

НОВА ЕВРОПА

**НАУЧНА БИБЛИОТЕКА ЗА ДЪРЖАВНО - СТОПАНСКИТЕ
ПРОБЛЕМИ НА НОВИЯ РЕД ПОД РЕДАКЦИЯТА НА
ПРОФ. Д-Р Л. ВЛАДИКИН**

ПРОФ. Д-Р ДЖУЗЕПЕ БОТАЙ

КОРПОРАТИВНИЯТ СТРОЙ

С ПРЕДГОВОР ОТ РЕДАКТОРА

СОФИЯ

19 4 2

ИЗ ОТЗИВИТЕ ЗА БИБЛИОТЕКА

„НОВА ЕВРОПА“

Въпросите, които периодичната библиотека „НОВА ЕВРОПА“ поднася на подписниците си, са твърде интересни и дават възможности не само на специалиста, но на всички да обхванат величието на епохата, в която живеем, да разширят хоризонтите си и да обмислят и изяснят отношенията си в родината си в един момент, когато и България сътрудничи според възможностите си на новия ред.

НИКОЛА Г. БАЛАБАНОВ

Като зная, какви допотопни и фалшиви мнения се изказват от много сериозни инак наши образовани хора за фашизма и националния социализъм и как същите осъждат често и отхвърлят неща, които са плод само на техните заблуди и никъде не съществуват в действителности, посрещам с необикновена радост тази навременна и ценна библиотека на г. Владикин и ѝ пожелавам още по-голямо разпространение.

Д-Р Д. ГАВРИЙСКИ

Книга първа от редица втора на библиотека „НОВА ЕВРОПА“ – „Корпоративният строй“, от проф. д-р Джузепе Ботай – се изпраща на всички абонати на първата редица, които са били редовни. Редакцията вярва, че те желаят и ще продължат да бъдат абонати на библиотеката и занапред и ги моли

ДА ВНЕСАТ АБОНАМЕНТА 100 ДЕВА

по чекова сметка № 6854 или с пощенски запис. Може и с чисти пощенски или гербови марки. В това мъчно за книгата време, ако досегашните ни абонати внесат абонамента си веднага, ще освободят библиотеката ни от много затруднения и неприятности.

Редакцията се надява, че **ВСИЧКИ ЩЕ СЕ ОТЗОВАТ НА МОЛБАТА И**.

Ако има някой, който не желае или не може занапред да получава библиотека „Нова Европа“, нека върне тази книга, като я надпише обратно редакцията, за да не ни въвежда в нови разходи. Това не струва никакъв труд.

Задържалите тази книга ще се смятат за абонати на библиотеката.

Библиотека „НОВА ЕВРОПА“

ул. „Гладстон“ № 18-А, София

НОВА ЕВРОПА

**ПЕРИОДИЧНА БИБЛИОТЕКА ЗА ДЪРЖАВНО-
СТОПАНСКИТЕ ПРОБЛЕМИ НА НОВИЯ РЕД**

Под редакцията на ПРОФ. д-р Л. Владикин

**РЕДИЦА ВТОРА
КНИГА ПЪРВА**

LA NUOVA EUROPA

**COLLANA EDITORIALE DEDICATA AI PROBLEMI STATALI
DEL NUOVO ORDINE EUROPEO**

A CURA DEL PROF. Dott. L. WLADIKIN – SOFIA

SERIE SECONDA

NUMERO 1.

PROF. GIUSEPPE BOTTAI

**Ministro dell'Educazione Nazionale
Ordinario di diritto corporativo nella R. Università di Roma
Dottore onorario dell' Università di Sofia**

L'ORDINAMENTO CORPORATIVO

ПРОФ. Д-Р ДЖУЗЕПЕ БОТАЙ

Професор по корпоративно право в университета Рим,
Почетен доктор на Софийския университет
Министър на Народното Просвещение и Възпитание
в Италия

КОРПОРАТИВНИЯТ СТРОЙ

С позволението на автора, преведе от италиански
д-р Севдалин Пенчев

СОФИЯ
1942



СЪДЪРЖАНИЕ

Проф. д-р Джузепе Ботай – личност и дело, предговор от проф. д-р Л. Владикин	9
I. Трите фази на корпоративния строй	16
II. Таблиците на фашисткия корпоративизъм	23
III. Корпоративният гражданин. Индивидът към синдиката и корпоративния строй	30
IV. Корпоративната държава	37
V. Инструментите на новото стопанство	
1. Професионални сдружения	43
2. Органи с корпоративен характер	56
VI. Правно уреждане на колективните отношения	85
VII. Корпоративната норма	96
VIII. План на италианското стопанство	101
IX. Институциите на синдикалния и корпоративен строй в територията на империята	104

ПРОФ. Д-Р ДЖУЗЕПЕ БОТАЙ

Личност и дело

Джузепе Ботай започва своята политическа кариера като един от първите привърженици и сътрудници на Мусолини.

Роден в Рим, на 1895 год., Ботай участва в първата световна война и от нея заключава в сърцето си две духовни ценности: съзнанието за обща съдба с всички италианци, безразлично какви са по своето обществено положение, и огорчението от измамата на съюзниците във Версай. Едното и другото, бяха психологичната предпоставка за създаването и успеха на фашизма. Мусолини също бе войник от световната война. И когато единият превърна последиците от войната в политическа и социална идеология, другият се нареди под новото знаме с присъщата на свободното убеждение искреност и вярност.

Ботай взе пряко и живо участие в полагането на основите и в организационното доизграждане на фашизма. Той е основателят на Римското бойно фашио (Fascio Romano di Combattimento), а при знаменития Поход към Рим, Ботай, предвождаше колоната, която потегли от Аbruцио. В йерархията на „Доброволната милиция на Националната Сигурност Джузепе Ботай заслужено получи доверителния пост на главен заместник (Luogotenente generale). И до ден днешен той остана един от първите и главни стълбове на фашистка Италия.

Добър юрист, енергичен организатор и даровит политически мислител, Ботай сътрудничи с всички културни средства за обновлението и преустройството на своето отечество. Вън от множеството речи и статии, той намира време да пише и научни съчинения, които по необходимост имат полемичен и агитационен характер, в най-добрия смисъл на понятията. Още в 1923 год. той обнародва своята първа научна работа: „Фашизмът и нова Италия“, в която се старее да обясни, но не само като полемист, но и като учен, революционното движение на Мусолини. Той спомага, заедно с мнозина професори, щото движението на Мусолини да се превърне в истинско политическо учение.

Но Ботай оставя за вечни времена своето име в областта на новото държавно право с две свои работи: корпоративният строй и Хартата на труда.

Заслугите на Джузепе Ботай в създаването на корпорацията и изграждането на корпоративния строй, който е основата на новата италианска държава, най-добре ще се прозре от настоящата книга, която е събрала и

системно подредила, всичко ценно що авторът досега е обнародвал по този предмет. А самото развитие на идеята и организацията, може най-лесно да се проследи по обемистата книга на Ботай „Националният Съвет на Корпорациите“ от 1932 год., която в същност е сборник от статиите на автора, обнародвани в различни вестници и списания. Вън от статиите, сборникът съдържа законодателен материал, както и конкретни данни за работата на главните корпоративни органи. Обаче всичко това е вместено, при хубава сбита форма, в тук предлаганата книга.

„Хартата на труда“ (Carta del Lavoro) е социалната и стопанска конституция на фашистка Италия и съставлява основният камък на модерната корпоративна държава, от идеологично гледище.

В началото на 1927 год., като пръв по време държавен подсекретар в министерството на корпорациите (титулярен министър беше Мусолини), Ботай бе натоварен да изработи един проект за харта на труда, въз основа на петгодишния опит и на устните и писмени упътвания на Дуче.

Това бе една трудна и напълно творческа работа, защото трябваше да донесе нещо оригинално и ново в правния живот на народите – нямаше образци, на които да може да се подражава. В тази харта трябваше да бъдат синтезирани идеите, действителните придобивки и бъдещите перспективи на фашистката държава.

С тази тежка задача Ботай се справи бляскаво. В сравнително късо време, държавният подсекретар представи на своя министър и вдъхновител първия проект на хартата. Дуче одобри проекта, нанесе някои поправки и допълнения и насърчи своя млад и талантив сътрудник, с онази бащинска и другарска сърдечност, с която Мусолини – самият той гениален – привлича и насърчава всички даровити и способни хора в страната. След окончателното му завършване, проектът бе внесен във Великия Фашистки Съвет, който го одобри и на 21 април 1927 год., когато италианският народ празнува годишнината от основаването на Рим, „Хартата на Труда“ бе обнародвана като втора „конституция“, за да вдъхновява всички стопански, социални и политически закони, които ще се създават от сега нататък. На 1 декември 1940 год. „Хартата на Труда“ бе обявена за формален конституционен закон на Италианската империя. С този акт, нейните постановления станаха абсолютно задължителни за всички органи в държавата.

Не е излишно да се изтъкнат някои от основните идеи, които Ботай издигна в конституционни принципи. – „Хартата на Труда“ е проникната, преди всичко, от дух на човечност и върховна справедливост. Егоизмът и безогледното съперничество на либералната стопанска доктрина и

действителност, са заместени тук от взаимното зачитане и искреното сътрудничество между труда и капитала. Между другото, надницата трябва да отговаря на нормалните изисквания на живота, но същевременно тя ще бъде съобразена с действителната производителност на работника и с обективните възможности на предприятието. Солидарността на различните производствени фактори трябва да намери справедливият си израз в колективния трудов договор. Всички спорни въпроси занапред ще се разрешават от специален трудов съд, а не по пътя на самопомощта и самоуправството стачката и локаута.

„Хартата“ схваща труда като социален дълг и в качеството му на такъв той бива покровителстван от държавата. Социалното законодателство намира широко приложение, но работникът следва да се подчини на цяла редица разумни изисквания, които създават у него любов към труда, - дух на предприемчивост и които му дават възможности да усъвършенства постоянно своите човешки добродетели и работнически познания. Частната инициатива в областта на производството е запазена и в националното фашистко производство, защото тя действително е незаменими двигатели и стимули на напредъка. Обаче, на частната инициатива се възлагат нови изисквания, непознати на либералното стопанство, но много полезни за националната икономика. Нацията тук се схваща като нравствено, политическо и стопанско единство, чийто животи, цели и средства, се поставят по-високо от тези на частните стопанства и на стопанстващите индивиди изобщо. За спазването на тези принципи в действителния живот, предвидени е особени и нови по същината си държавен надзор.

Поставянето на общонародния интерес по-горе от частните интереси – прави от „Хартата на Труда“ една здрава гаранция за повече човечност и повече социална справедливост в новата държава.

Непосредствено следи промулгацията на „Хартата“, Ботай написа едно съчинение от около 200 страници, с което обясни на обществото и на света смисълът и съдържанието на този изключително важен документи, имащи значение не само за фашистка Италия, но и за целия културен свети, подобно на някои епохални „харти“ и „декларации“ в миналото. Тези обяснения и тълкувания на трудовата харта, идещи от най-компетентното място, служат и до днес за изходна точка и за постоянна справка на всички научим занятия из тази област.

Постепенното осъществяване на изказаните в Хартата основни начала, навежда Джузепе Ботай на мисълта – подкрепяна от Мусолини – и от други духовни първенци на фашизма – че отделните корпорации действително представляват отделни браншове на производството и различни социални и стопански интереси; но тъй като фашизмът схваща националното стопанство

като едно цяло, а отделните частни интереси като органически съставки на общонародния интерес, – то всички отделни браншове, интереси и корпорации, трябва да се обединят и да получат едно общо ръководство, с цел за пълно съгласуване. Така се дойде до мисълта за един национален съвет на корпорациите. Този висш колективен орган е пряко дело на Ботай, който получи директивите и насърчението от Дуче, но главната законодателна и организационна работа извърши предимно сам.

Великият Фашистки Съвет, в заседанието си от 7 март 1929, „изказа на Ботай своята благодарност за неговите трудове в областта на корпоративното законодателство“. Същата година Ботай бе назначен от Дуче“ за титулярен министър на корпорациите. Тази служба му даде възможност да следи от близо и да усъвършенства организационно, всичко свързано с корпорациите.

Заради своите заслуги като държавен мъж и заради своите научни и организационни работи, Джузепе Ботай се е редувал, съобразно с една присъща на режима вътрешна динамика, на няколко висши административни постове – той е бил не само държавен подсекретар и министър на корпорациите, но още и председатели на Националния институт за обществена предвидливост, губернатор на Рим, сега министър на Народното възпитание.

Като министър на Народното възпитание и образование, Ботай изработи, под ръководството на Дуче, една „Харта на Училището“, която би могла да се нарече конституция на новото възпитание и образование на народа и на младите поколения, съобразно с изискванията на новото време. Също, както при Хартата на Труда, Ботай изнесе в специално съчинение същината, духът и своите разяснения върху капиталното дело на строителния фашизъм. Това съчинение, както и самата училищна харта, трябваше да бъдат отдавна преведени на български език; а ние още нямаме в превод дори „Хартата на Труда“.

Като политически борец, Ботай е и добър журналист. Неговите многобройни статии в големите ежедневници са рядко съчетание на компетентност, политически усет и хубав стил. Той е основател и директор на няколко списания, които се считаха и се считат за меродавни в италианската общественост. По-долу се дава списъкът на неговите по-главни съчинения.

Заради тази му научна дейност, съчетана с политическо творчество в голямото обновително дело на Италия, Джузепе Ботай бе избран за член на четири различни италиански академии. Най-високото му научно отличие, обаче, бе назначаването му за редовен професор по корпоративно право в римския университет. Студентите сега имат рядкото щастие да слушат лекции върху корпоративизма, от човека, който е носил в съзнанието си още първите

проблясъци на тази нова институция, който е писал законопроектите и който има най-ясен поглед върху цялата материя. Това мое твърдение не е голословна учтивост – аз имах случай сам да се уверя в това, когато в началото на 1933 г. го посетих в редакцията на неговото списание „Критика Фашиста“. Повече от половин година вече бях се занимавал с корпоративното устройство на нова Италия, бях посетил много библиотеки, много канцеларии; разговарял бях с много служебни лица и учени хора; но обясненията що ми даде Ботай, по всички проблеми, които ме интересуваха и още оставаха недостатъчно ясни за мен, надминаха всичките ми очаквания. В простотата на един обикновен разговор и със завидна лекота, той ми разясни всичко, което носеше още неясните контури на едно намиращо се в постоянен строеж голямо дело. Трябваше да съжалявам, че още в началото не бях се явил при майстора на корпорациите, за да си спестя много усилия и време. Аз оставих срещата с Ботай за накрая, защото исках да се явя при него с известни познания, или поне да го безпокоя само за онова, което още не можех да науча сам. Ботай ме прие със свойствената на италианеца любезности. Разговаряхме доста дълго – той не си даваше важност, че „времето му е скъпо“. Не знаей как му бяха доложили за мен, но на разделяне, той ме попита нещо за Чехия – той мислел, че съм чех. Аз възразих живо. – „Ах, вий сте българин!“ – възкликна Ботай и още веднъж стисна ръката ми с една сърдечност, която издаваше симпатиите му към нашия народ. Той ме задържа още няколко минути, разпитва ме за България и ми подари всичките си книги. Може би, трябваше да ги дам на Народната библиотека, защото имах съзнанието, че те ми се дават като на българин...

За втори път видях Ботай в София, когато бе поканен от Академическия съвет на нашия Университет да дойде в София, за да присъства лично на прогласяването му за почетен доктор по правото на Университета „Св. Климент Охридски“. Избирането му стана на 14 юни 1939 г., а тържествената промоция – на 27 ноември същата година. Докато той четеше академическата си реч, аз си мислех за първата ни среща в редакцията на „Критика Фашиста“. Тогава, той току що бе напуснал министерството на корпорациите и работеше върху законопроекта за Националния съвет на Корпорациите. Шест-седем години не са много, но каква значителна промяна! Вместо онзи младежки свеж и елегантен млад държавник, виждах зрял мъж, стегнат в офицерска куртка, с остригана войнишка коса и силно обгорено от абисинското слънце лице. Той наскоро бе се върнал от уморителната Етиопска война и на лицето му личаха следите от интензивен труд и дълго напрежение. На този ден аз помолих за разрешение да издам на български език настоящото съчинение, което тогава току що бе излязло от печат. Дълга извинение, че едвам сега изданието стана възможно.

Като истински фашист, който прилага принципите на своето учение най-напред в своя живот, Джузепе Ботай взе участие не само в политическите, но и

във военните борби на своя народ. Доброволец в абисинската война, той не закъсня да се яви на фронта и срещу гърците, във войната, която положи началото на Балканското прочистване. Своите преживелици в Етиопската война, Джузепе Ботай разказа във военния си дневник, който излезе към края на 1939 год. под заглавие „Африкански Бележник“.

Още по-ясна представа за духовния образ на Ботай, читателят ще си състави от прочитането на настоящата книга, която е синтеза на всичките му съчинения из областта на корпорациите, и най-хубавото съчинение на тази тема в световната книжнина.

Проф. Л. Владикин

ПО-ВАЖНИ СЪЧИНЕНИЯ НА БОТАЙ:

1. „La Carta del Lavoro Illustrata“ (Roma, ed. „Diritto del Lavoro“, 1928).
2. „Esperienza Corporativa“ (ed. Roma „Diritto del Lavoro“, 1929, II ed. Firenze, Vallecchi, 1935).
3. „L’economia Fascista“ (Roma, „Critica Fascista“, 1930).
4. „Fascismo e Capitalismo“ (Roma, „Critica Fascista“ 1931).
5. „Li Consiglio Nazionale delle Corporazioni“ (Milano, Mondadori, 1932).
6. „Le Corporazioni“ (Milano. Mondadori, 1933).
7. „Dalla Corporazione romana alia Corporazione Fascista (Roma, Istituto di Studi Romani, 1939).
8. „La Carta della Scuola“ (1 ed. Milano, Mondadori, 1933, II ed. Milano, Mondadori, 1941).
9. „Politica Fascista delle Aziende“ (Roma, Signorelli, 1940).
10. „La Nuova Scuola Media“ (Firenze, Sansoni 1941).
11. „Quaderno Africano“ (Firenze. Sansoni, 1939).
12. „Pagine di Critica Fascista“ (Firenze, Le Monnier, 1941).

13. Corso di diritto corporativo (Ufficio dispense del GUF di Pisa – vol. I, A. XI e vol. II, A. XII).

Списания, които Ботай редактира още:

„Critica Fascista“, „Il Diritto del Lavoro“, „Primato“.

I

ТРИТЕ ФАЗИ НА КОРПОРАТИВНИЯ СТРОЙ.

Направената от Дуче, пред представителите на фашистките работници, декларация, в смисъл, че „Синдикална Италия“ след войната представляваше царство на утопии, илюзии и бъркотии (III конгрес на Националната конференция на фашистките синдикати – Рим, 28 май 1918) е лесно доказуема с фактите от онова време. Мъчно е, обаче, за един, колкото и да е голям, критик да отправи същото обвинение против условията, създадени по-късно от фашисткия синдикализъм, който процедира реалистично и обективно. По отношение на тия условия най-много би могло да се постави въпроса дали движението, изникнало като революция, е свързано здраво с държавния организъм и в течение на последователните етапи на своето развитие е запазило схващанията и насоките си, с други думи, дали остана вярно на своята начална програма, на своите начала.

Това съображение, според някои, няма голямо значение, тъй като, особено в сектора на стопанството – най-добрата политика не е тази, която се придържа твърдо б прогласените начала, но онази, която умее по-добре да съгласува самите начала с изискванията на действителността. Все пак, що се отнася до синдикалния ред и до фашисткия корпоративизъм, обективното разглеждане на неговото развитие би могло да доведе до заключението, че през разните негови фази единството на схващания и насоки е запазено. Измененията, които се явиха като необходими – разтурване на организацията на работниците (1928); засилването на синдикалната автономия на първостепенните сдружения (1934); преобработването на конфедералните устави (1934); декларацията за автаркия (1936) и т. н. – не накърняват това единство. Би могло да не се каже, че те го обезпечиха, като внесоха ред в първичните принципи тогава, когато по една или друга причина бе направено или имаше опасност да се направи някакво отклонение. Като следствие на това, разделението на различни „фази“, според хронологическата поява на по-забележителните законодателни мероприятия, не хвърля светлина върху промените в насоките, но, чисто и просто, определя един отделен сектор, върху който се насочва за известно време най-силно вниманието на законодателството, на политиката, на науката.

Тези фази представляват, прочее, в същност, периоди на работа, чиито резултати могат да се сумират в няколко особено изпъкващи дати: 3 април 1926 (правно уреждане на трудовите отношения), 20 март 1930 г. (реформа на Националния съвет на корпорациите), 3 февруари 1934 (Институт на корпорациите).

Предвоенното време вече проявяваше някои признаци на промени, които зрееха в съзнанието на италианците. Доста е да се спомене за така наречените революционни синдикалисти – Мусолини, Коридино и други – които бяха интервенисти в името на Нацията, както и за новата синдикална тенденция с национален характер, която се очертаваше под различни изрази в дейността и в работите на други италианци, между които: Росони, А. О. Оливети, Корadini, Роко, Панунцио, Карли.

Още по-очевиден от споменатите факти, като симптом на настоящите трансформации, е един акт на народа, непосредствено след войната: стачката *sui generis* на работниците от Далмине, които се изправиха срещу своите господари, издигайки трибагреника върху фабриките и заявявайки, че продължават работата „в интереса на националната индустрия и за благото на целия народ на Италия“. Мусолини започна да говори на работниците и произнесе по този случай слова, които хвърлиха светлина върху някои принципи (дотогава още неподозирани) на новия ред: „Вие застанахте на почвата на съсловията, но не забравихте нацията. Говорихте за италианския народ, не само за вашата категория. Вие не сте урочасани от старата риторика на книжния социализъм. Вие сте производители и в това си възвърнато качество, вие придобивате правото да се отнасяте с индустриалците като с равни“.

В същата година (1919) политическото движение, което се бе конкретизирало с подкрепата на фашистките бойци, изработи програма та за синдикална дейност, за която заслужава да се каже, че бе насочена в социалния и икономическия сектори. Тази програма съдържа не само някои забележителни точки, даже традиционни, на синдикалната борба във всички страни (8-часов работен ден, минимална надница, осигурителна реформа и т.н.), но още и едно съществено нововъведение, а именно, създаването на Национални технически съвети (трудов, индустриален, транспортен, обществено-хигиеничен, на съобщенията), образувани от членове, избрани от професионалните и занаятчийски общности, снабдени със законодателна власт и участващи в изпълнителната власт чрез назначаването на имащ функциите на министър, главен секретар.

При това, във Фиуме, в Регентството на Карнаро бе издадена една Карта, която уреждаше първият (зачатъчен) опит за управление, почиващо върху новите начала, изложени в многобройни „декларации“; като „държавата не признава собствеността като абсолютно господство на личността върху вещта, но я счита като най-полезната от социалните функции“ (Декл. IX)... „Признати за граждани са само усърдните производители на общото богатство и усърдните производители на общата мощ“ (Декл. XVIII). Нека се отбележи, че и „Пополо д’Италия“ носеше като подзаглавие вестник на производителите и

бойците). „Всека корпорация има правото на напълно призната от държавата завършена юридическа личност“ (Декл. XX).

Декларациите на „Картата на Карнаро“ образуват първия конкретен и систематичен израз на новата духовна ориентация на италианците, за едни като последица на тяхното особено историческо чувство, за други като реакция на отчаяното материално и духовно безредие, което парализираше живота на държавата. Групата на първите даде директивите и постави обновителната дейтелност и върху синдикална почва. Вторите улесниха тази дейтелност и сетне се присъединиха към нея.

Началата, които трябваше да възвестят обновата в областта на синдикатите, са прогласени от Болонския конгрес (1922) със следните изрази: „Трудът (разбиран в най-широк смисъл на думата) образува суверенния титул, който легитимира гражданството...

„Нацията, разбрана като най-висша синтеза на всички материални и духовни ценности на племето, е над индивидите, категориите, класите...

„Синдикалната организация трябва да се стреми да развие в организациите смисъла на съзнателното проникване на синдикалната дейтелност в сложната мрежа на обществените отношения, разпространявайки признанието, че освен класата, съществува отечеството и обществото“.

Осъществяването на тези принципи е поверено на една организация, образувана от пет национални корпорации – на индустриалния труд, на земеделския труд, на търговията, на междинни те и интелектуални класи, на моряците – групирани в Националната конфедерация на синдикалните корпорации. След конгреса през юли 1922, корпорациите бяха наречени фашистки и в епохата на похода срещу Рим, освен сключването на множество колективни трудови договори, имаха вече в свой актив повече от половин милион записани.

С идването на власт на фашистката партия, тази синдикална организация започна да се стреми да проникне по-дълбоко в държавния живот, въпреки че още съществуваха други синдикални организации, с ярко класов характер – главната конфедерация на труда и италианската работническа конфедерация – превърнати сетне в 1926, в седалище на мероприятия за защита на държавата.

Следи от приближаване на фашистката синдикална организация към живота на държавата намираме в акта на Висшия фашистки съвет (1923), с който образуването на Технически учреждения на корпорациите (за предвидливост, за настаняване, медико-легална помощ, професионално

обучение, контрол върху изселването) се одобрява и публичните фашистки административни места се приканват да подкрепят тези учреждения, и „да премахнат органите и функциите, които не са присъщи на местните служби, защото упражняват незадоволително подпомагане на работниците“. С това постановление организациите, назовани по-рано корпорации, (макар че в законодателната система от 1926 г. те носеха името синдикати), се виждат с признати специфични цели (подпомагане на труда) в обсега на държавата. И след това, тъй като трудовата политика във фашисткия режим е запазена като цел на държавата, тяхното предоставяне на синдикалните организации предвести фигурата, която те ще заемат, а именно, публично-правна юридическа личност.

До този момент, обаче, синдикалната фашистка организация, въпреки че по принцип превъзможна класовото начало и затвърди стойността на труда във всичките му форми, не групира още силите, представлявани от работодателите. Първата крачка, насочена към отстраняване на това не удобство представлява Пактът в Палацо Киджи (декември 1923), с който Главната италианска индустриална конфедерация и Националната конфедерация на фашистките синдикални организации (типични елементи на класовата борба, представляващи най-деятелната част от двойното разделение, в социално отношение, на капиталисти и пролетарии и в икономическо отношение – работодатели и работници) заявяват волята си „да съчетаят своята дейност с нарежданията на националното правителство“. От този момент режимът има вече възможността да дава нареждане в индустриалния сектор, т. е. в най-напредналия в социално отношение сектор на националния икономически живот.

Със следващия Пакт в Палацо Видоли (октомври 1925) двете корпорации се признават взаимно като изключителни представители на работодателите, съответно на индустриалните работници. По този случай Големият фашистки съвет обяви дневен ред, в който бяха събрани заедно началните позиции на фашисткия синдикализъм и бяха сложени основите на преустройството на синдикалното движение:

образуване на синдикати, (както на работодатели, така и на работници)
законно признати и надзиравани от държавата;

признаване на един единствен синдикат, фашисткия, за всеки вид
предприятия или категория работници;

изключително законно представителство на категорията и на
възможността за сключване на задължителни за всички, колективни
трудова договори;

забрана на локаута и стачката и създаване на съдебен орган за решаване на трудовите конфликти – Магистратура на труда.

