25 de mayo, por el que se incentiva la contratación de jóvenes trabajadores y se extiende esta medida a determinados programas y contratos vigentes // Boletín Oficial del Estado. — 1985. — № 131 (1 de junio). — P. 16416–16419.
20. Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos // Boletín Oficial del Estado. — № 180, de 29 de julio de 1983. — P. 20959–20963.

21. Serrano J. F. Jimeno. La reforma laboral: una perspectiva económica / Juan Francisco Jimeno Serrano // Areas: Revista internacional de ciencias sociales. — 1998. — № 18. — P. 17–30.
22. Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos // Boletín Oficial del Estado. — 1983. — № 288 (2 de diciembre). — P. 32581–32582.
23. Real Decreto 335/1984, de 8 de febrero, por el que se regulan los fondos de promoción de empleo // Boletín Oficial del Estado. — 1984. — № 44 (21 de febrero). — P. 4613–4614.
24. Griñan Martínez J. A. Reforma laboral, un compromiso y una necesidad / José Antonio Griñan Martínez // El País. — 1994. — 26 de enero.
25. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales // Boletín Oficial del Estado. — 1995. — № 269 (10 de noviembre). — P. 32590–32611.
26. Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España // Boletín Oficial del Estado. — 1985. — № 158 (3 de julio). — 20824–20829.
27. Anuario estadístico de España. — Madrid : Instituto nacional de estadística, 1994.
28. Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social // Boletín Oficial del Estado. — 1991. — № 145 (18 de junio). — P. 20017–20019.
29. España. Spain. Испания. — Режим доступа: <http://www.espanol.org.ru/spain/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=509>.

Годлевская Валентина Юрьевна. Эволюция трудовых отношений в Испании в условиях консолидации демократического режима (1982-1996 гг.)

В период установления демократии в Испании, который начался после смерти основателя авторитарного режима Ф. Франко в ноябре 1975 г., был осуществлен ряд реформ. В том числе и в сфере трудовых отношений. Практика социального диалога возникла в Испании в переходный период, когда в результате диалога удалось достичь договоренностей, которые позволили обеспечить столь необходимый для любых демократических преобразований социальный мир. Ведь эти преобразования пришлось проводить на фоне тяжелой экономической ситуации, которая выражалась в безудержном росте цен и безработицы. Одним из наиболее значимых проявлений процесса модернизации стал выход на общественную авансцену непосредственных участников социального диалога - профсоюзов. Учитывая настроения рабочих масс и добиваясь установления в стране «социального мира», Испанская социалистическая рабочая партия, пришедшая к власти в

октябре 1982 г., взяла на вооружение неокорпоративистскую модель трудовых отношений. Реформы предусматривали возвращение к стабильным формам найма, повышения внутренней и внешней мобильности предприятий, расширения предметов коллективных переговоров, улучшения услуг в сфере профессионально-технического образования.

Ключевые слова: Испания, демократизация, консолидация демократии, трудовые отношения, профсоюзы, социальные реформы.

Godlevs'ka Valentina. The evolution of labor relations in Spain in terms of consolidation of the democratic regime (1982-1996).

During the period of the establishment of democracy in Spain, which began after the death of the founder of the authoritarian regime F. Franco in November 1975 , had been a number of reforms. Including in the field of labor relations. The practice of social dialogue originated in Spain in the period of transition. The dialogue allowed to reach agreements that are allowed to provide for the necessary democratic reforms the social world . After all, these changes had to be carried on the background of the difficult economic situation , reflected in prices and rampant unemployment. One of the most significant manifestations of the process of modernization was the entrance to the forefront of the public directly involved in the social dialogue - trade unions. Reforms included a return to stable forms of employment, improving internal and external mobility of enterprises, expansion of subjects of collective bargaining , to improve services in the field of vocational education.

Keywords: Spain, democratization, consolidation of democracy, labor relations, trade unions and social reform.