Определеният в този дневен ред начала се конкретизират в Закона от 3 април 1926 и в Правилника към него, който урежда държавната намеса в областта на трудовите отношения и който нормира първата истинска органична синдикална уредба. Тази уредба се опира върху шест национални фашистки конфедерации на работодателите: земеделци, търговци, индустриалци (към които се причислява автономната италианска фашистка конфедерация на занаятчийските сдружения), сухопътни превози и вътрешно плаване, банкери, предприятия за морски и въздушен превоз; и върху шест национални федерации на фашистките синдикати (работници): индустрия, земеделие, търговия, превоз, банки, интелектуалци (плюс една автономна фашистка федерация на моряците и летците). Федерациите се възглавяват от „Националната конфедерация на фашистките синдикати“, която промени името си в „Синдикални фашистки корпорации“. Сетне всяка национална федерация се подразделя, с оглед на производителния бранш, на Национални съюзи и с оглед на територията, на провинциални синдикати. И едните и другите са правилно признати, докато поставените в пряка зависимост от Националната синдикална конфедерация органи (провинциалните служби), не са признати и имат за цел да надзирават дейността на синдикатите по периферията. Най-важната част от извършената през този период работа се отнася до практическото осъществяване на строя, осъществяване, което се допълва с реформата на Търговските камари (превърнати в провинциални стопански съвети – 18 април 1926 – с нов състав и нови атрибуции) и преди всичко със създаването на Министерството на корпорациите (Кр. Д. 2 юли 1926).

През следващите години се издаде „Картата на труда“ (21 април 1927), много от нейните части се превърнаха в закон, преустрои се политическото представителство на професионална почва (Закон от 17 май 1928 и Кр. Д. 2 септември 1928 г.); най-после, синдикалният и корпоративен строй се постави в редицата на въпросите от конституционен характер (закон от 9 декември 1928 г. за учредяването и атрибуциите на Големия фашистки съвет).

В полето на синдикалната дейност, в тесен смисъл на думата, новите организации започват своята договорна и съдебна дейност, с насърчаването и подкрепата на по-върховни институти, снабдени с по-широка културна, техническа и практическа подготовка. Националната фашистка партия, подтикната от практическите изисквания, се намесва за конкретизиране на сътрудничеството на класите и бдителността върху движението на монетата и на цените. Дейността на Партията се упражнява посредством Централния междусиндикален комитет и Провинциалните междусиндикални комитети. В

икономическия живот през този период, който е съществено синдикален, заслужава да се спомене за закрилата, която междусиндикалните комитети дават на интересите на дадена категория, в името на върховния интерес, първата конкретна форма на сътрудничество между интересите на разните категории.

Също и теорията беше вече достигнала до заключението, че наред с разногласията на интересите в рамките на една категория, съществуват и разногласия между интересите на разните категории и че тези последните трябва да бъдат съгласувани посредством дейността на държавата, определена като „корпоративна дейност“. В периода 1926–30 вече намираме множество подобни изрази на тенденцията към тази форма на държавна дейност, която стана възможна в широк размах само по-късно, след така наречената реформа на Националния съвет на корпорациите. Тази реформа се конкретизира (чрез Закона от 30 март 1930, с който се започва корпоративната фаза на италианския стопански живот) в корпоративната дейност на секциите на Съвета, които, по пътя на опита, бяха призовани от корпорациите към работа и в даването на Съвета власт да издава норми за уреждането на колективните стопански отношения, които норми имат задължителна сила, както по отношение на професионалните сдружения, така и по отношение на отделните личности.

Съществените постижения от извършената работа при тези условия (до 1934) могат да се опишат така:

- Създаване на първата корпорация по категория: корпорацията на представленията, (1930);
- реформа в корпоративен смисъл на Провинциалните стопански съвети (1931);
- учредяване на Корпоративния инспекторат за надзор върху приложението на синдикалните закони (1931);
- дейност на секциите на Съвета, изпълняващи службите на корпорациите в полето на стопанството (нека споменем за пример работата извършена от Корпорацията на земеделието за премахване на безработицата в земеделието и уреждане на необходимата работна ръка; по въпросите за коприната и изполищата и т. н.).

Нека споменем някои особено важни точки около дейността на другите органи на Националния съвет на корпорациите – Общото събрание, Централния корпоративен комитет и Специалните комисии. За Събранието: утвърждаване първите две корпоративни правила (отнасящи се едното до уреждане продажбата на мляко в града Рим); другото – до застрахователните дейтели!; изучавания върху намалението на работния ден, което донесе възприемането на 40-часовата работна седмица; изследване браншовите

корпорации, приключено със заповедта от 14 ноември 1933, в която е установена и практически определена корпорацията. За Централния корпоративен комитет: изравняване на надниците, разносните и цените с новата стойност на лирата; изучаване въпроса за задължителните консорциуми; изследване на устава на Дружеството на авторите и издателите; изучаване методите за надзор върху дейността на синдикатите. Що се отнася до специалните комисии и нека припомним „Специалната постоянна комисия за размяна с чужбина, митническа политика и търговски договори“, която направи крайни усилия да задържи в справедливи рамки ограничението на външната търговия, „Комисията за определяне цената на брашното и на хляба“, на която се дължат постановленията на закона за типовото брашно, хляба и тестените произведения в интерес на националната зърнена култура и пр.

През 1930 г., откривайки Националния съвет на корпорациите, Дуче бе казал: „Фашистският синдикализъм намира своята цел в корпорацията“. Секциите на Съвета, въпреки че се упражняват от корпорациите, продължаваха да бъдат сурогати, чийто провизорен характер бе ясно проявен. Както в доктрината, така и в практиката се очакваше създаването на постоянни органи, което и стана със Закона от 5 февруари 1934 г. От тази дата може да се счита, че фашисткото устройство в своите основни линии започва да се очертава в стопанския ред и може да се смета, че стопанският и национален въпрос се разрешава изцяло по корпоративен начин.

Извършената в този смисъл работа до днес обхваща: учредяването на 22 корпорации за отделните сектори на националното стопанство, отнасящи се не само до отношенията между производители (работодатели, работници и техници), но още и до отношенията с държавата в техния двоен образ на администрацията (министри) и партия;

Ревизия на синдикалното членуване, по начин да се осигури в синдикално отношение самодейността на свързаните с една корпорация сдружения и да се направи по-гъвкава системата (намаляване на корпорациите от 13 на 9 и намаляване признатите сдружения само на Национални конфедерации и федерации, последните от които стават първостепенни сдружения; докато другите степени на синдикални организации стават вътрешни подразделения на предиспоменатите, без право да добият правно припознаване);

Изследване, от страна на корпорациите на всички национални стопански въпроси и издаване на корпоративни норми.

Може, прочее да се приеме, че нашата страна се намира на една доста напреднала степен от своето развитие в стопанско отношение. Но това не е

основание за италианците да си правят илюзии, че са постигнали целта; предупреждението на Дуче (реч пред 2-то петгодишно събрание на режима, 18 март 1934) относно закона, който установява корпорациите, че „Законът представлява една изходна, а не крайна точка“, не трябва да се забравя.

II.

ТАБЛИЦИТЕ НА ФАШИСТКИЯ КОРПОРАТИВИЗЪМ.

Те съответстват на пет дати, особено знаменателни за корпоративното развитие. Споменахме, че не се касае за кръгообразни промени, но само за развитие на едно схващане, което се допълва и усъвършенства на почвата на опита и ръка в ръка с него.

Датите са следните:

3 април 1926: Закон върху правилното уреждане на трудовите отношения;

1 юли 1926: Кр. Д., съдържащ правилата за прилагане на този закон;

21 април 1927: Харта на труда;

20 март 1930: Закон за реформиране на Националния съвет;

5 февруари 1934; Закон за учредяване и функциониране на корпорациите.

Тези закони не изчерпват системата, но образуват нейния скелет. За да я допълнят изцяло, вече идват много други законодателни разпоредби, много правила за координиране, разяснителни или допълнителни разпоредби в уставите на сдруженията, в учредителните декрети на корпорациите, в колективните трудови договори, в решенията на трудовите магистратури и в корпоративните норми.

– Законът от 3 април 1926 урежда колективните трудови отношения в трите вида деятелност: на професионалните организации, на колективните трудови конфликти и на престъпленията срещу трудовите условия.

С този закон професионалните сдружения придобиват възможността да бъдат правно признати, т. е. да станат устойчива цялостна част от държавната организация. Тази възможност представлява нововъведение, непознато и противно на либералния стопански и правен строй, но това все пак не е достатъчно въпросното нововъведение да бъде квалифицирано произволно, още повече, като се има пред вид, че проявените вече синдикални сили, отдавна раздвижили се в Италия и във всички страни с напреднала цивилизация, се стремяха да поставят държавата точно на позициите, които законът има предвид. Тези позиции се характеризират със синдиката (силен поради признатата му представителна власт за категорията) и със

задължителността на постигнатите от него съглашения. Характерът на публично-правна юридическа личност, който признаването дава на професионалните организации, влияе върху отношението към тях, подлагайки ги на надзора на държавата, като, от друга страна, им осигурява твърде широка власт, включваща законното представителство на всички, които принадлежат към бранша (вписани или невписани в синдиката) и възможност да сключват задължителни за всички принадлежащи към бранша (вписани и невписани) колективни трудови договори. Колективните трудови конфликти, сетне, виждат затворен път за борба чрез стачка, локаут, нередовна работа, но, в замяна на това, отворен път на Магистратурата на труда, на която са дадени широки възможности да решава по справедливост.

– Правилникът от 1 юли има същото значение, което има и законът, защото, наред с истинските и същински пра вил а за приложение, поставя допълващи и обновяващи правила от забележителна важност. Той урежда изцяло синдикалния строй (организация, деятелност, надзор и покровителство на професионалните организации), колективните трудови договори и съответните правила, функционирането на Магистратурата и сетне, санкции за стачката, локаута и нередовната работа като престъпления.

Синдикалният строй, резултат на Закона и Правилника, се състои в правно признатите сдружения: по едно за всеки бранш работодатели и работници (членуващи по отделно) и едно за професионалните артисти. Интелектуалните и физическите работници са също групирани в отделни сдружения. Особени разпореждания уреждат включването на някои междинни браншове като тези на собствениците на полски имоти, които дават под наем земята си, собственици и наематели, които я обработват, изполичари, занаятчии, дребни търговци, търговски помощници и т. н.

Записването в признатите професионални организации е факултативно. Сдруженията могат да бъдат първостепенни (групиращи направо индивиди) и от по-висша степен (групиращи други сдружения) и да имат общински, околийски, провинциални, райони, междурайонни, национални граници.

След това трябва да се прави разлика между сдружения, които могат да бъдат признати и такива, които могат да бъдат овластени, но не могат да бъдат правно признати, и следователно, не могат да сключват колективни трудови договори. Според Закона и Правилника те се свеждат към зависещи от държавата, провинцията, общината, служби за обществено подпомагане и благотворителност: автономното предприятие на Държавните железници, Пощите, телеграфите и телефоните, Касата за влог и заем, Емисионният институт, неаполитанската и сицилийската банки, почти държавни институти и предприятия и Спестовни каси. Причината на предписаното ограничение

трябва да се търси отчасти във факта, че срещу тях, (които са зависещи) стоят институти, които са в тясна връзка с държавата, излизаци, прочее, от кръга на обикновените работодатели (субекти на съответната забрана да взимат участие в признатите сдружения на работодателите) и уреждащи трудовите отношения на техните подчинени, повече съобразно критерия на справедливост, отколкото този на конкуренция; отчасти, сетне, в традицията, която допадаше напълно на либералната държава, гдето сдруженията бяха (или винаги можеха да бъдат) елементи на нескончаема борба с изискванията на обществените служби, поверени на работниците. Все според Закона и Правилника, не можеха да бъдат признати сдружения на принадлежащи към особено деликатни държавни служби, като офицери, подофицери и войници, въоръжени части на Държавата, провинциите и общината; на магистрати и преподаватели във висшите и средни учебни заведения, на функционери и агенти на Министерството на вътрешните работи, Външните работи и корпорациите; на функционери и агенти, зависещи от Министерството на кралския двор, на функционери и агенти на държавната адвокатура. Все пак, с усъвършенстването на строя и взаимопроникването на дейността им с националния интерес, разликата между сдружения, подлежащи на признаване, и тези, подчинени на овластяване или забрана, изгуби голяма част от своето право на съществуване. Тя, впрочем, претърпи и бележити промени (вж. главата „професионални сдружения“).

Доколкото, с оглед на синдикалното устройство, Правилникът не се ограничава да даде, съответно на закона, допълващи разпореждания в две други области – корпоративни органи и дейност на държавата в стопанската област – той означава една забележителна крачка напред. В корпоративната област, в действителности, законът предвижда само средищни органи за свързка не по-добре определени: правилникът, обаче, предвижда вече корпорациите и им определя правната природа (Административни органи на държавата), записването (национално) и някои задачи (помиряване, издаване на общи правила по условията на труда, уреждане на чиракуването). Относно уреждането на стопанските отношения законът споменава само за началото на признаване на професионалните организации, възможности да организира „институти, имащи за цел увеличение и подобрене на производството“ (чл. 4 от Закона от 3 април 1926). Това разпореждане дава на държавата, както възможности за действие в стопанския сектор, така и факултативна и непряка помирителна възможност, което се обяснява с факта, че законът е изработен за уреждане на трудовите отношения и че времената бяха назрели за повече нововъведения. Във всеки случай, Правилникът отива значително по-нататък като признава на корпоративните органи възможността да „движат, насърчават и подкрепят всички начинания, насочени към координиране, или по-добре към организиране на производството“ (чл. 44 Прав. 1 юли 1926). По такъв начин дейността на Държавата в областта на

стопанството остава още факултативна, но не и повече непряка, защото се проявява чрез особени органи, които се очертават като нов клон на администрацията, съответстващ на известни цели, възложени на държавата, за определена от историята и цивилизацията дата.

– Хартата на труда се счита за основен документ на корпоративния строй, въпреки че не е първа по време и не притежава формата, нито непосредствената стойност на законен текст. Тя идва, в действителност, да изрази волята на нови органи, създадени от революцията и е изработена с цел да съсредоточи и да уреди новия начин на съществуване на националното общество. От тук следва нейният характер на основен за режима акт, чиято важност, във фашисткия революционен процес, превъзхожда важността на закон и образува първичен извор на новото право.

Хартата, прочее, не е закон във формален смисъл на думата, въпреки че тя упражни огромно конкретно влияние върху всички закони в държавата. Тя съдържа общи прогласи, законодателни разпореждания вече в действие по силата на Закона от 3 април 1926 и на Правилника от 1 юли, или поставя предпоставките на други, издадени в последствие, закони (за настаняване, за колективния трудов договор, осигуровки срещу професионални болести и туберкулозата, индивидуални трудови спорове и пр.). Тя има, прочее, от самото начало общо законодателно действие, осъществено впоследствие изрично със законодателни разпореждания, между които Закона от 13 декември 1928 г. за пълното превръщане на Картата на труда в закон. Според някои юристи, Картата придоби значението на формален закон по силата, именно, на този закон.

Фактът, че Картата няма решително такова естество, може, от чисто правна гледна точка, да хвърли съмнение относно нейното качество на първичен източник на новото право. Но трябва да се забележи, че едно е да се говори за пряка законодателна сила, а друго за значението ѝ като източник на право. Тъкмо в този последния смисъл разпорежданията на Картата на труда имат за нас конституционна стойност и задължителна сила за законодателната и изпълнителната власти при съставяне на законите, съобразно с това, което стана с множество „Карти“, издадени през столетията и станали основа на положително-правни разпоредби.

Изоставяйки всяко сравнение с подобни „Карти“, доколкото по същество те имат политическо естество, интересно е, обаче, италианската карта на труда да се съпостави с Международната карта на труда, съдържаща се в Част XIII от Версайския договор. В предисловието на чл. 27 от нея Силите „заявяват, че са убедени, че трудът не трябва повече да бъде считан като един прост търговски артикул и мислят, че има начини и признаци (изложени нататък) за уреждане

условията на труда, признаци, които всички индустриални общности трябва да приложат, доколкото това им е възможно в особените обстоятелства, в които могат да се намерят“. Между декларациите на тази Карта (които все пак представляват прогрес, който не е безразличен към установените от традиционната стопанска теория начала) и декларациите на Картата на труда, при това, съществува голяма разлика, която произтича от отвлечената позиция на един принцип и възможността и волята да се осъществи той конкретно. Давайки си сметка за факта, че в международното поле не е лесно да се иде по-далеч от една декларация или една препоръка, нека забележим, най-малко, че срещу скромния тон и резервите на чл. 427, задължителното естество и смелото и продължително (макар и постепенно) осъществяване на картата на труда придобива по-голяма очевидност.

Що се отнася до съдържанието, трябва да се прави разлика между тази част от Картата на труда, която има политическо естество (Глава I) и онази, която има правно и административно естество (Глава II, III, IV). Последната част съдържа в действителности разпореждания (за колективния трудов договор, настаняване на работа, форми на подпомагане на работещите класи), вече предвидени в Закона и Правилника, докато първата част съдържа програмни, основни за строя точки. Тези точки могат да се синтезират в следните две начала: 1) Подчинение на правото на отделната личност на общия интерес и равенството между класите (отделени в организации) пред Държавата; 2) Върховенство на етичната цел и пред стопанския строй и синтеза на всички мотиви на националния живот, като политически фактор, т. е. като държава.

– Законът от 2 март 1930 е наречен закон за реформиране на Националния съвет на корпорациите. В действителности, той създава един орган, който макар и предвиден (като съвещателен орган при Министерството на корпорациите) в три декрети, издадени през годините 1926 и 1927, не беше още образуван.

С факта на създаването на този орган, законът означава преминаването от синдикалната фаза, имаща като специфична задача уреждането на трудовите отношения, към корпоративната фаза, която цели да уреди стопанските отношения. Учредяването на Националния съвет на корпорациите прави практически възможна дейността на държавата в това второ поле: дейност на междусиндикално сътрудничество, проведено чрез подделенията на Съвета (които отговарят на големите производителни браншове и които през 1931 придобиха атрибуции и власти, присъщи на корпорациите); и междукорпоративна дейност на Общото събрание, действащо в качеството си на обща национална корпорация. В действителност, в Събранието не са представени само подделенията на Съвета, т. е. елементи

специални стопански, но още и разни други сили, които упражняват влияние върху държавата.

Законът урежда образуването и дейността на Съвета, като му определя правата и задълженията. Особено забележителен, с оглед на това, е чл. 12, който му признава не само властта да формулира правила за „координиране на дейността за подпомагане“ и за „координиране на разните видове трудови отношения, установени с колективни трудови договори“, но още и властта да формулира „правила (задължителни за сдруженията и за отделните лица) за уреждане на колективните стопански отношения между разните браншове на производството, представени от законно признатите синдикални сдружения“.

В чл. 12 – отбелязва Дуче – е обхваната делата корпорация така, както я разбира и желае фашистката държава.

– Законът от 5 февруари 1934 за образуването и функциите на корпорациите, създавайки органи за уреждане на стопанските отношения (определени), предназначени да поемат провизорната дейност, упражнявана от секциите на Съвета, допълва корпоративното устройство.

Корпоративният строй, който се очертава след издаването на Закона от 5 февруари, излиза образуван от корпорациите (държавни органи, които предстоят да се образуват с декрет на шефа на правителството на брой неопределен априорно); от Секциите на езиците (които могат да бъдат образувани при корпорациите, в които са представени категории, принадлежащи към различни стопански браншове); и накрай, от корпоративните комитети, които ще се учредят при необходимост да се обгърнат по-дълбоко някои специални производствени въпроси.

Корпоративният строй не събаря синдикалния, но даже признава синдикатите като своя необходима основа. Той само внася някои промени, а именно: 1. разместване на йерархичните връзки, чрез което свързаните с една корпорация сдружения стават самодейни в синдикално отношение, продължавайки обаче, поради своите други функции да се числят към съответната конфедерация. 2. Промяна (за която вече се спомена) в броя на правно признатите сдружения.

На корпорацията се отстъпват предвидените в предните законодателни разпореждания атрибуции и властта да „изработва правила за колективно уреждане на стопанските отношения и за единна уредба на производството“, както и възможността да „установява тарифи за престиране и стопански служби и за цените на потребителните блага, които се предлагат на публиката при условия на предпочитане“. Наред с помирителните и съвещателни

атрибуции (задължителни или не) законът от 5 февруари конкретизира „нормативните“ атрибуции на корпорацията, установявайки, че издадените от нея правила стават задължителни, след като са одобрени от Общото събрание на Съвета и обнародвани с декрет от Шефа на правителството.

Съвкупността от споменатите закони и разпореждания, които ги допълват, образуват правната основа на корпоративния строй. Той има, обаче, и неправна основа, а именно, трите условия, които Дуче, образувайки корпорациите, обяви за необходими, за да се направи корпоративизмът пълен, единен, цялостен, революционен:

- „Една единствена партия, при която, наред със стопанското уреждане, влиза в действие и политическата дисциплина...
- тоталитарна държава, т. е. държава, която поглъща в себе си... цялата енергия, всички интереси, всичката надежда на един народ...
- един период на върховно идейно напрежение. ..“

По повод на тези три условия Дуче обясни, че единствената партия има за цел да даде на гражданина една връзка, стояща над противоречивите интереси; че тоталитарната държава не трябва да бъде арбитражно създание, но трябва да си постави за цел да трансформира и да засили елементите, които привлича към себе си; и накрая, че третото условие, прогласено от него, е най-важното. В действителност, то може да обезпечи готовността на целия народ за жертви, които биха били необходими за реализиране на строя.

Някой би могъл, може би, да забележи, че горните разсъждения излизат вън от правната и стопанската област. Това е вярно само за онзи, който има в главата си една отвличена теория, така наречената чиста теория, която често пъти е бивала опровергана в областта на социалните науки. В действителност, точно по споменатите съображения се навлиза в живота на човечеството и се застава реалистично срещу индивида: който не е неподвижна и разнородна материя, но е надарен с личност и воля; същество, прочее чието приспособяване не може да дойде имобилизирано с едно изчисление, направено веднъж за винаги, но напротив, е субект на конвулсии, предизвикани от ферментирането на една идея, от която индивидите (разделени или групирани) могат да станат почти със същата лекота мъченици или саботьори.

III.

КОРПОРАТИВНИЯТ ГРАЖДАНИН.

Индивидът срещу синдиката и корпоративния строй.

Ето ни към задачата, която мнозина – фарисейски – предлагат на теоретиците на фашистката доктрина:

– „Има ли индивидът в корпоративната държава достатъчна сфера на свобода?“

Бива да се забележи, че за целите на стопанския строй тази свобода се разглежда от двете гледища на синдикална свобода и на свобода на начинание. В материята на синдикалната свобода намираме следните разпореждания:

За да бъдат законно признати, професионалните сдружения трябва да групират определен брой доброволно вписани работодатели или работници (гл. I Зак. 3 апр.).

Уставът на сдруженията, които търсят признание, трябва да посочва „условията на встъпване и оттегляне на членовете“ и „мотивите за изключване от сдружението“ (гл. I Правил. 1 юли);

„Срещу отказа от встъпване в законно признатото сдружение, както и срещу изгонването или всяка друга форма на изключване от него, освен обжалването, предвидено в устава на единните сдружения или такива от по-висша степен, винаги е допустимо, обжалването пред Министерството на корпорациите, като последна инстанция“ (чл. 9 Прав. 1 юли).

„Непризнатите законно сдружения продължават да съществуват като фактически сдружения“ (чл. 12 Закон 3 април).

Гореказаните разпореждания са обобщени в следното потвърждение на принципа на Хартата на труда: „Синдикалната организация е професионална и свободна“ (Дек. III).

Чрез указаните разпореждания, в синдикално отношение нашият строй се ръководи от свободата на индивидите, които са свободни или да образуват професионални организации (с изключение на зависещите от държавата), или да търсят да участват в сдружението и веднъж влезли в него, да останат или да го напуснат. Признатите сдружения се свеждат, прочее, към отворени групи,

основани на свободното присъединяване на отделните лица; отделните законодателни разпореждания съдържат норми, насочени към запазването на тази характеристика. С други думи, корпоративният строй осигурява на индивида една степен на синдикална свобода, която отговаря достатъчно добре на изработената от десетата сесия на Международната конференция на труда формула: „Свобода на работниците и на работодателите да се сдружават, спазвайки законните формалности, свободно в една организация по техен избор, за колективна защита и развитие на материалните и моралните интереси, присъщи на качеството им на работници и на работодатели, или да не се сдружават“.

Все пак, във фашисткия строй има един нов елемент, и това е представителството на всека категория (записани и незаписани), което е дадено само на признатото сдружение. Това, последното, черпи известни предимства и власт, които биха могли да противоречат с принципа на свободата на сдружаване, тъй както то се схваща от традиционната мисъл. Ако това твърдение е точно, също така е точно че, съпоставяйки отношението на така наречените „свободни синдикати“ с фашистките синдикати, може да се изтъкнат следните факти:

Въпреки че се обявява за свободен, синдикатът служи на индивидуалните интереси за свои цели, които са цели на класата и на партията и пр. и следователно, са над индивидуални;

Дже в така наречения свободен синдикат, връзката между индивида и сдружението, по необходимостта на нещата, е строго регулирана, въпреки че не от закона, но от усмотрението на ръководителите и на политическата партия, на които синдикатът се опира;

В нашата система на признат синдикат, отделното лице не е субект на синдикална дейност, освен в случаите и в границите, в които държавата счита тази дейност за съобразна с общия интерес, като върховен критерии за всяка законност.

Може да се забележи още, че индивидът по-рано беше свободен да не взема участие в синдикалната дейност, да не се записва в синдикатите, но новата история, не само италианската, показва, че въпреки че се квалифицира свободен, синдикатът накърнява свободата на отделните лица, даже и тези, които живеят вън от неговата орбита. Накърнението следва от необходимостта за съществуване: защото неговата ефикасност е подчинена на факта, че той (Синдикатът) представлява по-големия възможен брой индивиди и би могъл да избегне измяната им в борбата. Индивидуалистичен по право, синдикатът упражнява фактически колективна власт; системите на бойкот, на черни листи

и отнасянето със стачкоизменниците говорят достатъчно за това. Прочее, принципът на единствения признат синдикат не представлява зародишна форма на сътрудничество, но чисто и просто тълкуване и правно уреждане на една спонтанна тенденция в синдикалното явление.

По отношение на признатото сдружение, положението на индивида, както във всяко друго сдружение, е определено от уставите, с разлика на това, че тук важи принципът на представителството на признатите сдружения, обхващайки и незаписаните т. е. всички принадлежащи към представляваната категория, които, при това, са длъжни еднакво да плащат синдикалната вноска в известен размер за частта, определена за „задължителна“.

Съществуването на този принцип ограничава значението на разликата между членове и нечленове в следните точки: незаписаните не участват в живота на сдружението и не дължат плащането на допълнителни вноски; записаните имат предпочитание при наемане на работа, ако се отнася за работници (чл. 2 Кр. Д. 25 март 1928 за националното уреждане на търсенето и предлагането на труда); на отстъпването на обществените предприятия и на доставките на публичните администрации, ако се касае за работодатели (Окр. 31 януари 1930 на М-вото на финансите със съгласието на М-вото на корпорациите).

Относно другата страна на индивидуалната свобода в стопанския строй, т. е. относно частната инициатива в областта на производството „Хартата на труда“, говори в декл. VII: „корпоративната държава признава частната инициатива в областта на производството като най-полезния инструмент в интереса на нацията... Ръководството на стопанското предприятие принадлежи на работодателя“, и в декл. IX: „намесата на държавата в стопанското производство има място само тогава, когато липсва или е недостатъчна частната инициатива, или когато става игра с политическите интереси на държавата“.

Но второто изречение на декл. VII, която окачествява частната организация на производството като „функция на националния интерес“ и нарича организатора „отговорен пред държавата за управлението на производството“, може да изглежда в противоречие с предхождащите разпореждания, или най-малко създава съмнения около сферата на действително отстъпената на частния предприемач свобода на инициатива. Толкова повече, че декларациите на Хартата са вчленени в разпорежданията на закона, които признават на професионалните организации власт да уреждат задължително трудовите отношения (чл. 10 от Закона от 3 април) и на корпорациите власт да уреждат стопанските отношения (чл. 8 от Закона от 5 февруари 1934 г.).

Срещу тези съмнения може да се забележи, че критерият на национален интерес, изразени в Декл. I на Хартата и основен в корпоративния строй, предлага в действителности материалната възможност и моралното оправдание на уреждането на частната инициатива, което би изглеждало, че декларация VII допуска безгранично. Нека припомним веднага, че ако Декл. I дава конституционна стойност на тази възможност, практиката я санкционира с трагичното залязване на капиталистическата стопанска организация.

По този случай трябва да забележим различните констатации на Дуче. Между, другото, той обърна вниманието пред своите слушатели върху тази материя, когато им сложи следния станал фамозен въпрос: „Кога капиталистическото предприятие престава да бъде един стопански факт? – Когато неговите размери го водят към един социален факт... Този е моментът, в който се ражда и става все по-необходима намесата на държавата. И тези, които го пренебрегнаха, го търсят обезпокоително“.

В съвременната икономическа структура предприятието събира в действителност около себе си, освен интереса на предприемача и голям брой други интереси: интереса на работниците за продължаване на работата и за надницата, интереса на спестителите за запазване на внесенния капитал, интереса на консуматорите за цената на продуктите. При тези фактически условия либералната държава остави болните организми да следват съдбата, която си приготвиха, докато корпоративната държава си сложи за цел да упражнява предварителна и разумна намеса, чрез която да избегне натрупването в последния момент на случайни средства и да изпълнява една постоянна цел, задължение към колектива, по-рано незащитен срещу усмотрението на частните интереси, почиващи понякога върху силата на твърде силни групи, а не на избирани индивиди.

Значи, можем да заключим, че корпоративната държава си поставя в стопанската област известни задачи и си запазва известни права; но все пак тя признава важността и ефикасността на индивидуалната дейност, когато устремът и личното в тази дейност са ретуширани в името на стопанските задължения, както от векове са ретуширани в името на гражданските задължения. Заключение може да бъде подкрепено от законните разпореждания и уставите на сдруженията; от колективните договори, от разпорежданията за функциониране на корпорациите и т. н. Индивидът е повикан да служи на интересите, които превъзхождат неговият частен интерес, но системата почива върху него и неговата воля допринася за формирането и функционирането на същата система, днес не по-малко от вчера: само под различна форма.

Тенденцията да се премести центърът на обществения живот от индивида към групата се отнася, прочее, до формите на живота, не до неговата същност, която следва индивида. Тази тенденция се манифестира още повече във всички страни на западната напредничава цивилизация, от които италианският синдикален строй е взел началните линии. Синдикалните съюзи на работодатели и на работници, образуват, от друга страна, само един от изгледите на явлението, което засяга всички сектори на социалния живот и което има в основата си един елемент, заимстван откън без предупреждение от буржоазната цивилизация, а именно: липсата на ефективна духовна връзка с толкова въодушевявания на думи принцип на индивидуалната свобода. В действителност, от историята на последните 50 години следва, че т. н. производителни съсловия без двоумение се отрекоха от автономията на собствените си предприятия, образувайки консорциуми, картели, тръстове или, искайки намесата на държавата, когато това им се вижда полезно стопански. Едно такова отношение показва, че стопанската свобода и свободната конкуренция представляват обикновени инструменти за завладяване на богатствата, инструменти, които е лесно да се изоставят, когато не биха служили повече, защото не представляват убеждение – истина, от която се подхранва вярата в тях. От своя страна и подчинените производители организираха и засилиха своите сгрупирания; сгрупирвания за защита и за нападение, целещи да ограничат, участвайки, забогатяването на първите.

Независимо от началната спонтанност на тази трансформация, мнозина продължават все пак да се съмняват, дали управляващите класи не си дават сметка за факта, че държавата, силейки се да зачита социалната реалност – реалността на групите – не може (или не иска) да избегне унищожението на индивида. Корпоративната държава не бега от нея и си поставя за задача и счита даже че е поставила предпоставките за нейното разрешение: освен отвлеченото признание на неговата свобода, в действителност е на лице един друг начин да се даде на индивида положение съответно на неговото достойнство, и да го има предвид с оглед на целите и развитието на строя. Сега това се вече осъществява, в корпоративната държава като следствие на две основни и потвърдени с Хартата на труда начала на строя, според които:

1. Даденостите на производството са едни и се свеждат към „благосъстоянието на отделните лица и развитието на националната мощ“ (Декл. II);

2. Всички индивиди се считат общо като производители и „активни сътрудници на производството“ с насрещни задължения и права, каквато и да бъде формата на извършената работа – организационна или изпълнителна, интелектуална, техническа или ръчна – отваряйки така пътя на това ново

понятие за труда (труд предмет на стопанство), което представлява възможно най-пълното оценяване на индивида и на гражданина.

Положителните разпореждания на строя, които се отнасят направо до индивида, като му осигуряват духовно и материално усъвършенстване са:

1. Разпореждания, чрез които колективният договор трябва задължително да съдържа „точни правила върху доказателствата, върху размерите и върху плащането на заплата, върху работния час, върху седмичната почивка“ (чл. 8 Кр. Д. от 6 май 1928 г., съдържащ правила за представянето и обнародването на колективните трудови договори).
2. Разпореждания относно разрешение на индивидуални трудови спорове (Кр. Д. от 21 май 1934 година);
3. Разпореждания относно безплатно настаняване на безработни работници (Кр. Д. от 28 март 1928 г. и Кр. Д. от 6 декември 1928 год. с последващи изменения) допълнени с дейността, развита за възпитание, превъзпитание и професионално просвещение на тези работници;
4. Задължение на професионалните организации да предназначат една част от вноските за разходи „за икономическо и социално, морално и верско подпомагане, национално възпитание, професионално просвещение“ (чл. 18 Прав. I юли 1926 година);
5. Инструкции за национални мероприятия: дополаворо, майчинство и детство, национален патронат;
6. Развитие на социалното законодателство и на взаимноспомогателната дейност.

Указания за едно истинско усилие, насочено към все по-широко и съзнателно участие на индивидите в публичния живот, така че всеки един от тях може да вложи в този живот цялата своя личност и се намират също така и в различни разпореждания на законите, които уреждат институти или учреждения на държавния живот – реформа на политическото представителство, реформа на провинциалните стопански съвети, инструкции за корпорациите и т. н.

В заключение: корпоративният строй предлага различна от традиционната оценка на индивида. Различна, защото предполага различно понятие за гражданството и за задължения, свързани с него. За него гражданинът на корпоративната държава може да се нарече човек, който схваща държавата като нравствена ценност и като стопанска ценност, подчинява своите интереси на националния интерес.

Ако, въпреки че това подчинение е спонтанно или се дължи на все побдителната намеса на политическата власт, която представлява този интерес, ако въпреки пълното реализиране на корпоративния гражданин, който е спонтанно проникнат от националния интерес, ние все още сме далече от крайната цел, това значи, че човешкият ум не може да се поднови машинално с един удар. Може би, ще има случай да се използва още известната фраза: „Италия стана необходимост, да създадем италианците“. В действителности, съществените елементи на новата италианска държава – корпоративна държава – са вече положени: остава да се оформят корпоративните граждани. Първата крачка към това оформяне може да бъде опознаването на строя. Но формативната ефикасност на това познаване почива на предпоставката, че то не е едностранно, т. е. не се ограничава от общите, понякога красноречиви принципи, нито от понякога безплодна и винаги подаваща се на усъвършенстване буква на закона, но обхваща и двете, за да може, чрез съдържанието на едните, да търси възможностите на другата.

IV.

КОРПОРАТИВНАТА ДЪРЖАВА

Тук се поставят следните три реквизита:

1. Дали създаване на една държава, която си поставя задачи и последваща намеса в социалната, стопанска и даже политическа област, следва от налагането на една победила чрез революция партия или отговаря наистина на изискванията на модерното общество?

2. Съществува ли отношение на родство между фашистката държава и корпоративната държава?

3. Има ли право настоящата италианска държава да се окачестви като корпоративна или другояче казано, различава ли се от общата държавна формация, разбираана под израза „модерна държава“, толкова, че да оправдае една различна квалификация?

На първия реквизит отговорихме, косвено засягайки синдикалното явление, съществуващото преди фашизма, като свързано с начина на производството и на капиталистическото разпределение на богатата (реалност). Казахме, че една държава, имаща твърдата воля да бъде правова държава, не можеше да допусне, щото в нейната сфера на действие да съществуват непризнати от нея субекти и неуредени отношения; както би трябвало, прочее, до известна степен да се оперира с това признаване на професионалните групи и регулирането на стопанските отношения, които характеризират тъкмо корпоративното държавно устройство. Нека прибавим, че това е по-малко едно налагане и една импровизация с политически цели, за които ние можем да намерим съществени съображения и общи линии в принципа, върху който тя почива в делата съвременната мисъл. Този принцип, за който ще говорим по-късно, дава за сега единствения изход на затруднението, в което са изпаднали съвременната държава и умовете на учените, така че ги заставя да признаят съществуването на „криза на държавата“ (подразбира се онова, което често се смета за *par excellence* свършена държава, т. е. за либералната държава).

Кризата е не само в доктрината, но и на практика в мъчнотиите и критиките, които движат политическите парламенти, чрез усилията, правени да се даде конкретно представителство на стопанските интереси и чрез разпространението на държавните органи, създадени да уредят стопанския живот, без да отнемат свободата, призната на индивида от 1789 г. Забравя се, впрочем, или се пренебрегва, че това беше свободата на държавата, която на

първо място имаше една полемична стойност и отрицателно отнасяне към освобождаването на индивида от твърде дълго понасяната тирания на абсолютната държава. Истина е, че в основата на необходимостта от освобождаването лежи еволюцията на индивидуалния дух, чрез който индивидът, след като съзна своето творческо могъщество, придоби правото да създава сам собствената си история; истина е, също, че тази цел не се опира на никакво считано за партия безсилно публично учреждение и е чуждо на отделните сектори на обществения живот, каквато е държавата на либерализма; това може да представлява необходимата полемична позиция за разрушаване устоите на миналото, един неизбежен стадий от развитието на публичното учреждение, но не и неговият краен резултат. За да се осъществи напълно историческото значение на принципите от 1789 г., трябва, обаче, захванатият път на духа с неговото заключение да бъде прокаран до край; докъдето, впрочем, индивидът, вече освободен от властта и не вече пасивен субект на чужда и затова деспотична държава, може да се отдаде целия на собствената си, допадаща му по своята форма, държава.

Разгледана от това гледище, държавата, в която гражданинът наистина реализира своя живот, заедно с отношенията (стопански и социални) със самата нея не представлява повече отрицание на неоспоримите завоевания, които се съдържат в Декл. на Правата на човека. Тя осъществява и последната фаза, следваща от фаталния край на историята, на която френската революция сложи началото. Необходимостта от реализиране на тази нова фаза на обществения живот се проявява по-силно в Италия, още повече, че неудобствата, свързани с капиталистическия режим в тази страна, не бяха достигнали своя най-голям интензитет, защото слабото политическо съзнание и мъчнотиите на стопанския живот подчертаха опасностите, внедрени в противоречивото устройство на модерната държава. Това условие направи така, че Италия първа предложи пример за спасяване на политическата мисъл от международната идеологична застоялост. Достатъчно е да се погледне наоколо, за да се срещнат под най-различни прояви даже частични манифестации на насилствени схващания за утвърдените и следвани от корпоративната държава начала.

Минавайки към следния реквизит, виждаме, че политическата доктрина предлага на новата италианска държава едно от двете наименования: фашистка държава или корпоративна държава. – Самата Харта на труда в гл. 1 (за корпоративната държава) установява, че „Италианската нация се осъществява изцяло във фашистката държава“. На съмненията, които биха могли да възникнат за отношенията между корпоративната държава и фашистката държава, отговарят, впрочем, между другото, многобройните заключения на Дуче, който не само забеляза (послание до нацията по случай IV-та годишнина от похода срещу Рим), че „корпоративната държава е типична организация и

законна гордост на фашистката революция“, но и декларира (откриване на първото Общо събрание на Националния съвет на корпорациите 1930), така ясно, че всяко съмнение изчезна, че „фашистката държава или е корпоративна или не е фашистка“. Цитираме тези заключения, защото те поясняват по безспорен начин, че отношението между фашистката държава и корпоративната държава е отношение на идентичност. Корпоративният строй е, фактически, конституционна организация, т. е. юридическа организация, следваща от един политически факт – фашистката революция. Той е, прочее, една държава, способна да събере всичките сили (между които силите, утвърдени от синдикализма) и всички мотиви (както духовни така и материални) на националния живот, за да ги направлява към идеала на мощта, чието посочване е заслуга на фашистката държава.

Що се отнася до третия реквизит, значението на квалификацията „корпоративна“ се търси не само в правните разпореждания, издадени от 3 април 1926 г. насам, но и в политическите предпоставки, които въодушевяват новата държава. Това е корпоративният принцип, който можем да определим като „принцип на организация и персонификация на икономическите категории, защото участват съзнателно в живота на политическата общности. Той определя новото схващане и организация на държавата, в която ценностите на стопанския живот намират признание не само от граждани те, но и от категорията в обсега на държавната общност, в която се свежда неизбежното и вечно взаимно съществуване на стопанството и политиката: два изгледа на една и съща реалности, на обществения живот.

Според нашето схващане, не съществува икономическа дейност, която да няма политическа стойност, нито политическа дейност, на която да липсва икономическо значение: касае се за демографската политика, интегралната бонификация, борбата за зърно, митническите налози, въпросът за репарациите, електрификацията на железниците, корабоплавателното разоръжение, правното признаване на синдикатите, отношенията със Съветска Русия, или хиляди други отношения, които възникват и се развиват непрекъснато, поставяйки условията както на колективния, така и на индивидуалния живот.

Като последица на това схващане, чрез което корпоративната държава обхваща в своята дейност професионалните групи (вече зародишно координирани чрез дейността на различните синдикални движения), усъвършенствайки рудиментарното отношение между индивида и държавата, като подчинява индивидуалния стопански интерес (гражданин производител) на интереса на стопанската категория (професионално сдружение), а този последният на интереса на националното стопанство (държавата). Новият елемент на тази йерархическа стълба – професионалната група – не е усвоен в

неговата традиционна (класическа) форма, но трансформирани в посоченият от корпоративното начало смисъл, така че индустрията, земеделието и съобщенията не развиват вече дейности сами за себе си, но стават различни елементи от едно органично солидарно цяло.

Заслугата на корпоративния принцип е почти неоспорвана в теорията. Опитът доказва, впрочем колко смело е провеждането на принципа в конкретността на всекидневния живот, където егоизмът на категорията не би намерил граници и подчинение при действителното върховенство на държавата. Трябва, прочее, да се заключи, че фактът на признаване от теорията и осъществяване систематически на практика на координацията между стопанските и политическите интереси, между индивидуалните групови и държавни интереси, различава днешната италианска държава от другите държавни формации и заслужава онази отличителна квалификация, която е добила гражданственост, а именно, корпоративна държава. Тогава можем да определим корпоративната държава като „правна организация на стремежа и функциите на всички граждани и на всички обществени групи на всяка една от които е правната отделна функция със съответно достойнство“. Можем още да добавим, че такава държава счита, че разрешава проблемите на съвременното общество, поставяйки се между индивидуализма и колективизма, надминавайки ги и замествайки ги, чрез своята по-голяма близост до обществените изисквания на държавния живот. Тя счита, че разрешава тези проблеми не само защото нейното теоретично схващане задоволява изискванията, които настоящият исторически период поставя пред либерално демократичната държава, но и защото в практиката на италианския живот нейното конкретно осъществяване даде резултати от безспорно значение.

Чрез развитието на корпоративната идея и чрез средствата, които тя предложи в действителност можа да се мине от демобилизиране на военното стопанство към преоценка на лирата; можа да се започне една доста цялостна офанзива срещу кризата на капиталистическото стопанство, манифестирана точно тогава, когато фашистският режим прекрояваше италианското стопанство, можа да се постави проблема за автаркията и то без да се считат онези реализации и победи, чието значение би могло да бъде оценено само в бъдеще, когато бъде изработен цялостният баланс на тези бурни години.

Що се отнася до идеалните отношения, съществуващи между корпоративната държава и нацията, индивидите и групите, те са указани в декл. I на Хартата на труда: „италианската нация е организъм, имащ цели, живот и средства за действия, по-висши... от тези на отделните или групирани индивиди..., морална политическа и икономическа цялост, която се реализира интегрално във фашистката държава“.

При наличността на посочената единност между фашистката държава и корпоративната държава, от казаната декларация следва, че отношенията между нация и държава и между държава и корпорация са поставени в служба на държавата и нацията, с други думи, че корпорацията е предназначена да реализира целите на държавата.

Що се отнася до отношенията с индивида видехме, че в корпоративния строй, той е клетка на държавата и че неговата функция на производители в най-широк смисъл на думата е облечена в особено достойнство.

Накрая, конкретизираните в признатия синдикат представителни групи на професионалните интереси участват (или чрез отстъпената им в стопанската област власт, или чрез признатата им възможност да определят политически представители) в живота на държавата. Но те не го изчерпват. Интересът на държавата, който не следва (вж. цит. Декл. I) от обикновения сбор от групови интереси, но ги надминава, може да се наложи на всеки и на всички групи по силата на йерархическото отношение. Каза се по този повод, че синдикатите съществуват за държавата, а не държавата за синдикатите

Отделните интереси на сдруженията и общите интереси, представлявани от държавата, си дават среща в корпорацията. Държавата, която в синдикатите се явява с косвени функции на гарант и на надзирател, в корпорацията се явява вече с преки функции на сътрудник. В тази материя тя няма намерение, въпреки, да се проявява като външна и некомпетентна власт (както е било в миналото), но иска да представлява един не по-малко динамичен и компетентен от другите елемент в целите на стопанския живот.

Споменатите отношения са теоретически най-ясни: ясен е резултатът по начало, че възможността за съответните форми на инициатива (частна, синдикална, корпоративна, държавна) не съществуват алтернативно, но едновременно. На практика, въпреки, съвременността на интересите и разделението на задачите следват по-малко непосредствено и изискват по-голямо усъвършенстване за всеки от съзаинтересованите: за гражданина, докато живее в корпоративния живот и действа в своя синдикат и в своята корпорация, да преследва своите материални цели и идеални аспирации; за синдиката, докато приспособявайки се напълно към новия климат, заеме точна позиция относно границите на своите и на общите интереси и не се отдалечава от отделните лица, под претекст да се приближи към държавата; за държавата, докато се доверява на дейността на корпорациите срещу различните аспекти на социалния и политически живот – стопанство, право, подпомагане, просвещение, възпитание и т. н. – и замества традиционната намеса и контрол с корпоративната намеса и контрол, упражнявани чрез професионалните групи. Границите на активността на отделните лица и на групите не изключват, но в

действителности даже налагат граници на дейността на държавата, считана като елемент на новото стопанство.

Не ще скрием, че тази цел не е още достигната, че държавата (т. е. тези учреждения, предприятия, хора, в които тя се конкретизира) не е още напълно заживяла корпоративен живот и повдига понякога възражения или прави скандали на корпоративната нравственост, която се формира. Това не трябва, впрочем, да разколебае доверието във възможностите за напредък реализуеми в тази област, така че лека-полека с разпространението им ще укрепне доверието, с което се ползват корпоративните органи. В това отношение напредъкът, направен в последните две години, ни позволява да бъдем оптимисти.

V.

ИНСТРУМЕНТИТЕ НА НОВОТО СТОПАНСТВО

I. Професионални сдружения¹

**Синдикално устройство. – Раждане и развитие на сдруженията.
– Членове, органи, власти, дейност, надзор.**

Инструментите, поставени в служба на новия стопански строй, могат да се разгледат в две големи категории. Първата от тях – първа по хронологически ред от тяхното създаване – обхваща организми с предимно синдикален характер: предприятия на публичното право, снабдени с юридическа личност, с които държавата преследва по косвен път известни цели, които счита за свои. Това са синдикалните сдружения и някои предприятия, учредени с цел за стопанско подпомагане, национално възпитание, увеличение и подобрене на производството, култура или национално изкуство (чл. 4 от закона). Другата категория съдържа вече институти, лишени от правна личност, органи на държавата, с които последната си служи, за да действа пряко в областта на стопанския живот. Те се наричат Министерство на корпорациите, Национален съвет на Корпорациите, Корпорации, Провинциални съвети за корпоративно стопанство. Като участващи в тази категория могат да бъдат считани и двата института: Междусиндикалните комитети и Учрежденията за настаняване. Но първите днес са премахнати, а вторите са дълбоко трансформирани.

На пръв поглед би могло да се заключи, че при признатите от фашисткия строй професионални сдружения, самите те са формирани спонтанно, между индивидите от дадени близки занаяти, доста преди фашизма. Трябва, обаче, да се прибави, че за да се премине от тези спонтанни формации, действащи вън от държавния живот и в малки сектори (духовно по-развитите) на стопанския живот, към органична и интегрална система на сдружения, бяха необходими нововъведения относно традиционните критерии на синдикализма. От тук и консолидираната от закона разлика между италианската система и манифестациите от синдикален характер, проявени в другите страни.

Професионалните сдружения на нашия строй могат да се определят като „доброволни съюзи на повече лица, принадлежащи към една и съща категория, с цел да развиват колективно правна дейност за защита на своите интереси и на

¹ Законодателните извори на синдикалното устройство са предимно Закона от 3. IV. 1926, който посочи като Закон и Кр. Декр. от 1. VII. 1926, който ще бъде посочван като Правилник. Ще указваме само по-важните членове. Що се отнася до измененията, направени с последното законодателство, нека припомним, че те практически се ограничават до материята за вноските, уредени, едната и другата, с многобройни декрети.

интересите на категорията“. Задачите за защита на интересите на категорията и правната дейност образуват тъкмо различаващите елементи по отношение на другите типове на синдикална организация. Те се отнасят до усвояването на началата, за които вече споменахме: правно признание на професионалните сдружения (едно за всяка категория) и отстъпване на същите законно представителство на делата категория.

На почвата на тези начала се осъществява синдикалното устройство по следния, споменат вече по повод на синдикалния закон, начин.

1. Признати сдружения за всяка категория работодатели, работници, свободни професии, разпределени по цялата национална територия, в размер най-удобен за изискванията на заинтересуваната категория. Тези сдружения са учреждения, снабдени с автономност (т. е. възможност да се организират правно: например да си дадат с устава уреждане, на което законът признава задължителна ефикасност) и с автаркия (т. е. възможността да уреждат собствената си администрация по начин аналогичен на администрацията на държавата).

2. Овластени сдружения на зависещи от държавата, провинциите, общините, публичните институции за подпомагане и благотворителност, като Италианската банка, Неаполитанска и Сицилианска банки, спестовни каси, чиновници и надничари. Но сдруженията на работници, тези на работодатели, евентуално формирани от съответните администрации, в действителност не можеха да придобият правно признание, но само овластяване (чл. 9 Прав.), отменимо в всеки момент „когато тяхната деятелност би станала несъвместима с добрия ред и дисциплината на службата“ (чл. 93 Прав.). Те не представляваха, прочее, цялата категория, но само записаните лица.

Казахме вече, че разликата между двете форми сдружения има основанията си в синдикалната традиция: действайки вън от държавата свободните синдикални организации доведоха до необходимостта да се ограничи свободата на сдружаване за тези, които се намират в зависимости от самата държава или от важни публични организации, и да се гарантира редовното функциониране на най-големите публични служби. Днес, обаче, публичните функции, придадени на професионалните сдружения и гаранциите, които държавата има чрез закона, относно тяхното функциониране, намаляват много забелязаните по-рано опасности. От друга страна, разликата между признати и овластени сдружения, разлика, почиваща предимно върху невъзможността за последните да сключват колективни договори, днес има значително по-малко значение, отколкото в началото, защото колективният трудов договор не е вече единствената задача на професионалните сдружения, но само една от техните многобройни задачи.

Разликата беше, прочее, по различни пътища изгубила една голяма част от своето основание и по необходимост трябваше да бъде намалена или отстранена, както в действителност това стана през течение на 1937 г.

С кралски декрет от 24 юни 1937 година № 1473 в действителност бе отменена забраната за образуване на сдружения за функционерите, чиновници и деятели, зависещи от министерствата на външните работи, на вътрешните работи, за Италианска Африка, на корпорациите; за магистратите от съдебното и административното ведомство; за функционерите, чиновници и деятели при Държавната адвокатура.

През същата година (кралски декрет М. 12. VIII 1937 г.) беше вдигната забраната за участие в синдикалните сдружения, що се отнася до Неаполитанската и Сицилианската банки, спестовните каси, заложените къщи, и техните служещи. С М. Декр. от 23 октомври 1937 г. се предвиди синдикално формиране на главните публично-правни кредитни институти, на институтите за земеделски кредит и тези за поземелния кредит.

Даже и в тези сектори могат, прочее да бъдат сключвани колективни договори, както могат да бъдат уреждани по нормалния синдикален път и споровете във връзка с трудовите отношения, било на основата на отделни правила (чието издаване бе вече предвидено), било от страна на Инспектората за защита на спестяванията и упражняване на кредита.

Може, наред с това, да се говори за безспорното първенство на признатите сдружения.

Тези сдружения се разделят на унитарни (или първостепенни) и такива от по-висша степен. Сдруженията от по-висша степен групират унитарните сдружения, докато унитарните сдружения групират направо отделните лица, били те физически или юридически. Понастоящем като сдружения от първа степен са признати националните федерации (с изключение на Федерацията на работниците в предприятията, даващи спектакли, която е сдружение от втора степен) и националните синдикати, които упражняват функцията на пряко представителство, или по пътя на провинциалните или общински синдикати. Тези последните образуват вътрешни подделения на унитарното сдружение и са лишени от юридическа личност. Между сдруженията от по-висша степен правно признание имат конфедерациите, които имат служби по периферията, лишени от юридическа личност, наречени съюзи. Правното признание е дадено само на категориите на професионалисти и артисти, както и на известен брой местни сдружения: междупроvincialни, provincialни и окръжни синдикати.

Нормите, които уреждат признанието, организацията и администрацията, са общи за унитарните сдружения и за сдруженията от по-висша степен (чл. 38 и 40 Прав.). Съществената разлика се състои в факта, че сдруженията от по-висша степен, не бидейки в пряк допир с отделните работодатели и работници, не могат да им налагат задължителни вноски (чл. 39 прав.), но могат само да искат плащането на допълнителни вноски от присъединените унитарни сдружения. От друга страна, стоейки над тях, сдруженията от по-висша степен упражняват надзор върху тяхната дейност. Това е една автономна власт на надзор, която произтича на право от връзката на подчинения. Впрочем, съществува още една делегирана надзорна власт: тя се отнася до функционирането на надзора, който би трябвало да бъде упражняван от Министерството на корпорациите, от Префекта и от Провинциалните административни настоятелства, но които Законът (чл. 8) и Правилникът (чл. 37) делегират на сдруженията от по-висша степен. Упражняването на дисциплинарната власт било върху унитарните сдружения, както и върху техните отделни членове, принадлежащи на сдруженията от по-висша степен.

Споменахме, че субстрат на професионалното сдружение е категорията, която би могла да бъде определена като „идеално групиране на всички, които изпълняват еднаква функция в определен производствен процес“. Границите на това групиране имат относителен и случаен характер, така че варират според това, от кое гледище се разглеждат и се конкретизират само с превръщането си от категория в правно групиране, т. е. чрез признаването на професионалната организация, представляваща активната ядка на категорията.

Действието, чрез което индивидите, упражняващи дадена дейности са означени в известна категория и от там в представителството на дадено признато сдружение, носи името индивидуално устройство и е вчленено в друга една операция – колективно вербуване – което разделя унитарните сдружения от съответните сдружения от по-висша степен. Двете операции, а особено първата, трябва да имат пред вид обществената реалност, т. е. да съобразят естествената формация на професионалните категории, търсейки да примирят това изискване с другите две устройствени изисквания: разниските на синдикалната служба, ако броят на сдруженията стане прекален и неефикасността на самата служба, ако този брой би бил недостатъчен.

Проблемите на настаняването са уредени с декрет на Министерството на корпорациите на почвата на разпорежданията, съдържащи се в Кр. Д. от 27 ноември 1930 г. върху правното уреждане на синдикалното настаняване. Преди това и преди други многобройни декрети по материята Законът и Правилникът поставиха вече главните начала на настаняването и то:

Противопоставяне на работодатели (производители, ползващи се с автономия в управление на предприятията) и работници (тези, които участват подчинени в производствения процес) в различни и симетрични сдружения;

отделяне на физическите работници от умствените: между последните, техническите и административните чиновници могат да вземат участие в същото сдружение, но в отделни секции;

възможност за онези, които упражняват по постоянен и продължителен начин повече дейности да влязат и участват във всички съответни сдружения;

формиране на отделни сдружения за всички форми на производствена дейност, в които не може да се различи ясно двойното разделение на работодатели и работници, като тези на свободните професии и на изкуството, на чиновниците с директивни функции, на кооперативните предприятия, занаятчии, дребни търговци, търговски помощници, собственици и наематели, обработващи пряко земята, собственици с дадени под наем земи, изполичари. С оглед на целите на колективното вербуване и тъкмо с оглед на положението на производителите, образуващи така наречените междинни категории, се създаде категоричната норма на чл. 4 Прав. според която: „сдруженията, които си поставят за цел закрилата на моралните и материалните интереси на техните членове, които не са нито работодатели, нито работници, не могат да бъдат законно припознати“.

Чрез практиката на едно десетилетие тази материя можа да бъде систематизирана – и то почти винаги задоволително. Най-голямата част от директивите бяха дадени още от началото в следните граници:

отделните сдружения на чиновници с ръководни служби стоят на чело на висшите сдружения на работодателите и също така на сдруженията на занаятчиите, големите търговци, търговските помощници, собственици и наематели, които обработват пряко земята, собственици на дадени под наем земи (последните, впрочем, са изключени от сключването на колективни земеделски трудови договори);

отделните сдружения на наемателите на земя и изполичари стоят начело на по-висшите сдружения на земеделските работници;

упражняващите свободна професия и хората на изкуството са организирани в една отделна организация, начело на Конфедерацията на професионалистите и артистите (разредите или законно признатите колегии на свободните професии от преди синдикалните закони, продължават да съществуват, но не могат да се присъединят към по-висшите сдружения: чл. 2 Закона и 35 Прав.). Нови разреди и колегии не

могат да бъдат образувани, но могат да съществуват, наред със съществуващите колегии на признатите сдружения.

Признатите професионални сдружения, които вече изчерпват почти цялата област на националното производство, придобиха функции и власт, дадена им от Закона, по силата на признанието, дадено по искане на членовете и утвърдено с Кралски Декрет, по предложение на министъра на корпорациите със сътрудничество с Министерството на вътрешните работи (предвид назначението на синдикалната организация за целите на публичния ред) със съгласието на Националния съвет на корпорациите.

Искането за признаване предполага притежаването на следните реквизити:

групиране на работници, които да представляват най-малко една десета от бранша в района, в който сдружението е образувано или работодатели, които са най-малко една десета част от работодателите, зависими от предприятията, намиращи се в района, в който сдружението е образувано. Основа на този нумеричен реквизит е броя на работниците, според задължителните годишни известия (чл. 5 от Закона) на работодателите: тези известия служат за съставянето на списъци от страна на унитарните сдружения. Тези списъци са действителни и при събирането на задължителните вноски, но след предварително разглеждане и утвърждаване от съответните провинциални комисии на представители на заинтересованите сдружения, както и след обнародването и евентуалното обжалване от заинтересованите пред Министерството на корпорациите;

да преследват – освен закрилата на стопанските и нравствени интереси на членовете – подпомагане, просвещаване, нравствено и национално възпитание на същите;

да имат ръководители, които биха представлявали гаранция за способност, нравственост и сигурна национална верност. (чл. 1 от Закона).

Към прошениято за признание, между другото, трябва да се приложи: уставът (съдържащ изискуемите от чл. 14 от Прав. задължителни реквизити); изложение относно произхода и дейността на сдружението; поименен списък на членовете и ръководителите.

Синдикалният закон не дава на сдружение, което притежава изискваните реквизити, легитимен интерес да бъде припознато, така че искането му за това може да бъде отхвърлено, по съображения от политическо, стопанско или социално естество, според дискреционната преценка на публичната власт. Законът не се произнася за ефикасността на тази преценка, но по-голямата част

от доктрината отрича на сдружението правото на обжалване срещу нейните резултати, които се основават на несиндикални критерии от публичен ред.

През течение на признаванията се забеляза една особеност в смисъл, че докато законът предвиждаше като нормален път признаването на сдружение от по-висша степен, а след това на унитарните сдружения, на практика се следва обратния път, уповавайки се на откритата от чл. 6 от Закона възможност, според която: „признаването на федерациите и на конфедерациите, води правото на признаване на отделните сдружения или включените федерации“ (чийто списък, устави и актове за присъединяване, са представени от сдружението от по-висша степен, заедно със собствените в момента, в който се иска признаване.

Сдружението губи своята правна личност с отнемане на признаването, отнемане, което може да стане (по същата процедура, установена за даване на признаването), когато са на лице везки мотиви или просто липсват изискуемите се условия. Практическите случаи на това отнемане се срещат, било при различни промени, настъпили в материята на вербуването, било поради последвало образуване на корпорациите или изменение на броя на припознатите сдружения.

Качеството член на една категория за отделната личност може да се счита като „статус“, в който производителят се намира, поради факта, че упражнява професионална дейност. То, прочее, предшества факта на правното признаване на съответното сдружение, тъй като само след признаването на същото „статус“ става правопроизводящо (синдикална закрила) и създава задължения (задължения за плащане на синдикални вноски).

Принадлежността към сдружението, освен волята на отделното лице, предполага притежаването и на други изисквания. За фактическите лица тези изисквания са: италианско гражданство (или местожителство в кралството в продължение на най-малко 10 години) и добро морално и политическо поведение от национална гледна точка; за юридическите лица: италианското гражданство и доброто морално и политическо поведение от национална гледна точка за съответните ръководители (чл. 1 и 2 от Прав.).

Споменахме вече за намаление на съществуващата разлика между положението на членовете и това на незаписаните в сдружението членове, колкото се отнася до това, че и за едните и за другите важи задължението за спазване на колективните договори и за плащане на вноските. От духа на синдикалните закони, но и не от тяхната буква, следва, въпреки, че членската връзка налага на членовете по-голямо чувство за дисциплина и по-конкретно синдикално съзнание. От друга страна, срещу тях съществуват санкции

(произходящи от дисциплинарната власт на сдружението), които се свеждат от цензурата до изгонването. Що се отнася до сдруженията и при тях съществуват същите санкции, които обаче, се вземат срещу ръководителите.

От признаването на професионалните сдружения следват две съществени възможности за постигането на публични цели, към които държавата се стреми по свой път: представителна власт и наложителност. По силата на първата, сдружението може да действа за категорията и да я задължава правно. Към тази власт се прибавя цяла редица от права и задачи, между които нека споменем:

правото, което същевременно може да се счита и като задължение да сключват задължителни за всички представлявани колективни договори (чл. 10 от Закона);

правото да образуват институти за подпомагане, възпитание, професионално образование за което се отнасят чл. 4 от Прав. и Декл. XXVIII–XXX от Хартата на труда;

правото на посочване кандидати за Камарата (Законът от 30 април 1928), членове на Националния съвет на корпорациите (Законът 20 март 1930) и на Корпорациите (Закон от 5 февруари 1934), вещи лица по индивидуалните трудови спорове (Кр. Д. от 26 февруари 1928), представители на политическите административни и технически държавни тела и други публични учреждения (чл. 11 Прав.):

право да действат при колективните трудови спорове (чл. 17 от Закона) и да се намесват в индивидуалните такива (Кр. Д. от 26 февруари 1928);

право да упражняват по силата на устава дисциплинарна власт по отношение на членовете (единични лица в унитарните сдружения, сдружения и единични лица в по-висша степен).

Освен цитираните публично правни отношения, насочени към техните политически цели, признатите сдружения могат да бъдат титуляри на частно-правни сделки. Голям брой от последните (покупно продажба на блага, отдаване под наем на недвижимости и т. н.) в действителности са средство за достигане на публични цели и може, впрочем, да се счита, че правоспособността, която се отстъпва на сдружението, чрез признаването, е достатъчна за тяхното сключване, Единственото изключение, предвидено от Закона, е занимаването с търговски сделки (чл. 21 от Прав.) тъй като последните, доколкото имат спекулативна цел, са несъвместими с публичния характер на сдружението и доколкото по необходимост би трябвало да се ограничат само до членовете – са несъвместими с дадената на признатото сдружение представителна функция за цялата категория (Окр. на М-вото на корпорациите от юли 1927).

Със своята правна фигура на автаркични учреждения, признатите сдружения придобиват накрая и регулативна власт, която се конкретизира във възможността да издават заповеди и наредби за подчинените сдружения и да изработват задължителни за подчинените общи норми, напр., по ведомостите на персонала или за трети лица (както по въпросите за задължителните вноски). В действителност в това отношение, за да им се даде възможност да наложат годишни вноски на всички представлявани се изхожда от императивна власт (чл. 5 от Закона), която се свежда от правна гледна точка към корелат на синдикалната служба, обхващаща всички производители в тяхната съвкупност, независимо от принадлежността им към сдружението.

Сдруженията могат да бъдат носители на имуществото (събрано преди припознаването или получено по делегация, когато по-голямата част от членовете на едно непризнато сдружение преминават към признато такова, съгласно чл. 21 от Прав – или произхождащо от дарствени актове); все пак типичната и нормална основа на тяхната финансова дейтелност се свежда към синдикалните вноски. Събирането на последните става чрез работодателите, които отговарят даже и за частите дължими от техните подчинени, получавайки ги в последствие обратно чрез удръжки

Властта да налагат задължителни вноски на нечленовете се отнася по разпореждането на чл. 39 от Прав. до единичните сдружения: „синдикалните сдружения от по-висша степен не могат да налагат вноски на отделните работодатели и работници“. Необходимите за функционирането на сдружението от по-висша степен средства се черпят чрез разделянето, направено на разполагаемата част от тези вноски, според Декрет на Министъра на корпорациите (чл. 27 от Прав.). Законът поставя максимална граница на вноските и то за работниците на сума равна на заплатата за един трудов ден, а за работодателите същата сума, умножена по броя на подчинените. На практика, обаче, тези вноски по тежест не са уеднаквени със средната надница като единствен критерии, тъй като последната е мъчно установима, но се определят по различни критерии за разните категории.

Върху глобалния размер на задължителните вноски, събирани от сдружението, се събират по закона различни връхнини (определени като такси в разни проценти) за следните цели: – националното възпитание, професионалното просвещение, обществено и техническо подпомагане, опера национале дополоворо, Опера национале Матернита, Инфантия, Национален патронат.

– За държавата (съответната сума се внася по текущата сметка на Министерството на корпорациите!;

– Фонд за задълженията, поети от сдруженията, като последствия на сключените от тях колективни договори.

(Вж. Закона; Прав.; Кр. Д. от 27 юли 1928; Кр. Д. от 1 дек. 1930; Закон от 18 юни 1931; Кр. Д. Закон от 19 ноември 1931; Кр. Д. от 22 септември 1932; Кр. Д. Закон от 24 април 1933). Освен задължителните вноски, уставите на сдруженията могат да наложат „само на членовете“ плащането на допълнителни вноски. Те нямат повече държавен, но договорен характер, тяхното събиране е в тежест на сдружението и тяхното оправдание не може да излезе из следните рамки:

1. Вноски за легитимация и значки; 2. Дружествени вноски, гласувани годишно като допълнение на преходни определени от сдружението от по-висша степен граници; 3. Факултативни вноски за разноси от абсолютна необходимост (Кр. Д. от 4 април 1929).

На края съществува още една форма на вноски, наречена допълнителна вноска: тя може да бъде установена от Министерството на корпорациите в тежест на онези работодатели, за които основните вноски са се показали недостатъчни или несъответни (Кр. Д. от 1 декември 1930).

Конкретната дейност на сдруженията се развива чрез техните органи, според определенията от закона и уставите правила. Тези органи са: общо събрание (в някои устава наречено конгрес). Председатели (за сдруженията на работодателите) и Секретари (за тези на работниците), Управителен съвет или Директориум. Събранието не е изрично установено в закона между органите на сдружението, но уставите го споменават като първия и най-важен обществен орган. При унитарните сдружения събранието е образувано от всички вписани, а при сдруженията от по-висша степен от делегатите на числящите се към тях сдружения. Техните атрибуции са:

да се произнасят по въпросите от по-голяма важност;

да назначават ръководители (при утвърждение от Министерството на корпорациите) и синдици;

да се произнасят върху всички въпроси, поставени от ръководните органи;

да се произнасят евентуално по промени на устава, при предписаните от закона утвърждения.

Събранието може да бъде свикано от председателя, но често пъти по съображения на практическо удобство, свикването се замества с референдум.

Председателят или секретарят представлява (по правило и процесуално) сдружението. Той трябва да го ръководи с оглед на постигането на неговите цели и е отговорен за своята дейност; той не може да заема аналогични функции в други сдружения. Предвид на особеното положение на доверие, което този орган заема, неговото назначение (запазено за събранието) е подчинено на притежаването на няколко реквизита и то: а) Италианско гражданство (чужденците не могат да заемат ръководни длъжности); б) гаранция за способност, нравственост и сигурна национална верност (по преценката на сдруженията от по-висша степен или от Министерството на корпорациите). Нито законът, нито уставите говорят за принадлежността към категорията или за качеството на член. Целесъобразността на избора, направен между вписаните, въпреки е всеобщо призната; между другото и от едно решение на Големия Съвет (ноември 1926), в което е казано, че „възможността да се заемат ръководни длъжности върви наред със записването“. За да има действие назначаването трябва да бъде утвърдено с кралски декрет (чл. 7 Закона) по предложение на Министъра на корпорациите в сътрудничество с този на Вътрешните работи (за сдружение, чийто радиус на действие не надминава провинцията, е достатъчен декрет на Министъра на корпорациите, в сътрудничество с този на Вътрешните работи). Механизмът на тези назначения представлява един опит за примирение между представителните изисквания на категорията и политическите изисквания, т. е. между избора отдолу, зачитащ самоуправлението на категориите и избора отгоре, оправдан със споменатите публични задачи на новите организации.

Сътрудничейки във формирането на волята на публичното учреждение за публични цели, председателите и секретарите имат правната фигура на публични функционери.

Управителният съвет, също така, е назначаван от Събранието, но без да се нуждае от одобряване; той се състои от членове (чийто брой и времетраене на длъжността са определени от устава) и обикновено от един представител на Инвалидното сдружение и представители на близките институти за общественото подпомагане. Съветът се свиква и председателства от председателя или секретаря; той се произнася, между другото, относно приемането и напускането на членове и упражнява дисциплинарна власт.

Наред с ръководителите, сдруженията имат, с оглед на тяхната дейност, и чиновници, чиито отношения със сдружението са уредени от установения от последното вътрешен ред. Като зависещи от едно публично учреждение, чиновниците придобиват качеството на изпълняващи публични служби и трябва да притежават същите морални и политически качества, които се изискват за управителите (чл. 7 от Закона).

Дейността на професионалните сдружения има за свое типично поле на действие колективните трудови отношения, гдето се развива по споменатите вече начини: сключване на колективни трудови договори, дейности при колективните трудови спорове, намеса в индивидуалните спорове и т. н. В тази насока Законът за Националния съвет на корпорациите разкрива едно ново поле на дейности: това на стопанските отношения между представляваните категории. В тези отношения категориите вече не се разглеждат като антагонистични, но като солидарни по определени въпроси (чл. 12 № 3 от Закона от 20 март 1930 и чл. 9 от Закона 5 февруари 1934), относно които могат, чрез корпорациите, или чрез заинтересованите сдружения (във втория случай с изключение на утвърждаването от страна на корпорацията) да намерят пътя на съглашенията. Останалите задачи в областта на трудовите отношения бяха вече предвидени за професионалните сдружения в чл. 4 от Закона, след който „уставите могат да установят организацията. . . на имащите за цел увеличаването и подобряването на производството, културата и националното изкуство институти“ и в Декл. VI на Хартата на труда, по силата на която „законно признатите професионални сдружения запазват уреждането на производството и на труда и се стремят към тяхното усъвършенстване“, както и от Декл. VII в смисъл, че: „Професионалните сдружения на работодателите имат задължение да повдигнат по всички начини увеличаването и усъвършенстването на производството и намаляването на разноските“.

Трета една задача – характерна за синдикалните фашистки сдружения – е задачата за обществено подпомагане. Подпомагането е косвена форма на професионално покровителство и като такова допълнително на другите синдикални функции. Нашата система, обаче, придаде особена важност на тази задача, която се доказва от факта, че за да бъде припознато сдружението, от него се изисква да докаже действителна дейност, развита в областта на подпомагането и от факта, че вноските за подпомагането са сложени в списъка на задължителните вноски на професионалните сдружения.

Инцидентно вече споменахме за упражнявания върху унитарните сдружения надзор, било от страна на сдруженията от по-висша степен, било от държавните органи, било по делегация на последните от самите сдружения от по-висша степен. В този случай надзорът е поверен на управителните съвети, с изключение на възможността, оставена на министъра или на префекта, да упражняват допълнителен надзор посредством анкети и инспекции. Отстъпената на сдружението власт и значението на преследваните от тях цели обяснява и ширината на предвидения от синдикалното законодателство надзор в това отношение. Този надзор придобива формата или на надзор в широк смисъл върху цялата дейност на сдружението, или на покровителство, т. е. на почетен надзор върху актовете от по-голяма важност (баланси, актове, съдържащи имуществени промени, вътрешния ред за персонала и други

актове, споменати от чл. 30 на Прав.) Той се отнася както до лицата (утвърждаване на ръководители, тяхното уволняване или заместване с комисари, избор на управителни съвети), така и до актове (възможност да се предприемат анкети или инспекции, анулиране на противните на законите решения, правилници, устави или съществените цели на учреждението, извършване на необходими актове, които биха били пропуснати).

Въпреки че – под формата на покровителство – гореспоменатият надзор може да се разпространи върху цялата дейност на сдружението, от много страни се поддържа целесъобразността на по-интензивен надзор и на по-голяма публичност около неговото финансово ръководство. В този смисъл за конфедерациите е установено, че техните баланси трябва да бъдат представени на определени дати в Парламента.

2. ОРГАНИ С КОРПОРАТИВЕН ХАРАКТЕР

Министерство на корпорациите. – Провинциални служби за корпоративно стопанство. – Корпоративен инспектор. – Служби за настаняване. – Междусиндикални комитети. – Национален съвет на корпорациите – Корпорации. – Провинциални съвети на корпорациите.

Тези органи заслужават, преди всичко, едно общо разглеждане, защото това е тяхната общност, стремяща се към органичност, която дава новия облик и характеристика на строя.

Органите със синдикално устройство могат, ако и да са придобили по пътя на припознаването възможности, да примиряват известни противоречиви интереси, не могат да осъществят единната дисциплина на стопанските сили. От друга страна, както видехме, синдикалната организация съществуваше, макар и под различна форма и по-рано, преди фашисткия строй, когато даже нямаше и следа от корпоративна организация, към която режимът трябваше да аспира.

В действителности, макар че идеята, че координирането на производствените сили на нацията би било по-икономично от насрещната конкуренция, си беше вече пробила път, както и схващането, че държавната намеса би била целесъобразна, даже и наложителна във всеки случай на неблагоприятна конюнктура (финансово разстройство на големи предприятия; затваряне на пазарите за износ, чуждестранна конкуренция), преди фашисткия строй и даже отчасти през неговата синдикална фаза, не можа да се достигне до признаването на правна легитимност и стопанска целесъобразност на изцяло организираната под егидата на държавата производствена система.

Тази система на държавна намеса доказва, че когато държавата по каквито и да било причини, навлезе дълбоко в стопанската дейност на страната, или премине към формата на систематичната намеса, упражнявана посредством административни органи, не би трябвало нито да представлява нещо ново за учудване, нито да изглежда толкова опасна, че да предизвиква страх. Само едно малцинство от наблюдатели, обаче, съумя, чрез наблюдение на фактите, да достигне до тяхното логическо заключение. И така, преминаването към корпоративната фаза (осъществена с образуване на органите, за които споменахме) не предизвиква нито учудване, нито опасения, които биха направили невъзможно постигането на положителни стопански резултати по пътя на една стояща начело на държавата организация.

Нека забележим, че съображението за прокарване на държавната намеса в стопанската област, зад притесняването на отделните заинтересовани, може да даде практическо оправдание на корпоративната организация на стопанството и аргумент против съмненията, относно неизбежността на определени явления. Не трябва да се забравя, че италианското устройство не е случайно въведение, но такова на един самостоятелен ред, изникнал чрез оригиналното разработване на някои основни за съвременната цивилизация аспекти, съобразено с известни изисквания на съвременния стопански живот, така, както те се представляваха пред очите на фашисткия законодател през времето на синдикалния закон (1926) и на Хартата на труда (1927), т.е. преди затрудненията от 1929 г., които трябваше да бъдат изпитани и от първите проявления на онова явление, което се определя като криза на системата.

Някои от споменатите органи – Корпорации, Национален съвет на корпорациите, Министерството на корпорациите – участват в пряката администрация на държавата и представляват йерархическата стълба, през чийто стъпала се трансформира волята на заинтересованите по разните стопански проблеми, във воля на държавата и взема силата на закон, или пък подхранва елементите на онази единна регламентация, от която зависи хармоничното развитие на националното стопанство. Дейността на тези централни органи се пренася и упражнява по периферията от службите и от Провинциалните съвети на корпорациите, докато Учрежденията за настаняване и Корпоративният инспекторат изпълняват особени, наложени от органичността и целостта на системата, задачи. Комплексът от казаните органи образува канавата, която, може да се каже, представлява (даже и да подлежи още на координиране в някои части) обективния елемент на корпоративния строй. Все пак, функционирането на означените органи е забележително повлияно от субективния елемент, т. е. от дейността на индивидите, които образуват кадрите на организацията, или които по някакъв начин влизат в нея. Решителната стойност на това влияние не винаги се разбира и ето защо срещу корпоративността и повече срещу синдикалността на строя се отправят обвинения – разисквани вече от нас – за засенчване и правене излишен индивида.

Доброволното и съзнателно участие на индивидите, обаче, е от такова значение за корпоративния строй, че много от изтъкнатите понастоящем несъвършенства се дължат тъкмо на егоизма, или на неразбирането на индивидите (понякога отдадени на егоизма и на неразбирането на категорията и настроени за осуетяване точно на използването на предложените от строя възможности). Този факт представлява, без съмнение, едно неудобство, което обаче, не е специфично на изследваната система, но е присъщо на всеки човешки строй, защото човешкият строй означава индивидуален интерес, който се стреми да превъзмогне във вреда на колективния, настоящ интерес,

който се стреми да подчини бъдещия интерес, тесногърди егоизми към консолидирани интереси, които спъват похода към по-големи общи облаги. И тъй като никоя човешка система не може да отдели от волята на индивидите да се уеднаквят, нито от егоизмите, които се стремят да си запазят традиционните позиции, най-голямото усъвършенстване на строя се състои в умението да се възбуди волята и да се пречупят егоизмите: първата цел се постига с възпитанието на отделните лица в „корпоративно съзнание“, което не е нищо друго, освен израз на онова „най-високо идеално напрежение“, което е поставено от Дуче между необходимите за осъществяване на корпоративизма реквизити; втората цел се достига, обаче, с противопоставяне на задачите и на надзора, от което почти автоматически произлиза интересът, който се означава с отвлеченото име национален интерес. Следваният в разработването на строя метод е експериментален и основният критерий на законодателя е да не спъва с твърде строги разпореждания възможното развитие и да остави да съществува възможността за всяко сътрудничество и допълнение, което практиката би показала като целесъобразно.

Първи по произход между централните органи е Министерството на корпорациите. Неговите атрибуции в областта на синдикатите се определят от чл. 1 на учредителния декрет. (Кр. Д. 2 юли 1926): „Министерството на корпорациите и Провинциалните префекти. То упражнява всички организационни координиращи и надзорни функции, поверени на правителството с Закона от 3 април 1926 и съответните норми за приложението му“. Споменатите в това разпореждане функции обхващат надзора върху дейността на професионалните сдружения (с допълнителните институти) и на корпорациите (още необразуван, но споменати от Закона и Правилника), обнародването на колективни трудови договори, намесата в колективните трудови спорове и т. н. Задачи, всички от предимно синдикално естество, които, впрочем, трябва да бъдат интегрирани със задачите, възложени на министерството, по силата на определението, дадено от Шефа на правителството в момента на встъпване в длъжност (31 юли 1926): „Министерството на корпорациите е орган, чрез който в центъра и в периферията се реализира интегралната корпорация, се осъществява равновесието между интересите и силите на стопанския и обществен живот“. Това определение води, очевидно, към синдикалните задачи на Закона и Правилника и към бюрократичните задачи на обикновените административни органи на държавата. То прави от Министерството върховен орган на новата производствена национална организация, на мястото на вече описаните, но с още далечна реализация – корпорации.

В действителност, един последен декрет на Шефа на правителството (8 май 1927), определя в подробности функциите на Министерството между неговите атрибуции и върховното ръководство на училищата със синдикален и

корпоративен характер, извършването на пропаганда на корпоративните принципи, координирането на вътрешните предпоставки на производството и на труда, произлизащи от различни източници, подготвянето и провеждането на синдикалното законодателство. Задачите на Министерството растат още и като следствие на премахването на Министерството на националното стопанство, от което върху Министерството на корпорациите преминаха атрибутите по въпросите на индустрията, търговията, трудът и стопанските отношения със странство. Последните отношения преминаха отчасти през 1935 г. към Подсекретарството – днес министерство – за размени и валути (Главни дирекции на Търговията и на стопанството, на Индустрията и на мините, на Труда, на Предвидливостта и кредита, със съответните съветствени и изпълнителни органи).

Съставът и задачите на Министерството са регулирани (освен с учредителния декрет) с многобройни декрети, между които: Кр. Д. от 17 март 1927 г.; М. Декр. от 8 май 1927, Кр. Д. от 19 май 1927, Кр. Д. от 27 октомври 1929, Кр. Д. от 9 януари 1933, Кр. Д. от 24 септември 1936. По отношение на задачите, нека отбележим, че освен службите, поверени вече на Министерството на националното стопанство, освен задачите в областта на културата и пропагандата, на Министерството на корпорациите принадлежи и надзора върху дейността на професионалните сдружения, под формата на утвърждаване на управителите, на представяне и обнародване на колективните договори, промулгиране на решенията на корпорациите (функцията на намеса в колективните трудови спорове премина към съответните корпорации като последица на Закона от 5 февруари 1934 г.). С Кр. Д. от 28 април 1937 – XV се отне от министъра на корпорациите възможността, дадена на корпорациите да действат при нужда в бързи случаи за уреждане на цените. За забелязване е, че министърът на корпорациите, като евентуален председател на 22-те корпорации, се ползува от властта, с която са облечени самите корпорации.

Министерството на корпорациите си запазва така общата възможност да осъществява главното политическо координиране (разбирана под този израз единността на направление за достигане на целта, към която, чрез своите многобройни проявления на деятелност, се стреми нацията), на различните професионални сдружения, както и сдруженията, корпорациите и държавата: може да се каже, възможността да ръководи единното и органично направление на националното стопанство.

Проблемите на корпоративния строй, с които Министерството се занимава, се отличават с тая особеност, че не са само стопански, но морални и политически проблеми и обемат по този начин компетенциите на всички ведомства. По отношение на тях Министерството на корпорациите има задачата да ги координира и с това да осигури във всички посоки едно единно и

органично направление. За тези политически, морални и стопански атрибуции, чието значение е често пъти, както общо, така и специално, Министерството на корпорациите заема, с оглед на строя, едно централно конституционно положение, каквото заема председателството на Съвета.

По отношение състава на разглеждания орган, нека забележим, че задачите на Министерството понастоящем са разпределени между пет главни дирекции и две учреждения по следния начин:

1. Главна дирекция на персонала, на предвидливостта и на настаняването;
2. Главна дирекция на труда и Секретариат на кооперациите (представяне и обнародване на колективни договори, корпоративен инспекторат и пр.);
3. Главна дирекция на професионалните сдружения (надзор върху дейността на професионалните сдружения, корпоративна култура, взаимопомощ и пр.);
4. Главна дирекция на индустрията;
5. Главна дирекция на търговията;

Служба за изучаване и изследване; чрез тази служба (назована в първо време „постоянна комисия“ за изучаване на колективните и трудови отношения и за обнародване на изучаванията и за списания) Министерството на корпорациите участваше активно в дейността за разпространяване на корпоративната идея и в изучаването на нейните различни аспекти;

Законодателна служба.

Бюджетът на Министерството на корпорациите е разделен на две части: държавен бюджет (в тежест на общия бюджет на държавата), начело, на който стоят строго административните разходи – местни, лични, за функциониране на службите и пр. – и особен фонд (образуван от вече споменатите задължителни синдикални вноски), чието упражняване е подчинено на изчерпателния надзор на Сметната палата. Това упражняване е доверено на Министъра на корпорациите, но е отделено от държавния бюджет, защото произходът на неговите средства и разходването на същите, което по своята същност е насочено към удовлетворяване на отделни, наложени чрез законодателни разпореждания върху Министерството на корпорациите, разходи (вноски за професионално обучение, за комисариата, за вътрешна емиграция, за службите по настаняване, за корпоративния инспекторат и т. н.) са различни.

Извършваната от Министерството на корпорациите главно дейности, доколкото се отнася до периферията, е запазена за префекта, (чл. 1 цит.). Впрочем, за да се осигури по-добре приспособяването на тази дейност към директивите на Министерството и за да се съберат – в района на провинцията – зависещите от последното – провинциални стопански служби, се запазиха органи на премахнатото Министерство за национално стопанство. Изменени отчасти и наречени провинциални служби за корпоративно стопанство, те бяха уредени от Т. У. официалния текст на закона, одобрен с Кр. Д. от 20. IX 1934, (изменен по-късно). Те образуват децентрализирани органи на публична администрация и са лишени от юридическа личност. Една част от техния персонал се намира в пряка зависимост от Министерството на корпорациите и е в тежест на съответния бюджет. Предвид на това, че на споменатите служби бе предоставена функцията на Секретарства на съветите, като осъществяват и връзката на дейността на последните с дейността на публичната администрация, останалата част е в тежест на Провинциалните съвети на корпорациите.

С оглед на целите на децентрализирането на поставените в зависимост от Министерството на корпорациите местни органи, между друго, е установено, че местните органи от това естество, когато имат седалището си в средището на провинцията, могат да бъдат слети със службите или погълнати от тях, докато тези, които имат седалището си на друго място, могат да бъдат поставени, в зависимост от службите, като отделни служби.

Функциите на Службите се свеждат към събирането на данни за стопанското и социално положение на провинцията и към многобройни други задачи в разни посоки. Нека припомним надзора върху фабричните знаци и модели и върху отличителните марки и значки; издаването на удостоверения за произход на стоките и за норми на цените, съставянето и воденето на регистър за упражняващите индустриална търговска или земеделска дейност в околията предприятия и т. н.

Корпоративният инспекторат учреди, по силата на Кр. Д. от 14 ноември 1929, други форми ка инспекторат, имащи (за индустрията и труда) за задача да ограничават материалното и психологическо неудобство на големия брой надзиравани предприятия. Той е един особен орган на Министерството на корпорациите, състоящ се от Централни корпоративни инспектори, които се намират при Министерството и от Медицински инспекторат, който има седалището си в Рим, от междупровинциални служби и от секции (обикновено провинциални). Това е, прочее, орган на пряка държавна администрация при децентрализирана система. Освен възложените му от законите и правилниците или разпорежданията на Националния съвет на корпорациите, атрибуции,

корпоративният инспекторат получи от Закона от 16 юни 1932 г. следните атрибуции:

- изключителна компетентност да следи за приложението на нормите на труда;
- подпомагането и обществената предвидливост, която отделните закони поверяват на органите на Министерството на корпорациите или на зависещите от последното учреждение.
- надзор върху изпълнението на колективните трудови договори и съответните норми;
- надзор върху дейността на обществената предвидливост, подпомагане и хигиенично-санитарната дейност в полза на работниците;
- събиране на всички съобщения и информации, изисквани от Министерството на корпорациите или от Магистратурата на труда, около условията и развитието на националното производство и на отделните производствени дейности;
- извършването на проучвания, изследвания и анкети, с които е натоварено Министерството на корпорациите.

В обсега на тяхната компетентност, атрибутите на инспектората имат характер на полицейско-съдебни функции, по силата, на които се налагат санкции на всички, които не се съобразяват със законните изисквания на инспекторите. Така за съзнателното даване на неточни или непълни сведения, или за недаването на такива е определена глоба до 3000 лири, докато за неспазването на законно издадените от инспекторите заповеди е предвидена глоба до 2000 лири. В случай на неспазване на разпорежданията на закона, за чието изпълнение е повикан да бди и Инспекторатът, последният има възможност да даде на работодателя определен срок за изпълнение. По отношение на предпазването от злополука издадените от инспекторите разпореждания подлежат направо на изпълнение. Необходимите за инспектората разноси са в тежести на държавата само в предвидения размер за инспекторатите, които бяха премахнати със създаването на корпоративния инспекторат. Разноските, които надминават този размер, са в тежест на институтите за обществени осигуровки и на индустриалните и земеделски предприятия, участващи с вноски в осигуровката за злополука (в определен с Декрет на Министъра на корпорациите размер) и евентуално в тежест на специалния фонд на Корпорациите.

Междусиндикалните комитети изникнаха като фактически институции. Тяхната полезност бе преувеличена от практическия живот, който определи и техните атрибуции.

Най-напред възникна Централния междусиндикален комитет, произлязъл от събранията на представителите на работодатели и работници по инициативата на Секретаря на партията. Той има задача да разгледа въпросите, които прилагането на синдикалният строй повдига. По своя състав (представители на върховните синдикални организации, председателствани от Секретаря на партията и по-късно от Шефа на правителството) и по своята цел (да разрешава въпросите, свързани с производството върху по-висша плоскост от тази на отделните интереси) този Комитет може да се счита като особен вид предтеча на Националния съвет на корпорациите. С оглед на добрите резултати, получени благодарение на сътрудничеството между стопанската и политическата дейност, в 1927 г. бяха учредени Междусиндикалните провинциални комитети. Уредени най-напред с окръжно на секретаря на партията (2 август 1927 г.), сетне от Големия фашистки съвет, (който прие за действителни съглашенията, с изключение на одобрения от Министерството на корпорациите), те бяха накрая регулирани с Кр. Д. от 17 ноември 1932 г.

Междусиндикалните комитети упражняваха първата форма на корпоративна дейност, пристъпвайки към разрешаването на по-тежките стопански въпроси на деня, като намаляване на надниците, уравняване на цените към квота 90 и т. н. Между другото, те поеха грижата за сключване на колективни договори, разрешението на препирни и преди всичко – психологически елемент със забележителна важност – със създаването на предпоставки за разбирателство между органите на стопанската дейност и тези на политическата дейност, разбирателство, което в основата на строя беше конкретизирано с назначаването на Шефа на правителството (Шеф и на партията), за председател на Централния корпоративен комитет. Те улесниха първите крачки на новия строй, като образуваха истински и същински корпоративни органи. По отношение на Междусиндикалните комитети възникнаха неясноти от различен вид, така че се предложи те да бъдат заменени със Съветите и с Провинциалните служби за корпоративна икономия. Най-напред се преустрои Централният междусиндикален комитет, който, по силата на закона от 20 март 1930 г., стана Централен корпоративен комитет, орган на Националния комитет на корпорациите. Междусиндикалните провинциални комитети бяха оставени да съществуват като органи на партията със следния състав: Федерален секретар (Председател), представители (действащи в провинцията) на професионалните сдружения, Вице-префект, провинциален повереник на националното корпоративно учреждение (членове), и то със следните задачи:

Общ политически надзор върху дейността на професионалните сдружения.

Надзор върху сключването на колективните договори.

Намеса при разрешаването на трудовите спорове.

Даване на почини в областта на производството и на подпомагането.

Надзор върху уволняването на синдикалните ръководители.

Трансформирането на тези органи стана през 1937 г. чрез премахването (от страна на Секретаря на партията) на Междусиндикалните провинциални комитети и заменяването на Провинциалните съвети за корпоративно стопанство по начин да им осигурят компетентното участие на партията в тяхната дейтелност.

Службите по настаняване бяха създадени в 1928 г. (Кр. Декр. от 29 март и 6 декември 1928 г., изменени с Кр. Декр. от 9 декември 1929 г. № 2333 и 2393 и напоследък с Кр. Декр. от 18 октомври 1934 г.). Те осъществяват решенията на Международната конвенция във Вашингтон (създаване на безплатни и публични служби за настаняване), като се заема с грижата, поета от нашата държава, за ратифицирането на същата конвенция. Имайки пред вид отраженията, които настаняването може да даде в социалната и стопанската области, нашият строй го счита за публична функция и възлага в това отношение монопол на държавата, който почива върху следните начала:

- натоварените с настаняване на работната ръка органи са органи на държавата, уредени от норми, които самата държава издава;
- съставът на образуваните, при службите за настаняване комисии е еднакъв и тяхната работа е безплатна;
- наемането на работници чрез службите по настаняване е задължително.

Тези принципи са резултат от указаната от част III от Картата на труда насока, където се говори, че наемането и безработицата е „сложен индекс на производствените и трудови условия“ (Декл. 22); че службите „са образувани върху една и съща основа под надзора на корпоративните органи на държавата“ (Декл. 23) и че „професионалните сдружения са задължени да извършват избор между работниците с цел да се издигнат все повече и повече тяхната техническа способност и техните морални качества“ (Декл. 24). Изгодите на публичната организация, сравнена със свободната, не се нуждаят от доказване, тъй като са признати навсякъде и санкционирани изрично от конференцията във Вашингтон. Все пак първото общо разработване на материята, осъществено в Италия с Декретите от 1928 и 1929 години, се противопоставя на неудобствата, дължащи се на множеството служби, работещи всяка за своя сметка в една и съща зона. За да се избегнат тия неудобства, след дълги полемики, се прокара цитираният Декрет от 18 октомври 1934 г., който санкционираше следните начала: Службите по настаняването трябва да се образуват с Декрет на Министерството на корпорациите по една за всяка провинция със седалище при провинциалните

съвети за корпоративно стопанство. Провинциалната служба е разделена на Професионални секции, които имат седалището си при съответните синдикални организации на работниците и се упражняват от една съответна Комисия от представители на заинтересованите професионални сдружения, председателствани от Федералния секретар. Всички сътрудници и функционери на службата и на секциите действат под ръководството на един ръководител, назначен от Министерството на корпорациите, по предложение на комисията.

Единственият ръководител осигурява на службата по настаняване единство в насоките в обсега на провинцията, следвайки директивите на префекта (в качеството му на Председатели на провинциалния съвет за корпоративно стопанство), и, що се отнася до административната и техническата дейност на службата, тези на Министерството на корпорациите, докато касателно синдикалната дейност на службите той е подчинен на Федералния секретар (в качеството му на председатели на Управителната комисия). В частности, върху ръководителя лежат следните задачи:

- даване нареждания на сътрудниците на секции относно разпределянето на исканията за работна ръка;
- уреждане на евентуалните записвания на един и същ работник в повече секции;
- направляване административната дейност и надзори около техническата дейност на отделните секции, както и около събирането и докладването на статистически данни за безработицата;
- формулиране на евентуални предложения за опростяване и по-рационално устройство на службите.

Организацията, която е резултат на цитираният декрет, улеснява единството на подходи и действие на националния пазар на работна ръка, но носи и задължения, чието естество следва пряко от признатия на службата по настаняване публичен характер: задължение на работника да се запише в службата по настаняване с представяне на работническата си книжка в случаите, в които това е предписано (чл. 8 от закона от 10 1 1935 г. върху работническите книжки); задължение на работодателя да взема работна ръка чрез службите; задължение (отнасящо се до двамата), за съобщаване на уволнение или съответно на постъпване на работа в пет дни от каквото е станало. Нарушението на тези задължения води наказателни санкции под формата на глоба, която варира за работодателя от 50 до 200 лири за всеки уволнен, но недеклариран работник, от 50 до 300 лири за всеки незаконно нает работник; за работника глобата може да достигне максимум до 200 лири, в

случай че не се е записал и до 300 лири в случай на незаконно постъпване на работа.

Що се отнася до наемането, усвоеният метод на първо време предвиждаше избора на работник от страна на работодателя от съставените от секциите списъци, като се държи сметка за правото на предпочитане: членуване в партията, в синдикатите, качеството на боец от фронта и пр. Тази възможност на избор даде място на оживени спорове от страна на тези, които виждаха в нея едно безполезно вмешателство на работодателя в дискреционната власт, отстъпена на службата по настаняване, относно поглъщането на намиращата се в безработица работна ръка. Спорът бе разрешен на политическа почва с решението на Големия фашистки съвет и проведен след това с някои общи директиви, които Министерството на корпорациите отправи до Конфедерациите (март 1935). Конфедерациите, при които функционират Провинциалните служби за настаняване (земеделие, индустрия и търговия) бяха поканени да уредят въпроса за възможността за избора с колективен договор. Впрочем министерските директиви обявиха, че възможността за избор трябва да се зачита в земеделието само за специализирани работници, в индустрията само за квалифицирани и специализирани работници, в търговията само за служещи, извършващи поверителни служби: във всички тези случаи, „сетне, трябва да се определи максимален процент, на работници, които могат да бъдат наети чрез избор от работодателя“

Но само законодателните разпореждания не са достатъчни, за да оправдаят квалифицирането на службите по настаняването (особено в тяхното още нестабилизирано настоящо устройство, с оглед на което, декларацията на Големия фашистки съвет положи основите на окончателното им трансформиране), като органи с корпоративен характер. трябва да се има пред вид и духът, който въодушеви тяхното устройство и стимулира техните трансформации. Този дух е изразен в Картата на труда, където настаняването на работа и безработицата на работниците са обявени за „сложен индекс на производствените условия“, т. е. елемент, който стои над интереса на специалната категория, към която принадлежи безработния, за да окаже влияние върху цялото производство. Такова разглеждане на явлението налага не само грижи, но и предпазване. С оглед на това службите биха могли да допринесат – на почвата на направените опити – чрез определени директиви около избиране на работа и професионално обучение и преди всичко чрез инструкции, имащи за цел да ориентират безработните работници към занаяти, даже и различни от тези, които те по начало са си избрали, но които имат по-голямо приложение. Що се отнася до грижата за настаняване, необходимо е тя да бъде осъществена на национална почва, в сътрудничество с дейността на Комисариатите по вътрешно преселване и в постоянна връзка с органите по уреждане на производството – първи между всички корпорации –

тъй като такива органи са длъжни да държат сметка за този „индекс“ в своите решения.

Също така, корпоративен характер има и тенденцията, която се проявява около критериите за предпочитане при наемането на работа, т. е. тенденцията да се имат пред вид различни елементи от обществен ред (напр. многобройна фамилия). В тази област, преди да се изяснят споменатите директиви (несанкционирани още от закона), се разви една дълга борба между поддръжниците на свободното избиране от страна на наемателя и привържениците на по-широка власт на службата по настаняване (целесъобразно избрана и подготвена) и да се държи сметка за семейните условия, времетраенето на безработицата и други разграничителни елементи, както и за разпределение на разполагаемите наличности от работна ръка, с най-голямо чувство на социална справедливост.

Провинциалните съвети на корпорациите образуват последното видоизменение на някои провинциални органи на косвена държавна администрация. Те произхождат, в действителност, от старите търговско-индустриални камари (уредени още от 1862 г.) и от провинциалните земеделски съвети, чийто атрибути през 1926 г. бяха концентрирани в Провинциалните стопански съвети. Последните на свой ред бяха трансформирани със закон от 18 юли 1931 г. в провинциални съвети за корпоративно стопанство, с цел да се проведе и по отношение на тези местни органи необходимият корпоративен дух. В действителност, така направената трансформация последва по-скоро във формата, отколкото в духа и съдържанието, така че необходимостта за една нова и по-дълбока промяна се наложи скоро. Тя стана в 1937 г. чрез даването на Съветите тяхната настояща фигура и название.

С измененията от 1931 г. и последващите поправки, събрани в официалния текст, одобрен с Кр. Декр. от 20 септември 1934 г.), Съветите станаха същински органи на представителство и на закрила на цялата стопанска дейност на провинцията: „Провинциалните съвети за корпоративно стопанство, представляваха по единен и цялостен начин интересите на стопанската дейност на съответните провинции и им осигуряваха и провеждаха сътрудничеството и хармоничното развитие с общите стопански интереси на нацията“.

Съветите образуват юридически лица на публичното право, органи на пряка администрация на държавата, имащи седалище във всяко средище на провинцията.

Между поверените на съветите атрибуции, нека споменем следните:

- провеждане координирането на дейността по подпомагане и на синдикалната дейност, доколкото са насочени към увеличаване и усъвършенстване на производството, и изобщо провеждане всички почини, имащи за цел увеличаване на производството, подобряване на стопанските и социални условия на провинцията, както и формулиране предложения в тази насока;
- даване мнения относно полската полиция, гражданските нрави, панаирите и пазарищата, или доколкото им се искат – по всеки въпрос относно производството, кредита, спестяванията, обществената предвидливост и професионалното обучение;
- упражняване при нужда, в установените условия и правила, функции на покровителство на учреждения и институти с публичен характер в провинцията, които имат за цел увеличаване на производството, кредита, спестяванията, обществената предвидливост и професионалното обучение, с изключение на публичните институти за подпомагане и благотворителност и професионалните сдружения със съответните допълнителни учреждения;
- събиране мнения на специалисти, вещи лица, експерти и посредници;
- администриране търговските борси;
- упражняване надзор върху службите по настаняването;
- вземане мерки за набелязване на граждани, предназначени за експерти при Магистратурата на труда и като асистенти при трудовите секции;
- събиране и преглеждане периодически сбирките на търговски и земеделски нрави и обичаи на провинцията;
- изпълняване задачите, възложени от закона и специалните правилници на прекратените търговски и индустриални камари и на провинциалните земеделски съвети.

Членовете на Съвета са назначени в съответен на признатите и работещи в провинцията професионални сдружения брой. Като съветници могат да бъдат допуснати и институти и публични учреждения, развиващи своята дейност в провинцията, които представляват значителни стопански интереси. Назначаването на посочените съветници става с декрет на префекта, според едно, определено с Декрет на Министъра на корпорациите, разпределение.

Органите на Съвета са: Председател (какъвто е по право префектът), подпредседател, постоянен комитет, главен съвет, особени евентуално образувани специални комисии. Освен това, всеки съвет има по една колегия от ревизори. Председатели на съвета е по право префектът, подпредседателят, който го замества, както и председателите и подпредседателите на секциите,

които, заедно с председателя, образуват постоянния комитет, са назначени с Декрет на Министъра на корпорациите и избрани по начин, който позволява да се запази съразмерното представителство между работодатели и работници. Всички длъжности са безплатни, траят 4 години и допускат преутвърждаване. Постоянният комитет съставя предварителния бюджет и разходните сметки и взема в бързи случаи решения от компетентност на съвета и на секциите.

Главният съвет се състои от членове на Постоянния комитет, от съветници при секциите и от членове по право, които имат съвещателен глас: корпоративен инспектор, земеделски инспектор, директор на подвижна земеделска катедра, началник на горска милиция, шеф на гражданско ведомство, провинциален ветеринар. Впрочем, могат да бъдат призовани да участват със съвещателен глас при отделни събрания на органите на съвета, ръководители на местни служби на другите държавни или почти държавни администрации или вещи по въпроса лица. Главният съвет разглежда бюджета, решава общи възложени му от Министерството на корпорациите или от други министерства въпроси и около устройството и участието в предприятия, дейности или специални служби. Особените комисии могат да бъдат образувани с членове, принадлежащи на съвета за уреждане на имащи предимно технически характер материи, или за нагърбване с администриране на предприятия, дейности или специални служби. Тяхното образуване става с декрет на министъра на корпорациите.

Колегията от ревизори се състои от съветници, избрани по такъв начин, че да представляват всичките секции, за да се осигури съразмерното представителство.

Относно секциите законът от 18 април 1926 г. установява, че: „Съветът функционира чрез своите секции“ (чл. 1). Последните представляват, прочее, нормалният орган за функциониране. Техният брой, състав и компетенция са определени с декрет на министъра на корпорациите. Секциите могат да бъдат свикани заедно. Техните решения са винаги предмет на разглеждане от председателя.

Като автаркични учреждения съветите см поставени под надзора на държавата, надзор, който взема формата на покровителство от страна на министъра на корпорациите. Това покровителство се осъществява чрез одобряване на бюджетите, на правилниците и на по-важните управителни актове. Освен това, е предвиден и общ надзор върху тяхната дейност, надзор, който се състои в нареждането да се изпълняват актове, които се считат за необходими от закона, от правилника или за постигане на съществени цели на учреждениято, които са пропуснати от последното; в обявяването за недействителни на противните на законите, правилниците и съществени

цели решения; в разтуряне на съвета, като неговите функции се прехвърлят към една съставена от префекта комисия от двама членове, единият от работодателите и другият от работниците.

Така, както е предвидено от закона от 1934 г., имуществото на съвета е образувано от имуществени приходи от права върху удостоверенията и издадените актове и върху вписването в държаните от съвета ведомости, от годишни вноски на Институтите за обществени осигуровки, от някои налози и върхнини, от доброволни вноски на отделни лица и учреждения и накрая от така наречения съветнически налог, с който са обложени приходите от подлежащите на данък върху движими имуществва, упражнявани в района на провинцията, търговски, индустриални или земеделски занятия. За този налог е определена максимална квота и установено освобождаване на минималните приходи.

Направеното с Кр. Декр. от 28 април 1937 г. № 524 преустройство (и с предишните Кр. Д от 3 септември 1936 г. № 1900 и Кр. Д. от 18 януари 1937 № 235), ако се разглежда изолирано, се отнася само до някои малко на брой точки от устройството на съветите и то до:

- името (променено в Провинциални съвети ка корпорациите);
- персонала, като се има пред вид, че една част от персонала на провинциалните служби за корпоративно стопанство стана държавен (техните ведомства са прибрани към органичните таблици на Министерството на корпорациите);
- постоянния комитет, чийто шеф продължава да бъде префекта, докато другите членове се специфицират: федерален секретар (Вицепредседател), Председатели и Вице-председатели ка секции, един избран от Главния съвет представители на Междупровинциалните работодателски и работнически съюзи на кредитните осигурителни предприятия, Съюза на артистите и на Националното кооперативно учреждение. Председателите на секциите пак се назначават от министъра на корпорациите, но вече по предложение на секретаря на партията. Подпредседатели по право са ръководителите на провинциалните работодателски и работнически съюзи за респективните категории. Към гореизброените, поверени на постоянния комитет атрибуции (предварителен бюджет, разходна сметка, решения по спешност), вместо съвета и секциите са прибавени и следните:
 - вземане мерки за осигуряване и определяне на цените и надзор върху тях в района на провинцията, според директивите на централните корпоративни органи; грижи за уреждане бързото сключване на колективни договори, които имат действие в района на провинцията; произнасяне по уволнението на натоварени със синдикална работа

работници; разглеждане въпроси, свързани със стопанския живот на провинцията и поставени от комитета на федералния секретариат.

За да се изяснят поменатите трансформации, трябва да се припомни, че преди издаването на Кр. Д. 3. от 28 август 1937 г. бяха разтурени Провинциалните междусиндикални комитети и техните функции бяха прехвърлени към органите на корпоративния строй. Най-удобните за целта органи, т. е. Провинциалните съвети за корпоративно стопанство, требваше веднага да претърпят една структурна трансформация, за да осигурят на представителите на Националната фашистка партия, съответното на функциите, които те с право бяха възложили на разтурените комитети и които бяха дадени от тях на същите корпорации, участие.

Съветите претърпяха и друго едно изменение,, що се касае до корпоративните комисии. Като станаха периферни органи на корпорациите, съветите бяха овластени да образуват аналогично на корпорациите, корпоративни комисии, за разглеждане на отделни проблеми или на отнасящи се до представляваните от различните секции на съвета категории, въпроси. Такива комисии се състоят от членове на Главния съвет, от един представител на партията и от вещи лица. Тяхното устройство, състав и компетенция са определени с декрет от префекта. Техните сношения с корпорациите стават чрез Министерството на корпорациите.

Националният съвет на корпорациите бе създаден на основание чл. 4 от Кр. Д. от 1 юли 1926 г. като съвещателен орган на Министерството на корпорациите за въпроси, отнасящи се „до различните корпорации, или до принадлежащите към различните корпорации сдружения“ и „за други въпроси, които им са сложени на разглеждане от министъра на корпорациите“.

Въпреки че последователно, чрез декрети, бе изменен неговият състав, установявайки се, че в него участват: представител на Националното кооперативно учреждение, секретаря на партията, представител на зависещите от държавата и от другите публични учреждения сдружения (Кр. Кр. Д. Д. от 21 април и 14 юли 1927 г.), предвиденият в 1926 г. съвет не бе образуван, защото неговото съществуване не би имало смисъл. В действителности се касаеше за един предимно бюрократичен орган с преобладаващо участие на членове на публичната администрация и лишен от пряка ефикасност, защото му липсваше йерархическа власт върху синдикалните сдружения и нормативна власт в стопанското поле. Действителното образуване на съвета се забави, прочее, до 1930 г. и по-точно до закона от 20 март, когато бе прокарана „реформата на Националния съвет на корпорациите“, докато Фактически той създаваше органа в неговата типична и действителна форма, т. е. като институт, повикан да конкретизира новата фаза от развитие то на фашистката стопанска

организация. Тази „реформа“ беше продиктувана от различни теоретически и практически изисквания, които бихме могли да резюмираме, както следва:

да се разреши проблема за цялостното представителство на националните стопански интереси;

да се създаде един орган, който, освен традиционните административни и съвещателни функции, би имал възможност да упражнява и нормативни функции в стопанската материя: трудния пункт на новия строй;

да се създаде средство за координиране на стопанския сектор с политическия в обсега на държавата.

Тези изисквания следват ясно от разискванията и изявления, направени около, законопроекта. Така, в речта на Министъра на корпорациите пред камарата, Съветът бе определен като „интегрална корпорация“, доколкото „резюмира и синтезира цялата производствена дейност на италианския народ“. Самият Дуче потвърди, че:

„Чрез Националния съвет на корпорациите се създава средството за нов стопански строй; нека се забележи, средство, а не новия стопански ред, с един удар“.

Това средство трябва да осъществи „функцията на фашистката държава в производството“. В своя типичен и окончателен израз, тази нова държавна функция не е намеса, нито надзор, но координиране и дисциплиниране на производствените сили или по-точно, тя представлява една нова форма, която се проявява, наистина, посредством държавен орган, но *sui generis* орган, защото се състои от представители на същите интереси, които трябва да бъдат уредени.

Разискванията около законопроекта върху Националния корпоративен съвет бяха едни от най-оживените и интересните. Те траяха около две години и в тях взеха участие Големия фашистки съвет (относно материята, които, по смисъла на закона от 9 декември 1928 г., има конституционен характер), председателите на националните конфедерации (с исканото от тях мнение като представители на синдикалните категории), Министерският съвет и двете камари, като осъществиха така едно широко сътрудничество на усилие, което доведе до измененията и допълненията на оригиналния проект. Относно Съвета, както той е очертан от Закона от 20 март 1930 г., требваше да бъдат определени два реда отношения:

а) отношения между създадената от Закона 3 април 1926 г. синдикална организация и корпоративната организация, синтезирана от Съвета. Въпросът бе разрешен с възприемането на синдикалната организация, като основа за реализиране на началата на професионалното

представителство, считайки, обаче, Съвета, доколкото координира тези изисквания с изискванията на държавата, като орган, който допълва същата организация;

б) отношения с конституционните органи и в частност с Парламента. В действителности, ставаше дума за Съвета като корпоративно събрание, което може лесно да премине от нормативните задачи в стопанската материя към законодателните задачи, така че Камарата на депутатите му става един двойник. И до сега, въпреки, конституционната реформа, бидейки вече наложена, не е получила още законодателно утвърдяване. Нека споменем по този повод, че въпреки внесените в изборната система, нововъведения, настоящият начин на назначаване на депутатите не е достатъчен да обърне Камарата в едно Професионално събрание, но че, от друга страна, началото на политическото представителство, използвано само за извън професионални дели, се отличава от началото на професионално представителство, конкретизирано в Съвета и призовано да защитава интересите на категорията, които биха могли да бъдат наречени общи интереси само в тяхната последна форма.

При днешното състояние на тяхната организация, въпреки, Камарата и Съветът не могат да се заместят един други. Що се отнася до последния, изрично е установено, че неговата нормативна власт не може да излезе извън законите на държавата; може да се каже даже: в собствения си обсег корпоративната норма е йерархически подчинена на издадените от законодателната власт норми.

С образуването на Съвета и с възлагането върху него на важни функции-, въпреки, не се извършва заместване на компетенция, но разпределяне на последната между органите на държавата по такъв начин, че се получава по-голяма специализация от по-рано: Синдикатът урежда професионалната дейност на отделните лица като функция от интересите на категорията; няколко синдикати уреждат професионалните отношения между отделните лица, като функция на един производствен бранш; Националният съвет на корпорациите урежда стопанските отношения между разните производствени браншове като функции на националното стопанско благополучие, Парламентът се намесва като функция на общите интереси на нацията. В конкретното реализиране, както и в идейните начала на строя, националният политически интерес обхваща, прочее, и има предимство, не само пред интереса на отделното лице, но и пред тези на категорията на производствения бранш и на самото производство, разгледано в неговия комплекс и синтезирано в Съвета. Съветът може да бъде квалифициран като представителен орган, но не в техническия смисъл, употребяван от чл. 5 и 10 от Закона от 3 април, относно професионалното сдружение, но доколкото неговите членове са

посочени от особено важни за националния живот, колективни групи или както и да изразяват интересите на дадени групи. Членовете на съвета могат да бъдат класифицирани, както следва:

представители на конфедерациите и посочени от техните върховни колегиални органи членове, съгласно чл. 8 от Закона и приложената към него таблица;

членове, посочени по силата на устава на сдруженията между държавните служители и служителите на Националното корпоративно учреждение;

членове по право;

вещи по стопанските и корпоративни въпроси лица, (10 на брой).

За да бъде някой член на Съвета, се изискват същите реквизити, които се изискват при избор на депутат. Качеството член е признато с кралски декрет, по предложение на Шефа на правителството и води полагане на клетва. Членовете по право, бидейки такива по служба, остават членове, докато изпълняват последната; тези които не са по право, имат 3-годишен мандат и могат да бъдат преутвърдени; ако обаче, те изгубят изискуемите се реквизити да бъдат членове, това им качество им се отнема по процедурата, по която са утвърдени.

Според чл. 2 от Закона, органи на Съвета са „секциите и подсекциите, особените постоянни комисии, Общото събрание, Централния корпоративен комитет“.

Шефът на Правителството, който председателства Съвета с всичките негови органи, има собствени и автономни функции, така че трябва да бъде считан като орган на Съвета, въпреки че член 2 не го споменава между същите. С оглед на особеното положение на Шефа на Правителството в нашия конституционен строй, това председателство конкретизира спойката на Съвета, като единна организация за национално стопанство, с другите органи (и съответно други сектори) на държавния живот. С други думи, то конкретизира идеологическото единство на националния живот, в който политическата дейност на партията, бюрократическата дейност на публичната администрация и стопанската дейност на професионалните категории са само частични изрази, извори на енергия за сътрудничество към същата цел. Шефът на Правителството има в Съвета една двойна поредица от функции: като Шеф на Правителството и като Председател на самия Съвет. Като Шеф на Правителството, той учредява специалните постоянни комисии, които биха се явили необходими, възлага върху Съвета упражняването на нормативна власт и може да забрани обнародването на норми и корпоративни съглашения. Тези функции не могат да се делегират. Като Председател на Съвета, той има

задачата да свиква всичките негови органи и да ръководи работите им. Като негов заместник или по делегация, тези атрибуции могат да бъдат управлявани от Министъра на корпорациите. Председателството на по-малките органи – секции, подсекции и постоянни комисии – може да бъде поверено на някой министър или подсекретари, но не на член на Съвета, на функционер на Главния секретариат на Министерството на корпорациите.

За подготвяне работата на органите на Съвета, за вземане решения от тях и за административните служби се грижи Главният секретар, какъвто по право е Главният директор на корпорациите при министерството, подпомаган и евентуално замества от Централните корпоративни делегати.

В системата от 1930 г. секциите отговарят на 7 първични конфедерални бранша: земеделие, индустрия и занаяти, търговия, транспорт и вътрешно корабоплаване, морски и въздушни транспорти, банки, свободни професии и изкуства.

Подсекции имаха: Секцията за индустрията – индустрия и занаяти; на свободните професии – професии и изкуства; на морските транспорти – морски транспорти и въздушни транспорти. Първоначалният състав на секциите и подсекциите можеше да бъде променен с декрет на Шефа на Правителството по предложение на Министъра на корпорациите, като се вземе мнението на Общото събрание. Съразмерността беше, до колкото е възможно, запазена, като се държеше сметка за особената систематизация на междинните категории: напр., на ръководителите на предприятия, които се представляват и в Съвета, в числото на работодателите, на чиновниците, представени между работниците, на представители, посочени от Националното корпоративно учреждение и т. н. Функционирането на секциите бе предвидено по достатъчно разтеглив начин, за да осигури по-голямо приобщаване към третираните различни проблеми. Те можеха, в действителности, да бъдат свикани по отделно или заедно, по две и повече, и само с представяне на работодателите или респективно на работниците.

По своята компетентност, Секциите имаха власти да решават автономно, подчинени само на властта на Общото събрание, което можеше да се намеси (като орган, който конкретизира общи интереси срещу тези, които представляват частни интереси), още и в материя от компетентности на секцията, както и съвещателно (да дава мнение по искане на секциите) и с решения (изложения по форма и по същество, относно формулираните норми и относно утвърдените от секциите съглашения). Според разпорежданията на чл. 13, върху секциите можеха да бъдат възложени атрибуции, присъщи на корпорациите (с изключение на съвещателните функции, запазени за Министерството на корпорациите и упражнявани от Главния секретар на

Националният съвет на корпорациите, докато бе издаден Закон от 5 февруари 1934 и ги възложи на корпорациите). Те имаха, накрай, за задача да свържат една с друга евентуално образуваните от съответния бранш корпорации.

Специалните постоянни комисии можеха да бъдат образувани с Декрет от Шефа на Правителството, по предложение на Министъра на корпорациите, с участието на лица, принадлежащи към Общото събрание, с цел да проучват въпроси от общ характер и с предимно техническо естество. Техните атрибуции, вместо да бъдат установени предварително, бяха определяни за всеки отделен случай в учредителния Декрет. Между образуваните комисии, нека споменем комисии за трудово законодателство, за подпомагане, за обществена предвидливост и кооперативната; сетне комисията за обмен със странство, митническа политика и търговски договори; комисия за размяна на чираци със странство и т. н.

С оглед на важността на материята, поверена на Общото събрание, последното доби един особен състав, ставайки така по-сложно, отколкото сбора от секциите. В действителност от Закона е установено, че „когато предметът на решенията интересува целия корпоративен и стопански строй на държавата, и в изрично предписаните от закона случаи, секциите на Съвета се свикват в Общо събрание“ (чл. 5). С цел да се добие един наистина представителен орган на общите интереси на държавата, законодателят установи, че това Общо събрание би trebвало да обхване:

- професионалният елемент от секциите;
- политическият елемент, представляван от Партията; Секретаря на Националната фашистка партия и един член от Директориума;
- административният елемент: Министри и Главни директори на заинтересованите министерства;
- техническият елемент: 10 вещи по корпоративни въпроси, посочени от Министерството на корпорациите, лица;
- представители на по-важни от гледна точка на общите стопански, политически и социални интереси, сдружения и учреждения, т. е. Председателят на Опера Национале Балила, на Националния патронат, на Дружеството на ранените и инвалиди от войната, на националното сдружение на бойците, на фашисткото сдружение за публични служби, на сдружението на служителите при публичните учреждения.

Централният корпоративен комитет погълна Централния междусиндикален комитет, който както вече споменахме, представляваше вече в зародиш Съвета. По своя състави и функции Централният корпоративен комитет бе повикан като синтез на самия Съвет и негов постоянен активен орган. В неговия състав участват: Министърът на корпорациите със своите

подсекретари, Министрите на земеделието и горите, и на вътрешните работи, Секретарят на Партията, Председателите на конфедерациите и на Националното кооперативно учреждение и Главният секретар на Централния корпоративен комитет. В последствие, при образуването на корпорациите (Закон от 5 февруари 1934 и последващите декрети), в него влязоха също и 22-ма представители на партията, които в корпорациите изпълняват длъжността на подпредседатели; освен това, Министрите на Правосъдието, на Финансите, на Народното просвещение, на Публичните работи, на Съобщенията, за Италианска Африка, Административният секретар и двама подсекретари на Партията, докато от него бе изключен Председателят на Националния патронат, тъй като това учреждение премина към синдикалните сдружения на работниците (Кр. Д. 27 декември 1934 г.). Като централен орган на Съвета, върху Комитета бе възложена задачата да координира дейностите на Съвета, да замества Събранието при спешни въпроси, с изключение на нормативните функции и стопански съглашения), да дава мнение по въпроси, отнасящи се до политическата ориентация на синдикалната дейност, в връзка с националните проблеми на производството и моралните цели на корпоративния строй. С численото си увеличение комитетът засили представителния си характер и властта си, като поемайки поверените на Събранието атрибуции по отношение на корпоративното координиране, замести последното при утвърдяването на актовете на корпорацията, правейки така корпоративната дейност по-бърза и по-лека. Освен това е предвидена и възможност, щото компетенцията на Централния корпоративен комитет, по пътя на заместването, да бъде разпространена върху всички решения на корпоративните органи при предварителното отстъпване на власт за всеки отделен случай от Шефа на Правителството. Централният корпоративен комитет, прочее, можеше да бъде повикан да замества Събранието в нормативните му функции, да утвърждава проектите за норми и тарифи или да предлага изменение на подлежащите на неговото одобрение стопански съглашения.

От разглеждането на Закона от 20 март 1930 г., както и от разглеждането на работата, развита до учредяване на корпорациите, следва, че функциите на Съвета са били корпоративни, не в тесния смисъл на думата, посочен от Закона от 3 април 1926 г. и от съответния Правилник (съглашение между работодателите и работниците), но в нейния широк смисъл, изразен от Картата на Труда, където функцията на съответна връзка, между работодатели и работници се счита за особен израз на един общ принцип, т. е. на единната организация на националното производство.

В подробности функциите на Съвета могат да бъдат разделени на: съвещателни, факултативни и надзорни. Съвещателните функции не са типични за корпоративния строй, тъй като се срещаха и в многобройните

съвети, създадени в странство като съвещателни органи на публичната администрация по стопански въпроси. Образуването на тези органи отразява разпространението на тенденцията за рационализиране дейността на публичната администрация чрез сътрудничеството на вещи лица по проблемите от стопанско естество, които в последните 10 години се повдигат и поставят твърде често.

Съвещателните функции могат да бъдат факултативни и задължителни: първите се простират в една много обширна област (практически ограничена само от задължителната компетенция на други съвещателни органи на държавата, като Държавен съвет и Големият фашистки съвет. Чл. 10 от Закона съдържа един списък на тези функции, примерно изброени. Изобщо може да се каже, че Съветът може да бъде поканен да даде мнение по всички въпроси, които интересуват националното производство. Задължителните съвещателни функции, с които е натоварено общото събрание, са, обаче, изброени ограничително със следните термини: признаване на професионални сдружения; отнемане на признаването; отнемане на евентуалната делегация на надзорни функции и покровителство върху сдружения от по-нисша степен в полза на сдружения от по-висша степен; овластяване и признаване на нови конфедерации; учредяване на отделни корпорации; обжалване пред последната инстанция отказа да бъде допуснато или нареждането за изключване на едно законно признато сдружение.

Надзорните функции се отнасят до предварителен надзор (овластяване) и послешен надзор (овластяване и ратифициране). Първият се изразява в отстъпената на професионалните организации възможност „да определят тарифите за професионалните престации на същинските представители и да издават професионални правилници“. За последните е необходимо да се отстъпи овластяване от страна на Общото събрание по предложение на Секцията или на компетентната Подсекция (чл. 11 от Закона от 20 март 1930 г.). Послешният контрол, обаче, се осъществява в следните случаи:

- а. Послешно преглеждане на тарифите и съглашенията, издадени от професионалните сдружения по силата на отстъпеното им овластяване;
- б. Приложение на съглашенията, сключени по силата на чл. 12, евентуално подчинени на изменения;
- в. Утвърждение на норми, съглашения и тарифи, издадени по силата на чл. 8 и 10 от Закона от 10 февруари 1934 г. Тази последната атрибуция бе възложена отначало на Общото събрание, но както споменахме, бе разгледана като следствие на възможността да се замести Централния корпоративен комитет.

Нормативните функции са по-важни и по-типични, тъй като те отличават Съвета от всички подобни създадени в странство органи или даже по-рано в нашата страна. Те са предвидени от чл. 12 на Закона от 20 март 1930 г. и се отличават в три точки, които се отнасят до две категории правила – правила за координиране и нови, уреждащи стопанските отношения правила, – чрез които нормативната власт на Съвета добива различно значение.

1. Чл. 12 предвижда в действителност преди всичко нормативна координираща дейност: а) относно съществуващите вече норми за дейността на сдруженията, допълнителните учреждения или корпоративни институти за подпомагане (чл. 12 п. 1); б) относно различното уреждане на установените с колективните договори или по други подобни начини трудови отношения, (корпоративна норма и решение на Магистратурата по труда); в) относно всяка друга нормативна дейност на корпорациите (ср. № 2). Тук не се касае за издаване на нови норми, но само за обновяване на съществуващите норми с изискванията на координирането. По силата на тази намеса на Съвета е възможно да се добие максимална рационализация на дейността на подпомагане, на приравняване на провеждането от близките на един и същ производствен бранш категории или от близки браншове уреждане на труда с националното уреждане на чиракуването или ратайството. Впрочем, основанийето на тези атрибуции не трябва да се търси толкова в самото опростяване на координирането, колкото в желанието да се унифицира специалното гледище, което продиктува тези правила с общото гледище, което Съветът може да има за разглежданите отношения.

Упражняването на функцията за координиране не е автономно, но се поверява за всеки отделен случай по предложение на министъра на корпорациите от Шефа на правителството в качеството му на представляващ върховния синтез на националните интереси орган и следователно, имащ възможност да преценява целесъобразността на дейността на Съвета. Освен починът за упражняване на нормативната дейност на Съвета, Шефът на Правителството има възможността да се намесва *a posteriori* в тази област, чрез правото на вето върху обнародването на издадените норми: тази мярка е необжалваема.

2. Издаването на нови норми за уреждане на колективните стопански отношения (чл. 12 № 3) е квалифицирано от Шефа на Правителството като революционен елемент за целия Закон. Него ще разгледаме по повод на корпоративната норма, чийто резултати е то; сега ще се ограничим да изтъкнем, че дадената в това отношение на Съвета власт е една заповедна власт, подчинена на законодателната власт, която само може да издава формални закони. Това следва изрично от чл. 32 на Прав. от 12 май 1930: „Централният корпоративен комитет издава правила, в съгласие с чл. 12 от

Закона от 20 март 1931 г., само по въпросите, които не са уредени със закони или правилници“.

Централният корпоративен комитет в 1937 г. (с разтурянето на Централния комитет за надзор върху цените и Провинциалните междусиндикални комитети) бе натоварен с друга една най-важна задача, а именно, с уреждане на цените. Одобрението на решенията на корпорацията или на корпоративният комитет около цените на отделните стоки и разглеждането на свързани с цените, но имащи общ характер въпроси, принадлежи в действителности на Централния корпоративен комитет. (Кр. Д. 3. 28 апр. 1937).

Корпорацията може да бъде считана като аналитичен израз на интересите на една категория, интереси, които не са повече класови интереси, но не са и още национални. С оглед на отделни практически изисквания нейната правна систематика идва последна в развитието на строя; все пак понятието, което тя понастоящем носи, е все по-малко несигурно в различните законодателни мероприятия (издадени след 1926 година) за пряко или косвено уреждане на производствените отношения. Преминаването от класовия интерес към интереса на категорията, отразено в законопроекта за уреждане на трудовите отношения, под формата на смесен синдикат, се предвижда от Закона от 3 април и от съответния Правилник под формата на централни органи за свързка. Последните са осъществени провизорно от секциите на Националния съвет на корпорациите и окончателно от уредените със Закон от 5 февруари 1934 г. институти.

На тези три възникнали през време на подготвителните работи въпроси: какво трябва да правят, колко да бъдат и как да бъдат образувани корпорациите, Законът от 5 февруари 1934 г. отговаря по следния начин:

1. корпорацията е „онзи инструмент, който под егидата на държавата осъществява цялостното органично и единно уреждане на производствените сили, с оглед на развитието на богатствата, на политическата мощ и на благосъстоянието на италианския народ“ (дневен ред, утвърден от Националния съвет на корпорациите на 13 ноември 1933 г.). Тази дефиниция няма правен вид, но е единствената, с която разполагаме, защото последващият закон не дефинира института. Нека отбележим фразата „под егидата на държавата“ на дефиницията, която фраза припомня, че волята на корпорацията трябва да се подчинява на една по-висша и единна насока;
2. броят ще бъде определени от действителната необходимост на националното стопанство;

3. корпорациите ще бъдат съставени от представители на държавата (в нейните два израза на администрация и партия) и от представители на капитала, на труда и на техниката;

4. те ще имат като специфични задачи помирителни и съвещателни, с задължителност по проблемите от по-голямо значение и чрез Националния съвет на корпорациите, издаването на закони, уреждащи стопанската дейтелност на нацията (цит. дневен ред).

От споменатите начала е видно, че разпорежданията на Закона от 5 февруари са запазени нарочно еластични, за да не спъват бъдещото развитие на строя.

Една особеност на законодателството в тази материя се отнася до образуването на корпорациите, което става с „декрет на Шефа на Правителството, по предложение на министъра на корпорациите, като се вземе мнението на Централния корпоративен комитет“ (чл. 1), т. е. акт на изпълнителната власт, както и с акт на законодателната власт или по делегация от последната. Корпорациите се председателстват от Шефа на Правителството или от министъра на корпорациите. Подпредседателите могат с Декрет на Шефа на Правителството да бъде избрани между представителите на Националната фашистка партия (Кралски Декрет от 24 септември 1936 г.), докато другите членове (в определени от учредителния декрет брой) се посочват от близките сдружения и утвърдяват с Декрет от Шефа на Правителството, по предложение на Министъра на корпорациите. Корпорациите (образувани с послешните декрети на Шефа на Правителството, на брой 22) са разпределени на 3 групи: цикъл земеделско производство; цикъл индустрия и търговия; на производствена дейтелност. Впрочем, съединението или раздробяването на проблемите, за които става дума, е предвидено по следните начини:

В корпорациите, където са представени категориите на разните браншове стопанска дейност, могат да бъдат учредени секции по категории, чийто решения трябва да бъдат подчинени на одобрението на корпорацията.

Относно въпросите, засягащи различни браншове на стопанската дейтелност, могат да бъдат свикани заедно, две или повече корпорации със същата власт, която имат единичните корпорации.

За уреждане на стопанската дейност относно определени продукти могат да бъдат образувани корпоративни комитети за продукта по същата процедура, подписана за учредяване на корпорациите. Решенията на тези комитети са подчинени на одобрението на компетентните корпорации или

след това на одобрението на Общото събрание на Националния корпоративен комитет.

С новия закон от помирителните атрибуции на корпорациите стават задължителни всички онези, които се отнасят до особено важни въпроси, за които е установено с декрет, че публичните администрации трябва да искат мнение от компетентните корпорации. За всички въпроси, отнасящи се до бранша, за които корпорацията е учредена, обжалването на мнението на последната е факултативно. По този повод нека припомним, че с Декрет на Шефа на Правителството „съществуващите за бранша, за който корпорацията е образувана, помирителни комисии могат да бъдат премахнати“, (чл. 17). В действителности премахванията са били различни. Нека припомним, между другото, за натоварената да дава мнение върху новите индустриални мероприятия комисия, комитета за азот, комитета за синтетични и органични цветове. В противовес, обаче, бе установено, че съвещателната функция на корпорацията може да бъде доверена на комитет, образуван (с различна структура, според изискванията на отделните случаи) с Декрет на Шефа на Правителството и по предложение на министъра на корпорациите, който го председателства (Кр. Декрет от 14 януари 1937 г.).

Помирителните атрибуции на корпорацията следват от Закона от 3 април, от Правилника и Картата на труда (Декл. X), в която опитът за помиряване е обявен за задължителен за корпоративния орган към Магистратурата на труда. Упражнявани временно от Министерството на корпорациите, тези функции бяха прехвърлени на корпорацията, учредена в специална Колегия, съставена от Председателя на заинтересованата корпорация и от избрани за всеки отделен случай, с оглед на естеството и предмета на спора, членове.

Що се отнася до нормативните атрибуции, нека припомним, че те се засягат от Закона от 3 април (чл. 10) според който: „Централните органи за настаняване могат да издават... общи норми върху условията на труда в предприятията, за които се отнасят“) и Правилникът (чл. 48 б), според който: „Корпоративните органи... имат възможност. .. да подемат, насърчават и подпомагат всички почини, насочени към координиране и към по-добра организация на производството. Картата на труда отива още по-надалеч, като приема, в Декл. VI, че корпорациите, като представители на единните интереси на производството, „могат да диктуват задължителни норми за уреждането на трудовите отношения и за координирането на производството, всякога, когато имат необходимата власт върху свързаните сдружения“. Накрай Законът от 5 февруари, последван от едно живо движение в полза на даването на корпорацията на законодателна власт в формален смисъл, придържайки се мъдро в линиите на нормативната власт, санкционира забележителен напредък

от по-раншните разпореждания, като потвърждава, че „корпорацията изработва правила за колективно уреждане на стопанските отношения и за единна дисциплина на производството. ..“ (чл. 8) и че в областта на своята компетенция, корпорацията „има възможност да издава... тарифи за престациите и стопанските служби и за потребителните блага, предложени на публиката при условия на привилегия“, (чл. 10). Нека се върнем към значението на тази точка по повод на корпоративната норма.

Нека припомним, че с Кр. Декрет от 1937 г. корпорациите могат да бъдат повикани да се произнесат по проблеми за цените на известни стоки или услуги (вместо разтурените Комитети за надзор върху цените, органи на Националната фашистка партия). Това произнасяне може да бъде делегирано на отделни корпоративни комисии. Мненията, дадени от тези комисии или от корпорацията, подлежат на одобрение от Централния корпоративен комитет. Тази атрибуция, която корпорацията може да развива в най-разумна форма, има голяма важност. Партията имаше, в действителност, задачата да уреди едно случайно явление (монетно изравняване), докато корпорацията има задачата да контролира едно постоянно явление, а именно, цената на производството, за да се достигне до едно справедливо равновесие между костуеми разноски и цени и да се осъществи най-голяма възможна справедливост в разпределението.

С оглед на функционирането на корпорациите, нека припомним произнесените от Дуче на 3-то Общо събрание на Съветите на корпорациите (15 май 1937) думи: „В тези, последните месеци бяха поверени на корпорациите функции от изключителна важност, а именно, разглеждането на новите индустриални планове, определяне на цените, определяне размера на надниците и на заплатите. Всяка от тези функции е типична, ясна принадлежности на корпорациите, които по казания начин навлязоха наистина в стопанския живот“.

Корпорацията действа чрез своя съвет. Законът (чл. 3) оставя по отношение състава на последния широки възможности за определянето му от учредителния устав. От учредителните декрети, издадени на 29 май, 9 и 23 юни 1934 г., относно всяка една от трите групи корпорация следва, че – като се остави настрана броя и квалификацията на членовете – Съветите на корпорациите обхващат:

- а. представители на партията;
- б. представители на работодатели и работници – съразмерни по брой, но различни по категории – от представляваните от корпорациите категории (ръководителите на предприятията са представители от броя на работодателите);

в. представители на техниците и евентуално на националното кооперативно учреждение.

Посочването на представители на Партията става от Секретаря на същата, това на представители на производствените сили – от синдикалните сдружения, чрез органите им, които с компетентни по устава. Изборът се прави между тези, които принадлежейки към групите повикани да представляват, отговарят на необходимите изисквания за синдикални ръководители (чл. 1 № 3 от Закона от 3 април). Членовете са назначаеми за три години, но могат да бъдат преутвърдени. Освен това, могат да бъдат повикани да участват в заседанията на Съвета, без право на гласуване, лица, вещи по разискваните проблеми. Министрите и заинтересованите Подсекретари и Председателите на конфедерациите за индустрия и търговия могат винаги да участват. Накрая, по овластяване на Председателя, могат да участват и шефовете на заинтересовани от разискваните въпроси институти и учреждения. Съответната документация се дава от шефа на Главната дирекция на труда и Секретариата на корпорациите при М-вото на корпорациите. Самият Главен секретар на Съвета се грижи за службите по координиране на работите и настаняването заедно с държавните администрации и органите на Националния корпоративен съвет, както и секретарските служби.

Учредяването на корпорациите повдигна някои стари проблеми, за които вече споменахме, като проблема за отношенията между синдикалния строй и корпоративния строй и този за отношенията между корпоративни връзки и конфедеративни връзки. В повече се поставиха нови проблеми за отношенията между Националния корпоративен съвет и корпорациите, между нормативната власт на единия и тази на другите, между задачите на общите корпорации (секции и подсекции) и тези на новите органи. Такива проблеми се разглеждат в закона от 5 февруари 1934 г., в чийто чл. 14 е дадена възможност на Правителството да издава норми за координиране на закона от 5 февруари с другите закони на държавата, между които изрично е указан законът за Националния корпоративен съвет. Това сътрудничество е от най-голямо значение за избягване раздробяването на тенденциите и партикуларизма на интересите. Нека припомним, в действителности, че ако е полезно да се разглежда аналитично основата на всички производствени сектори на нацията, възможността да се добие един синтетичен изглед от същите е безспорна, ако се иска да се даде разрешение от значение за националното гледище по стопанските проблеми. Корпорацията, както е очертана от Закона от 5 февруари 1934 г., развивайки се в орбитата на една отделна част на производството, може да докара опасността от засилване партикуларизма на категорията и ограничение в отделните интереси или в частни разрешения. Само една междукорпоративна синтеза, каквато може да даде един орган като Националния корпоративен съвет, може да даде средства за новото стопанско

равновесие, придобито с цената на необходимите жертви на различията между интересите било на индивидите, било на корпорациите.

При това корпорацията не е хвърлена в *mare magnum* на институтите, създадени от фашизма като свършен и неприкосновен орган. Тъкмо напротив, Шефът на Правителството декларира в Сената (13.1.1934 г.), че: „Във втората фаза след утвърждаване на закона ще се премине към образуването на корпорации, чрез които ще бъде следвано от близо функционирането от страна на правителството... Когато бихме видели впоследствие надзиравано действителното практическо функциониране на корпорациите, ще преминем към третата фаза, т. е. към тази фаза, която се нарича конституционна реформа“.

Какво друго изразява това намерение да се следва и контролира функционирането на корпорациите, преди да се процедира по-нататък, ако не една отворена врата, нарочно оставена за изменения, които биха могли да станат мълчаливо?

VI

ПРАВНО УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ОТНОШЕНИЯ

Колективен договор и приравнени към него норми, корпоративна норма.

Колективния договор можем да определим като „договорно определяне между групи на работници и съответните групи на работодатели (или даже само един работодател) на общи, присъщи на трудовите отношения клаузи“. Тези клаузи би трябвало да бъдат наблюдавани в индивидуалните договори, които се сключват вътре в заинтересованите групи. Касае се даже както при синдиката, за един институт, изникнал по силата на нещата от всекидневната практика на производствения живот и образуващ пряка последица от него, като правото му на съществуване е свързано с класовото сдружение. Колективните договори с тясно свързани с последното, тъй като техният брой и тяхната сила зависят от броя и силата на сдруженията, които ги поддържат. Затова във фашисткия строй отстъпената на признатите професионални сдружения сила се разпростира върху колективните договори, сключени от тях, като им осигурява широко значение и забележителна ефикасност, а именно:

- Колективният договор има задължителна ефикасност за всички зачислени към категорията, даже и да не са членове на сдруженията, които го сключват и може да бъде зачетен даже и от зачислени по погрешка в различна категория;
- Значението на колективния договор бе разпространено от областта на трудовите отношения, в която го ограничаваха разпоредбите в 1926 г, към областта на стопанските отношения, където се поставя наред с ордонансите и корпоративните норми.

Освен многобройните разпореждания на закона, издадени, начинаейки от Закона от 3 април 1926 г. в материята на колективния договор, от основно значение е и разпореждането на Картата на труда, което, без да бъде възведено в закон, силно повлия дейността на сдруженията: „Професионалните сдружения са длъжни да уреждат с колективни договори трудовите отношения между категориите на работодатели и работници, които представляват“ (Декл. XI). Сигурно е, че това задължително уреждане от стопанско гледище е в връзка с т. н. „свободна игра на търсенето и предлагането“ на труда. Връзката, изглежда, обаче, оправдана, като се има предвид, че казаната игра е свободна само на теория, докато в производствения живот бяха наложени ограничения; но преди всичко същата връзка изглежда оправдана от едно особено съображение в смисъл, че не може да се приеме, че условията на труда и на живота на „човека“, като фактор в производството, биха били разбираеми на

почвата на една проста сметка на финансова целесъобразност или на една сведена към математически термини величина Съображението, очевидно, има извънстопанско естество, но според фашисткото схващане, което се приема изрично с точната цел да създаде равновесие, различно от това, което би се установило под влиянието на чисто стопански съображения, то не е единственото стопанско съображение.

Правното естество на колективния договор повдига един много разискван въпрос, а именно: да се определи онзи акт, който въпреки че има характера на договорно съглашение, има обвързваща ефикасност, която надхвърля договарящите страни, за да обхване всички членове на категорията. По въпроса се очертават три тенденции, които схващат колективния договор съответно от:

- а) строго договорно естество, акт който възниква в полето на публичното право, но почива на представителството на волята на отделните заинтересовани (съставляващи категорията), аналогично на това в частното право;
- б) еkleктична природа на акт, който носи дрехите на договора, но душата на закона“; може да се каже, че той е договор, доколкото следва от съгласието на страните и норма, доколкото е задължителен по отношение на трети лица;
- в) нормативно естество, почиващо върху представителство на интереси, което е дадено на сдружението със закон по отношение на респективната категория.

Това трето мнение, което характеризира колективния договор, като правна норма, изглежда най-съгласно със систематизацията, която законодателят дава на договора: колективният договор произхожда в действителност от учреждения, чиято воля – в полето на определените от синдикалните закони граници – държавата приема като собствена воля.

Конститутивните елементи на колективния договор са тези, които са нормални за всеки договор: дееспособност на страните, съгласие, предмет, причини. Различно е, обаче, отчасти значението на всеки един от тези елементи, с оглед на действителността на съглашението.

Правната дееспособност, с оглед на целите на колективния договор, е дадена на законно припознатите професионални сдружения (чл. 10 от Закона и чл. 47 от Правилника). Недееспособни, прочее, са фактическите сдружения; сдруженията, които могат да бъдат овластени, но не са припознати (чл. 3 и 52 от Правилника с изключение на означените изменения); категориите, за които е забранено да образуват професионални сдружения (чл. 11 от Закона, и 91 от Правилника и последващите изменения); накрай, категорията на свободните

професии, артистите, доколкото техните престации са уредени не с колективен договор, а с тарифи. Тази дееспособност, впрочем, е ограничена и що се отнася до признатите сдружения; в действителности последните не могат да уреждат излизащи извън обсега на представляваната категория, или на териториалната зона на тяхната компетентности отношения.

За да улесни приспособяването на договорната регламентация към различните изисквания на конкретните случаи и за да осигури ползата от уеднаквеното уреждане в обсега на категорията Хартата на труда (Декл. XI 2°) дава следното нареждане: „колективният трудов договор се сключва между сдруженията от първа степени, под ръководството и контрола на централните организации, при възможността за заместване от страна на сдруженията от по-висша степен в предвидените от Закона или устава случаи“. Съответно на това разпореждане договорната власт (която, както казахме е нашироко използвана на първо време от организациите от по-висша степен, особено, защото са по-близки духовно и технически до целта) е възвърната на сдруженията от първа степен, като тяхната характерна власт със закона от 5 февруари 1934 година, която обявява за „самодейни в синдикалното поле“ професионалните сдружения, които са свързани с някоя корпорация (чл. 7) и със синдикалната реорганизация, която преобрази националните федерации в сдружения от първа степен.

Съгласието трябва да бъде действително дадено от законните представители на договорящите сдружения, т. е., ако статутите не определят в това отношение съответни органи, от Председателя, от Секретаря или евентуално от Комисаря, който ги замества. Бидейки предписана – под страх на недействителност – тържествена форма (писмен акт), съгласието следва от подписването на колективния договор от страна на представителите на сдружението. Това съгласие трябва да бъде между другото уеднаквено с евентуално предписаните от устава норми като допълнение на закона: предварително овластяване – или одобрение – от страна на сдруженията от по-висша степен. На практика, обаче, тези два института се считат като обикновени допълнения на съгласието, което се приема за действително изразено, даже и където те липсват. С други думи, тази липса е за колективния договор причина за унищожаемост, но не и за нищожност (чл. 50 от Правилника). Що се отнася до пороците на съгласието, за колективния договор е от значение само грешката; грешката на лицето (например съгласие, дадено добросъвестно на едно непризнато сдружение) води нищожности на договора; фактическата и правна грешка води нищожности само при определени условия; грешката в мотивите (непознаване или криво познаване на известни фактически предпоставки на нормата, както би било, например, непознаване условията на пазара) има, обаче, в синдикалната материя, за разлика от частното право, особеното значение на основание за унищожаемости на колективния договори.

Предмет на колективния договори са трудовите отношения, които имат колективен характер, т. е., които се отнасят до неопределени и неопределяем брой лица. Тази характеристика ги отличава от индивидуалните отношения, върху които колективният договор упражнява своята нормативна функция. Като се има предвид широтата на израза „труд“ (вж. Декл. II от Картата) в строя радиусът на действие на колективния договори би требвало да бъде най-пълнен. Критерият определени в това отношение от Министерството на корпорациите, в действителности е достатъчно широки, доколкото допуска съществуването на трудовото отношение, което се урежда чрез колективен договори „всякога, когато може да се установи елементи на работа, като автономен предмет на задължение и като автономна договорна престация“, обгръщайки така не само отношение на наемна работа (*locatio operarum*), но и отношения на наеми на услуги (*location operis*). Картата на труда след това говори изрично за разпростиране на колективния договор, сключен от категорията и върху домашните работници (Декл. XXI). Само практически трудности ограничават до сега приложението на така установеното начало. Същото разпространение е предвидено и за служещите (нечленове) на кооперативни предприятия и за служещите в занаятчийските магазини. Относно отношенията на земеделска работа, разпоредбите от 1926 г. се ограничават с изключването от договаряне на колективни договори „собствениците, които са дали под наем своите земи“ (чл. 4 от Правилника), но сетне Законът от 3 април 1933 г. за разпространението на правната уредба на колективния трудов договор в отношенията на земеделско съучастие и на дребно наемане направи задължителни сключените от синдикалните организации изполичарски договори и договорите, отнасящи се до други форми на обработване на земите. Поради това, понастоящем от сключването на колективни договори са изключени само:

1. Някои групи държавни служители и служители при други публични учреждения (на брой все по-ограничен).
2. Причислените към служби, уредени с публични актове, закон, правилник или клаузи от предприемачески поемни условия (чл. 52 Прав.).
3. Изпълняващи служби от личен и домашен характер (чл. 52 Прав.).
4. Някои занятия, имащи най-специални характеристики (напр. алпийски водач).

Що се отнася до причината на колективния договор за уреждане на трудовите отношения, тя е насочена към защитата на определена категория работници. Колективният договор би бил нищожен, въпреки, по липса на причина, ако не съдържа нормативни разпоредби по труда. Той би бил нищожен поради незаконна причина, ако съдържа клаузи, противни на договора, т. е. такива императивни норми, които са предназначени да закрилят един общ и като така, по-висш интерес от този на категорията, или на

публичния ред (т. е. в специалния случай такива, които предизвикват пертурбации, даже само потенциални в националния стопански ред), или когато се преследват отделни интереси на зачислените и на категорията, или пък интереси на категорията, без да се държи сметка за общите интереси на производството, или изобщо на държавата.

Преминавайки към изследване съдържанието на колективния договор, можем да различим два типа клаузи: императивни, т. е. неотменими с индивидуални договори; и диспозитивни, т. е. действителни при липса на друго уреждане, съдържащо се в индивидуалния договор. Неотменимите клаузи, с оглед на които колективният договор трябва да даде „точни норми“, под страх на отказ да бъдат обнародвани, се отнасят до следните материи: дисциплинарни отношения, доказателствени срокове, размер и плащане на вноските, трудов ден, седмична почивка, и за предприятията с непрекъсната работа: годишен период на платена ваканционна почивка; прекъсване на трудовите отношения, преминаване в друго предприятие, обноси при болест, повикване в войската или служба в Доброволната милиция за национална безопасност (чл. 8 от Кр. Декрет от 6 май 1928 върху представянето и обнародването на колективните трудови договори и Декл. XI от Картата на труда). Тези норми трябва да бъдат съобразени с началата прогласени от Картата в Декларации XIV до XX, начала, които с прокламирани изрично от законодателя и са станали позитивно-правни начала. Все пак е предвидено, че колективният договор може да не урежда една или някои от такива материи:

1. Които с вече предмет на законно уреждане или с предвидени в сключените по-рано договори и неотменими от послешни договори; например договор, сключен от сдружения от повиеше степен;
2. които не се поддават на уреждане; напр. ваканции и работно време на домашните работници;
3. чието уреждане е предоставено на един последващ договор.

Индивидуалните трудови договори, сключени от отделните работодатели и работници, предмет на колективен договор, трябва да бъдат съобразени с последния, тъй като законодателят е декларирал, че „несъответните на индивидуалния трудов договор, клаузи, които предшестват или следват колективния договор, се заместят от клаузите на колективния договор по право, с изключение на случая, когато те са по-благоприятни за работниците“ (чл. 54 от Правилника). Това разпореждане бе много разисквано, не само от теоретическо гледище, но и с оглед на неговото практическо значение, доколкото не винаги е лесно да се установят условията, които са по-благоприятни за работника. Веднага трябва да се добави, че то съответства на намерението на законодателя да се придържа към едно изрично утвърдено в много случаи начало: началото на установяване с колективен договор на

минималните условия на труда, така че то се поставя над индивидуалното уреждане само когато последното стои под тези минимални условия.

Освен това, колективният договор трябва да определя, под страх на нищожности, „времето, през което е в сила“ (чл. 10 от Закона). Това време е определено от два срока: начален, който може да съвпадне с деня на сключването, или с деня на обнародването, или даже да бъде конвенционален; краен, който се определя нормално с изтичането на известно време, начина от влизането в сила на договора и с изключение на мълчаливото подновяване на същия или неговото разваляне. По отношение на останалия срок, важи началото на неретроактивност, както и за закона, но с тази разлика, че клаузите на колективния договор заместват несъответните клаузи на индивидуалните договори (ако не са по-благоприятни за работника) даже когато са сключени преди това (чл. 54 от Правилника). Все пак правата и задълженията, които са възникнали в момента на сключването, продължават да бъдат уреждани от съществуващите норми. Определянето на срока цели да даде устойчивост на уредените с колективния договор трудови условия. При изтичане, договорът може да бъде подновен, ако отношенията, които той урежда, не са изменени съществено. В противен случай трябва да бъде прекратен в предварително определен срок (най-малко 3 месеца преди края) с цел да даде възможност на сдруженията да установят разпоредбите на новия договор, така че да не остават категорията, лишена от защита. Искайки на всяка цена да избегне това неудобство, законодателят между друго е установил началото, че договорното уреждане не се прекъсва с денонсирането, но запазва своята действителност, докато не е заменено с нов договор или с решение на магистратурата на съда (чл. 53 от Прав. чл. 2 и 3 от Закона от 25 януари 1934 г.). При липса на денонсиране в определените срокове договорът се счита за мълчаливо подновен.

Развалянето на договора преди срока може да стане по следните начини:

- Съглашение между страните за намаление на времетраенето му;
- Сключване на договор от преобладаваща и съставна категория;
- Издаване на корпоративни норми по материята, предмет на договора, или издаване на норми за координиране, за които се отнася чл. 12 от Закона от 20 март 1930 година.

Накрай, развалянето може да бъде предизвикано по съдебен ред от Магистратурата на съда, когато са станали „забележителни промени във фактическото състояние, което е съществувало в момента на сключването“ (чл. 1–20 от Правилника). Съдържанието на тези промени се търси в условията на производството или на труда, в положението на монетата, или в цената на живота на работниците. Новите условия ще бъдат определени чрез

диспозитивно решение на Магистратурата на труда, върху което ще се върнем по-сетне.

Сключването на колективни договори предполага държавен надзор, който се упражнява чрез определени органи. Този надзор се оправдава на почвата на началото, че държавата, като носител на националните производствени интереси, е заинтересована от всички манифестации на производствената дейност и следователно, от развитието на трудовите отношения. Държавните органи, които са повикани да упражняват контрола, са Министерството на корпорациите или Префектурите (според приложното поле на договора) и Корпоративния инспекторат, който има местна компетентност (за съблюдаване на особените покровителствени разпоредби). Формите, които надзорът на префектурите и на министерствата взема, са приемане в депозит и овластяване за обнародване (чл. 10 от Закона, чл. 51 от Прав. и Кр. Декр. от 6 май 1928 година върху депозита и обнародването на колективните договори).

Институтът за държавен надзор в трите фази, на които може да се счита разделен: депозит, истински и същински надзор и обнародване, е уреден с Кр, Декр. от 6 май 1928 г.

Депозирането (при префектурите за договорите, които ще се прилагат в района на провинцията, при Министерството на корпорациите за междупроvincialните и националните договори) трябва да бъде направено от 30 дена от сключването, освен ако договорителите определят в това отношение по-голям срок (не по-дълъг, обаче, от 60 дена). Срокът може да бъде продължен най-много с 30 дена от властта, която приема депозитът. Задължението за депозиране тежи върху двете сдружения, освен при противна тяхна уговорка и дава на изправната страна правото да търси разноските от другата. Относно истинския и същински надзор е установено (чл. 10 от Закона), че обнародването на колективни договори, „нищожни по съдържание или по форма“, ще бъде отказано. Поддържа се, че с този израз законодателят е искал да определи надзор на законност (т. е. отнасящ се до простото съответствие на договора с правилата на закона, що се касае до съществуването на съществени реквизити) и надзор по същество (отнасящ се до съдържанието на самия договор). Надзорът по същество се отнася в действителност, от една страна, до разпорежданията, които позволяват – срещу отказа на обнародване – обжалване пред Магистратурата на труда, (защото с последното съдията по труда ще бъде повикан да разгледа издадено от администрацията при изпълнение на своята власт на свободно усмотрение предписание), докато, от друга страна, засега началото на синдикална автономия, което е основно на строя, произлизайки от сдруженията в качеството им на публично-правни личности. Впрочем обнародването, което е последица на един благоприятен успех на надзора, може да се счита за обикновен административен акт на

утвърждение, установявайки съответствията на договора със законните реквизити; и договорите, на които то липсва, няма да бъдат нищожни, както би било, ако липсваше някой съществен реквизит, но само недействителни, т. е. такива, които не проявяват правни последици, докато не бъдат обнародвани. Когато последното стане, договорът ще прояви своята ефикасност, начина от определената отнапред дата, даже и предшестваща датата на обнародването. Обнародването се извършва чрез Известията на законни обявления на провинцията или съответно чрез Официалния бюлетин на Министерството на корпорациите и чрез отпечатък от Държавен вестник.

Преди закона от 5 февруари 1934 г. сдруженията от по-висша степен упражняваха по силата на техните устави и на уставите на сдруженията от първа степен широк предпазен и послешен надзор върху сключените от последните колективни договори. Впрочем разпореждането на чл. 7, според което: „Свързаните с корпорацията сдружения стават автономни в синдикално отношение“, направи необходимо споменатото вече изменение на конфедералните устави. По силата на новите устави (утвърдени с Кралски декрети от 16 август 1934 г.) конфедералното вмешателство относно колективните договори бе ограничено в следните точки: предварително съобщение на договорното съглашение от страна на свързаното сдружение; конфедералната намеса при разискванията: представяне на сключените договори.

Колективният договор е, за отделните членове на категорията, косвен извор на задължения, доколкото задълженията на отделните лица се конкретизират в момента на сключване на индивидуалните договори и в казаните форми. За сключващите колективния договор сдружения последният е пряк извор на задължения, доколкото фактът на сключването има значение за тяхната отговорност около постоянното и пълно осъществяване на договора. Сдруженията отговарят, обаче, за неизпълнение, когато чисто и просто са допуснали някой пропуск да извършат нещо, което е в тяхна власти за съблюдаване на договора „от страна на лицата, които образуват професионалните категории“. Задължението е допълнително, с оглед на целите на колективния договор, която се свежда към диктуването на норми за трети, принадлежащи към категорията, лица, а не до създаване на задължения между сключващите го; и това е независимо от факта, че то образува съществен елемент на колективния договор, който е неотстраним с противна разпоредба на страната и обезпечен в основата си със задължението на сдруженията да внасят една квота (1%) от синдикалните контрибуции (чл. 5 от Закона, изменен със Закона от 1 май 1931 г.).

Относно членовете, сдруженията могат да изпълняват своето задължение, като упражняват дисциплинарни санкции. За нечленовете липсва, обаче, пряко

средство за действие: остават, впрочем, непреки средства, като многообразните почини за пропаганда и убеждаване, с които сдруженията разполагат по силата на положението, което заемат в държавния строй.

Освен споменатото законно задължение, сдруженията могат да поемат взаимно договорни задължения от различно естество (чл. 55 от Правилника, I) и особено поръчителско задължение, с което сдружението би обезпечило изпълнението на договора от страна на съставлящите категорията лица (чл. 55, III). В този случай сдруженията биха отговорили на договорно поетите, както и на законните си задължения. На практика, впрочем, това интезифициране на отговорността досега не е търсено.

Гореспоменатите средства, които законът предвижда с цел да обезпечи произхождащите от колективния договор задължения, конкретизират едно тройно покровителство на същия: покровителство на частното право, на наказателното право и на корпоративното право. Покровителството на наказателното право се реализира чрез наказателните санкции срещу отделните виновни за неспазване на колективния договор, на колективни решения и на корпоративни разпоредби (чл. 509 от Нак. Код.); покровителството на частното право (трудова право) се отнася до задължителните отношения на отделните лица между тях и значи до уредените с Кр. Дек. от 21 май 1934 г. индивидуални спорове; покровителството на корпоративното право се реализира чрез споменатата отговорности на професионалните сдружения между тях и на отделните лица към сдруженията.

Отговорността на отделните лица, неизпълнители по отношение на договорящите сдружения, има особен характер. В този случай щетата, която сдруженията биха понесли, т. е. накърнение на интереса на категорията, чийто носители са те, няма стопанско имуществен характер, за да бъде точно оценена и обезщетена. Тя има по-скоро стопанско-социален характер, чрез който може в отделни отношения да запази справедливо – на мястото на обезщетителното покровителство – изравнителното или компенсационното покровителство, т. е. това, което дава на ощетения удовлетворение от друго естество. Даже в случай на отговорности между сдружението, предметът не се състои в подлежаща на обезщетение щета, но в щета, която може да се компенсира, въпреки че не е имуществена. Все пак, както споменахме, обезпечителният фонд е отговорен за точното евентуално обезщетение в случай на разтуряне на сдружението или на отнемане на неговото признание, чрез имуществото на същото (чл. 56 от Правилника) в течение на една година от прекратяване времетраенето на договора.

Разглеждането на сключването на договори, от първите трудни съглашения, осъществени под егидата на Между синдикалните комитети, т. е.

нуждаещи се от помирителната намеса на политическия елемент и непрекъснатата подкрепа на сдруженията от по-висша степен, до последните договори, твърде по-рационално разисквани и сключени, показва разгара на договорната борба, при която рядко ставаше нужда да се прибегва към престъпления, като локаут и стачка.

Все пак срещу разпространението на колективните договори се яви опасността, щото последните, вместо да уредят естествените форми на трудовите отношения, да създадат изкуствени и насилствени форми, където свободното развитие на играта на стопанските положения би било възможно и от по-голяма полза. Страхът не излезе неоправдан, особено в първата – необходима за организационните и дидактични цели, но по-малко полезна за стопанските цели – фаза, в която сключването на колективния договор беше широко делегирано на сдруженията от по-висша степен. Знаем, впрочем, как тази фаза впоследствие бе поправена с възвръщането, което вече коментирахме, към единните сдружения, като специфични органи за сключване на колективни договори (чл. 7 от Закона от 5 февруари 1934 и новите конфедерални устави).

Друга една тенденция, разработена постепенно от всекидневния живот е значително усвоима в най-последната фаза на строя. Тя се отнася до навика да се уреждат чрез колективни договори не вече само трудовите условия, но и институции с характер на предвидливост, а също и отношения, имащи истинско и същинско стопанско значение; навик, който води автоматически и фатално стопанското съглашение към корпоративната норма.

Въпреки че законодателят показва изрично намерението си да даде нормално на професионалните сдружения власт да уреждат трудовите отношения и само изключително призна тази власт на други учреждения или органи, колективният договор може да се срещне наред с:

1. законът, както е например в материята на частната служба, където Кр. Декр. Закон от 13 ноември 1924 г. определя минималните условия при отношенията към служещия персонал, така че счита, че колективният договор може да ги отмени, само ако санкционира по-благоприятни за работника условия;
2. обичаите, относно които въпросът за отменимост или неотменимост чрез колективния договор е още разискван;
3. картата на труда, която съдържа един комплекс от общи начала на покровителство на колективния договор и за несиндикираните и неподлежащи на синдикиране категории. Колективният договор също, впрочем, трябва да се съобразява с директивите, съдържащи се в картата по силата на изричното препращане, за което се отнася чл. 8 от Кр. Декр. (6 май 1928).

Накрая, съществуват така наречените приравнени норми – решение на Магистратурата на труда, корпоративна заповед и арбитражни решения – които представляват тъкмо случаи, при които уреждането на трудовите отношения е поверено на учреждения, различни от професионалните организации, като за резултат им е призната същата ефикасност, която колективният договор има.

Решението на Магистратурата на труда се издава по отношение на едно или две сдружения, когато последните не са постигнали съгласие и направеният опит за помирение е пропаднал от корпорацията; спорът може да се отнася до липсващ колективен договор, до такъв, който предстои да бъде прекратен или да бъде подновен преди прекратяването, като последица на забележителни изменения, настъпили във фактическите условия (условия на пазара, цена на живота, доход на труда) съществуващи в момента на сключването. Дадените на съдията възможности в това поле представляват нововъведения в общото правило, по силата, на което съдията може да създава норми само за конкретни случаи: нормите на колективния договор имат, обаче, абстрактен характер, тъй като засягат всички трудови отношения, които биха възникнали по силата на договор в обсега на категорията. Нововъведението намира своето изрично признание в закона, който не излиза от своята власт, като овластява Магистрата да създаде това положение, което би требвало да се създаде чрез междусиндикалното съглашение.

Корпоративната заповед, в материята на трудовите отношения, е предвидена от членове 10 от Закона и 44 от Правилника, които определят, че корпорациите могат да издават „общи норми върху трудовите условия в предприятията, до които се отнасят“, когато всяко от принадлежащите сдружения би им дало тези възможности.

Арбитражното решение, т. е. издаване на наредба от страна на посочени от страните по спора арбитри, въпреки че е предвидено в чл. 51 от Правилника, на практика не се употребява: то принадлежи към неорганичната и прекарна система на свободното раздаване на правосъдие, което, именно, Магистратурата на труда цели да замести.

Относно съдържанието на решението и на корпоративната заповед е установено, че те трябва да се вдъхновяват от справедливостта, примирявайки интересите на работодателите с тези на работниците и едните и другите с по-висшите интереси на производството (чл. 56 от Правл.), Както едното, така и другата, имат стойността и пораждат действията на колективния договор; те трябва, прочее да бъдат подчинени на същите формалности, относно депозирането и обнародването.

VII

КОРПОРАТИВНАТА НОРМА

С разпорежданията на чл. 12 Законът от 20 март 1930 година признава на Националния корпоративен съвет възможността да издава норми „за уреждане на колективните стопански отношения между разните производствени категории, представлявани от законно признатите синдикални сдружения“, като последица на утвърждаването, получено „от заинтересованите синдикални сдружения със съгласието и одобрението на Шефа на Правителството“. Съдържанието на това разпореждане е нововъведение, доколкото отменя изрично диспозитива на чл. 22, зап. 2 от Прав. („в никакъв случай във от трудовите отношения, сдруженията не могат да издават норми за нечленове“), който характеризира първата фаза на строя. Все пак, разгледано по своето същество, то представлява логическо развитие на началото на сътрудничество между категориите, което е основно начало на строя. Издадените от Националния корпоративен съвет норми в полето на стопанските отношения, както нормите за координиране, споменати от същия чл. 12 и както стопанските съглашения, които сдруженията имат възможност да сключват пряко – с изключение на последващо одобрение на Националния корпоративен съвет – стават задължителни (по същия начин, както колективния договор и екипаратните норми), когато бъдат обнародвани в Държавен вестник и в Официалния бюлетин на Министерството на корпорациите.

И в това поле упражнението на нормативната власт няма, прочее, автономен характер, като се има предвид, че (освен отстъпената на сдруженията възможност да се уреждат пряко) е подчинено на предпоставките: 1) да му бъде отстъпено от заинтересованите сдружения; 2) със съгласието на Шефа на Правителството.

Реквизитът на съгласително отстъпване от страна на сдруженията ограничаваше значението на отстъпената на Съвета възможност в полза на тази свобода на инициатива, чиито граници не бяха още достатъчно ясни. Законът от 5 февруари 1934 година измени, впрочем, това разпореждане, като прибави, че упражнението на нормативната власт би могло да бъде поверено на корпорацията от едно само сдружение.

Предпоставката за съгласие на Шефа на Правителството е, обаче, запазена, като такава насочена към обезпечение приложимостта на нормата към общите представлявани интегрално от него интереси. Освен това, Шефът на правителството има възможност да отнеме ефикасността на издадените вече

норми, когато те не са съгласни с общите интереси: той може в действителност с един акт, който не е обжалваем, да забрани обнародването на нормата, т. е. да забрани административния акт, по силата, на който те стават задължителни.

Полето на действие на нормативната власт се отнася до вече споменатите стопански отношения. Отделните предприятия са засегнати от уреждането на тези отношения между стопанските категории само косвено, доколкото с длъжни да държат сметка за своята дейност, но същия начин и при същите санкции, които с определени за колективния договор: задължителност – и за незаписаните в съответните сдружения, гражданска отговорност – в случай на нарушение на нормата.

Относно запазения за нормативната власт обсег, чл. 31 от Кр. Декр. от 12 май 1930 г. установява, че „Националният корпоративен съвет издава норми само по материи, които не са уредени от закона или правилниците“; корпоративната норма прочее, излиза като подчинена на издадените от законодателната власт разпореждания. В това отношение за изяснение могат да ни послужат декларациите, направени от Министъра на корпорациите пред Сената: те преутвърждават върховенството на законодателната норма по отношение на всички правни норми и изясняват като неограничена парламентарната компетентност *ratione materiae*, за което не се и спори. Тези декларации изясняват още, косвено, естеството на отношенията, съществуващи до днес между Националният корпоративен съвет и Парламента.

Правното естество на корпоративната норма е много разисквано. Нека припомним, че тя образува една нова правна норма – следователно закон в материален смисъл – издадена, въпреки, посредством административен акт и по силата на пряко отстъпената власт на органа, който я издава, а именно, Националният корпоративен съвет, доколкото този орган трябва да чака от вън импулса за упражнението на тази власт.

По силата на тази отстъпена възможност сдруженията могат да издават:

- а) норми, имащи за предмет определяне на тарифите на професионалните престации на самите представители;
- б) задължителни професионални наредби за всички принадлежащи към категорията (чл. 11 от Закона от 20 март 1930 г.).

Трябва все пак да се отбележи, че тази възможност е свързана не само с последно одобрение (законът говори за ратификация) от Министъра на корпорациите и с формалности по обнародването, но и с предвидени от уставите овластявания и овластявания, които трябва да се искат от Националният корпоративен съвет.

Казаните разпореждания, следвайки от законодателни наредби, които са предишни на закона от 5 февруари 1934 г. се разглеждат под светлината на чл. 14 от този закон: „Всички разпореждания, които са противни или несъответни на настоящия закон, са отменени. Кралското правителство има възможност да издава норми за координиране на настоящия закон със закона от 3 април 1936 г. (върху колективните трудови отношения); от 20 март 1930 г. (върху Националния корпоративен съвет); от 16 юни 1932 г. (върху задължителните консорциуми за една и съща стопанска дейност); от 12 януари 1933 г. (върху оторизиране на нови индустриални планове) и с другите закони на държавата“. С други думи, същите разпореждания подлежат на промяна чрез декрети.

Други нормативни функции са предвидени с издаването на закона за корпорациите. Чл. 8 от Закона от 5 февруари 1934 г. определя в действителности нормативната власт на корпорацията, без да препраща към тази отстъпена на Националния корпоративен съвет от цитирания чл. 12, според който „корпорацията изработва норми за колективно уреждане на стопанските отношения и за единна дисциплина на производството“. Чл. 10 от същия закон признава, освен това, на корпорацията „възможност да установява тарифи за престациите и стопанските услуги и такива за цените на потребителните блага, които се предлагат на публиката при условия на привилегия“. По този начин държавата си отваря възможността да се намеси посредством своите органи в стопанската игра на търсене и предлагане за покровителство на по-висши интереси, както на неопределената, нито синдикирана категория на консуматорите, така допълвайки властта на намеса, която произлиза от различните форми на надзор и на договорно уреждане. Накрай, нищо не е казано за обезсилване на чл. 44 от Правилника, който запазва за корпорацията властта да издава общи задължителни норми за уреждане на чирачеството и ратайството.

Към този обширен, ако не изключителен, радиус на действие на нормативната власт на корпорациите се прибавя още и атрибуцията, до която се отнася чл. 9 от Закона от 5 февруари 1934 г., по силата, на който, сключените пряко от сдруженията стопански съглашения, преди да се пратят за одобрение при Министъра на корпорациите, трябва да бъдат съобразени с мнението на корпорацията. Това не само не я накърнява, но, съобразявайки я със своето развитие увеличава възможността за пряко уреждане. Упражнението на нормативната власт за корпорацията не се нуждае от импулс от Шефа на Правителството; достатъчно е искането на едно от съюзените сдружения или предложение на някой компетентен министър.

Нормите, съглашенията и тарифите, които са предмет на одобрение от Общото събрание на Националния корпоративен съвет, стават задължителни, след като се обнародват от Шефа на Правителството с представляващ

несиндикален акт, декрет, основан върху преценка на нормите. Той се включва в Официалния сборник на законите и декретите (чл. 11).

Фактът на задължителност, която нормите придобиват с изпълнение на предписаните формалности, налага, в случай на несъблюдаване, аналогична на тази предвидена за колективния договор отговорност; отговорност на отделните членове на включените от корпорацията категории, отговорност на заинтересованите сдружения, ако биха пропуснали да направят онова, което е в техна власт за спазване на същите норми.

Разглеждането на материята за нормативната власт на корпоративните органи показва как законът от 5. II. 1934 год. (допълняйки реда, който развивайки се праволинейно, искаше да се процедира без арбитражни сътресения), би намерил едно не още напълно съответно на окончателните изисквания на строя приложно поле. Що се отнася до отношенията между корпорациите и синдикалните организации, Конфедерациите бяха реформирани в техните устави, като им бяха основно определяни техните задачи. Остава, впрочем, да се координират с корпорациите различните други, създадени през течение на етапите на строя, институти, за да се защити стопанската система, която страдаше от недостатъци. В това отношение – през периода, който ни разделя от закона – някои институции бяха премахнати (комисии, комитети, учреждения); други бяха насочени към корпорацията.

Оставаше след това да се определят отношенията на корпорациите с другите корпоративни органи и преди всичко със Съвета, понеже (както беше предвидено за секциите), корпорациите представляваха естествената артикулация на последния, докато, от друга страна, извършената работа и проявената дейности от Съвета посочваха, че корпорациите биха могли полезно да го поставят на чело, както на цялостна корпорация. Споменатото координиране изглеждаше тогава – изглежда и сега – неизбежно, докато корпоративното стопанство може изцяло да функционира; защото общественото, политическото и стопанското единство и уреждането на стопанските сили се осъществява като функция на един строй, който реално може да се сведе към минимум откъслечния характер на всички изрази на националната деятелност, излизайки от затворената отделност на групите, която може да бъде още по-опасна, когато групите с признати и значи засилени.

Видехме по повод на Министерството на корпорациите, на корпорацията и на провинциалните стопански съвети, че през последните години строят претърпя много поправки. Това е напълно целесъобразно, тъй като необходимостта от една органична цялостна господстваща дисциплина на

националното стопанство се увеличава с оглед на проблема, който се постави, със сила, пред историята на столетието: проблема за автаркията.

VIII.

ПЛАНЪТ НА ИТАЛИАНСКОТО СТОПАНСТВО

Макар че някои биха помислили прибързано автаркията и корпоратизмът представляват едно единство и неразделно цяло, планът на италианското стопанство, или с други думи, автаркията, не е неотменяема съставка на корпоративния строй. За италианското стопанство, обаче, тя е това, което представляват другите вече приложени в различните страни с различни цели планове, т. е. за спасяване на спасяемото или за подобрене стопанството на тия страни.

Друго яче речено, обективно разгледан планът е опит, който може да бъде извършен по различни методи; от комунистическия до този на Отава, от Рузвелтовия до всички японски програми – повече или по-малко планирани. Автаркичният план ще бъде, прочее, корпоративен само тогава, когато се свърже със схванатата корпоративно и решена да не се отдалечава – от любов към плана – от този свой характер стопанска организация. В действителност, изработените до сега планове показаха, че имат един общ недостатък и той е монополизирането – без предупреждение – на интересите, гордостта, страстите на идейниците, така че се забравиха основните, обективни основания, от които се бе тръгнало за обективно сътрудничество при изпълнение на плана. Планът, схванат начално като инструмент на една идея, става цел сам за себе си.

С това се подчертава фактът, че корпоративното стопанство може да се схване и подкрепи даже без автаркичните идеали и че последните не са крайгълен камък на системата. Въпреки значението на отделните исторически условия, „в един свет като настоящия – заяви Дуче в своята реч пред 3-то Общо събрание на корпоративният съвет – да сложи оръжието на автаркията, означава – във време на война – да се поставиш на благоволенieto на онези, които притежават всичко, което им трябва, за да воюват без временни и консумативни граници“. По-късно (заседание от 19 октомври на Централния корпоративен съвет), Дуче изтъкна съдържателния елемент на автаркичното усилие: „всички нации, и най-богатите, се ориентират на практика към автаркията; при това Италия трябва да се стреми към нейната възможно най-голяма стопанска независимост в най-кратък срок от време.

Планът на италианското стопанство бе прогласен от Дуче с речта му от 23 март XIV с цел да се достигне „максимума на стопанската автаркия на нацията, необходима предпоставка и основно обезпечение на нейната политика на

независимост и на нейната мощ“ (реч, произнесена пред 3-то Общо събрание на Съвета на корпорациите.)

По други случаи бе съобщено – за избягване на отклонения към самия план, за които споменахме по-горе и най-известното, от които е руското – че реализациите на фашисткото стопанство се развиват „с неизменната обективност на напредничаво нравствено и материално издигане на трудещите се маси, все повече и повече включени в живота на нацията“.

Италианският план има тази особеност, че не е установен а priori в определен брой години, еднакъв за всички сектори, с изчислени в проценти и широко пропагандирани цифри. Той не е сложен план, но съвкупност от частични планове, всеки от които, тръгвайки от един сектор на производството, се унифицира с изискванията на най-близките сектори. Тези частични планове са изработени от съответната корпорация или от различните отнасящи се до пряко свързаните сектори, корпорации.

Предвижданията върху количеството на производството са направени на почвата на известно увеличение, изчислено с оглед на размерите на настоящите потребности. Модалитетите на производството са предвидени с оглед на евентуално откритата за нови инвестиции и нови производствени процеси (чиито въвеждане и необходимост са предвидени възможност, заедно с възможностите, предложени на настоящите инвестиции, които трябва да бъдат ликвидирани постепенно, за да не се почувстват безполезни скокове или щети.

От живия контраст на представляваните от корпорацията интереси и с помощта на уравнивяващите сили (т. е. на силите, които относно разискваните проблеми могат да бъдат считани като абсолютно обективни, доколкото представляват не някой от контрастните интереси, но представляват най-висшия интерес, който е националният интерес) се установява, че може да се достигне до задоволително разрешение на стопанските проблеми.

Функциите за координиране са поверени – от 19 октомври 1937 година – на един специален орган: Комисия по автаркията. Бидейки образувана от обичайните съставни елементи на комитета, от вещи лица, които бяха повикани да участват в нейната сесия през есента на 1937 г. и накрай от директорите на главните всекидневни вестници, тя представлява допълнение на Централния корпоративен съвет. Комисията трябва да бъде свиквана най-малко два пъти годишно, с цел да разглежда постигнатите резултати и да установява нови програми.

Естествено мъчнотии и неудобства на строя в рамките на *mare magnum* на автаркията биха могли още да възникнат; все пак ние поддържаме, че планът,

предвиден в Италия по такъв реалистичен начин, така нарочно оставен далеч от всяко предварително пророчество, от онези ипотеки върху бъдещето, които вече познаваме в други страни (и с които – може би – Провидението се забавлява да забърква), би могъл да позволи на нацията това усъвършенстване на стопанското устройство, което той обещава.

IX.

ИНСТИТУЦИИТЕ НА СИНДИКАЛНИЯ И КОРПОРАТИВЕН СТРОЙ В ТЕРИТОРИЯТА НА ИМПЕРИЯТА.

**Централни органи на колониалния стопански строй. – Еволюция на
синдикалните институции в Либия. – Настоящият режим в Източна
Италианска Африка. – Наблюдения.**

Със свързаните със синдикалния корпоративен строй въпроси в Метрополията се занимава Министерството за Италианска Африка, върховен орган по всички въпроси, отнасящи се до италианските владения в Африка. Във вътрешното подразделение на това министерство се очертават в същности две главни дирекции с териториална компетентност. Главна дирекция за Източна Африка и Главна дирекция за Северна Африка, компетентни по съществените въпроси на производството и труда в африканските владения. При Главната дирекция за Северна Африка е образувана Дирекцията Колонизация и труд, за изучаване на въпросите на труда, която е разделена на две секции: земеделска колонизация, труд и социално подпомагане. При Главната дирекция за Италианска Африка съществува Дирекция на труда, разделена на две секции: труд и социално подпомагане; работнически отделения при доброволната милиция за национална безопасност.

Принципната характеристика на стопанско-социалния строй на колонията, разгледана в Метрополията, почива, обаче, върху друга институция, а именно, върху Техническо-корпоративните консулти, които са учредени за по-големите производствени браншове (земеделие, индустрия и търговия, съобщения, кредити и осигуряване) и за труда. Разгледани в техните чисто правни страни, консултите представляват, както показва самото техно название, технически съвещателни органи, под ведомството на Министъра за Италианска Африка, който има възможност да им иска мнения по разни въпроси.

По-точно: за съответните на различните сектори на производство Консулти мненията могат да се отнасят: а) до програми и планове за насърчение на Източна Италианска Африка; б) искания за разрешение за упражняване на стопанска дейност в териториите на Източна Италианска Африка и на Либия. За Консулта по труда мненията могат да се отнасят: а) до колективни трудови договори, б) до мероприятия за покровителство на труда, подпомагане и предвидливост; в) до всички мероприятия със социален характер.

От правно гледище консултите нямат, прочее, специална власт, нито нормативни възможности. Все пак на практика, като се има пред вид техният състав (обхващащ не само вещи лица, но и представители на по-големите духовни сили на нацията, като Партията и др.) тяхната дейност придобива значение, което надминава значението на нормални съвещателни органи. Положението на централизираност по отношение на Консултите се поддържа от Министъра на Италианска Африка, който назначава с декрет Председателя на Консултите и може да свиква последните отделно или заедно, може да призовава да вземат участие вещи лица по разни въпроси, както и може да свиква само техните Председатели или Подпредседатели. Съставът на консултите е различен според производствения бранш, за който се отнасят. Във всеки случай, в техният състав участват: представител на Националната фашистка партия, Председателите на заинтересованите фашистки конфедерации, някои Главни директори в Министерството за Италианска Африка и от другите заинтересовани министерства; фашисткят инспектор по труда за Източна Италианска Африка, подпредседателите на корпорациите, според съответната компетентност (тези последните със съвещателен глас), с една дума, бюрократични елементи, политически елементи, синдикални елементи, (от метрополията и колонията), корпоративни елементи и технически елементи, с явното намерение да не се остави извън никой от онези, които по длъжност и служба могат да бъдат компетентни или заинтересовани по проблемите на Империята и при възможност да бъдат включени – по искане на министъра – и онези, които биха имали колониална компетентност, независимо от подобни съображения за длъжност и служба.

Освен това, към Консултите е учреден, под председателството на Министъра за Италианска Африка, Главен съвет на корпоративните колониални консулти („за разглеждане на въпроси и проблеми от общ интерес“), докато що се отнася до изследването на отделни въпроси, е предвидено, било образуването на комисии при всеки Консулт, било образуването на Колониалните корпоративни съвети, (в които могат да бъдат повикани да участват членовете на Консултите, вещи лица и чиновници в държавните администрации) при Главния съвет на Консултите, на който най-после те трябва да представят изработените предложения по въпросите, с които са натоварени да се занимават.

Стопанският режим, който гореспоменатите органи установяват, между другите цели, има за цел да забрани разпространението на монополи, които така лесно се образуват, (там, където има достатъчно разполагаемост с капитали) в една нова и забележително възраждаща се страна. В същност Кр. Декр. от 1 юли 1937 год. № 1878 изрично установява („предвидено от нормите по въпросите за уреждане на стопанската дейност в колониите“), че упражнението на стопанската дейност при режима на изключителност може да

бъде отстъпена само на държавни предприятия, или надзиравани от държавата предприятия и че за същите надзиравани от държавата предприятия изключителността може да бъде само временна (15 години).

Разгледани в района на вейка колония, институциите, които се отнасят до синдикално-корпоративния строй са учредени, разбира се, преди всичко, в Либия.

В същност, в 1928 година при фашистката федерация в Триполи бе създадена Колониалната служба за труда, която бе повикана да дава мнение по уреждане на трудовите отношения и по организиране на производството, както и да упражнява помирителни функции по споровете по труда. Много е говорено също за трансформацията (с корпоративен характер) на местните търговски, индустриални и земеделски камари. Органичната систематизация на стопанския строй на Либия може да се осъществи, въпреки, само в 1935 г. и се конкретизира с Кр. Декрет от 29 октомври 1935 година, допълнен от Правилника, издаден с Министерски декрет от 27. XII. 1936 г. Названието на цитирания декрет от 29. X. 1935 г. – „Синдикална наредба за Триполитания и Киренайка“ – изразява точно съдържанието на същия, а именно учреждението – в отделната обстановка на колонията – на синдикалната организация, която може да се нарече канава на желания от фашизма строй.

Предвидените, в цитираните разпореждания, синдикални сдружения, по структура и цели, са аналогични с тези на метрополията: те обхващат, освен това, само граждани от метрополията. Трябва, обаче, да се отбележи положението, което се заема в това отношение от Главния губернатор на колонията. Последният, който по отношение на колониалната администрация въобще заема особено положение (което не може да се съпостави с положението на Шефа на Министерството в метрополията), в същност заема и в специфичния сектор на синдикалния строй по-висше положение от това, заемано от Министъра на корпорациите в строя на метрополията.

В същност Главният губернатор на Либия, овластява образуването на сдружението, одобрява уставите и предизвиква тяхната ревизия; упражнява надзорни и покровителствени функции върху сдружението и урежда тяхното участие в стопанския живот. Губернаторът има, освен това, възможността да овластява изменението на уставите и в някои случаи да осъществява това изменение със свои декрети. Също с декрет на Губернатора се назначават председателите и секретарите на сдруженията. С други думи Губернаторът на колониите е върховният орган на строя в този сектор и той осъществява равновесието във всички стопанско-обществени фактори, които действат в областта на колонията.

По отношение на вноските (размерът, на които трябва, впрочем, да бъде утвърден от Министъра на колониите – днес за Италианска Африка – в сътрудничество с този на финансите), колониалните сдружения имат аналогична власт на тези на сдруженията в метрополията. Аналогично е също задължението за разпределяне на събраните вноски в различни квоти, една от които (10%) е предназначена за образуването на фонд, оставен на разположение на Главния губернатор и предназначена за удовлетворение на зависещи от функционирането на сдруженията евентуални нужди.

Също така бе отбелязано, че в колониалния строй, наред с колективния договор (повикан да уреди единствено отношенията между гражданите на метрополията), се нарежда и Институтът за типовите договори, насочени към уреждане на въпроси, отнасящи се до гражданите на Либия. Типовите договори могат да бъдат установени от губернатора с декрет, след като се изслуша компетентния Колониален съвет за корпоративно стопанство и трябва да се съобразяват със съществуващите колективни договори, сключени от синдикалните сдружения.

Колониалните съвети за корпоративно стопанство (публични учреждения с юридическа личност) са трансформация на търговските, индустриалните и земеделските камари, които в 1921 г. след много колебания и различни опити, бяха образувани в Триполитания и Киренайка. От тези стопански органи, възникнали с еднакво устройство на това на търговските камари в метрополията, се направи опит да образуват – както това стана в Кралството – провинциалните стопански съвети. Все пак изработването на нормите за това преобразуване стана трудна и дълга работа, още повече, че тяхното образуване закъсня, докато се достигне – прескачайки степенята на казаните съвети – до Колониалните съвети за корпоративно стопанство, учредени с Кр. Декр. от 29 април 1935 г. и разделени на следните секции: земеделие, индустрия и търговия, занаяти, свободни професии и изкуства. Съставът и устройството на Колониалните съвети за корпоративно стопанство са много подобни на тези, предвидени от официалния текст от 1934г. за Съветите за корпоративно стопанство в метрополията. Членовете, които не са такива по право, се посочват от овластените за това учреждения и назначават с декрет на Главния губернатор. Губернаторът посочва също и подпредседателите и председателите на секциите (чието назначаване става, обаче, от Министъра на колониите – днес Италианска Африка) и упражнява надзор върху дейността на органите на съвета; в случай на пропуски от страна на последните, губернаторът може да заповяда извършването на необходимите за постигане на целите на съвета действия, или да обяви за недействителни решенията, взети евентуално в противоречие със закона и със задачите на учреждениято. Съществената особеност, която се забелязваше в организацията на Колониалните съвети в момента на тяхното създаване (сега тя характеризира и метрополията чрез

трансформирането на Провинциалните съвети за корпоративно стопанство в Провинциални съвети на корпорациите) се състоеше в придадените ѝ функции от реално корпоративно естество, функции, които в Кралството бяха поверени на корпорациите, т. е. ограничени за централните органи, даже и за разпространяване по периферията. Поменатата особености следва от следните разпореждания на цитирания Кр. Декрет от 25 април 1935 г.

Чл. 19. Общо събрание на съвета:

1. Провеждане, в съгласие със заинтересованите сдружения, на координирането на дейността на самите сдружения, доколкото тя е насочена към увеличаване и усъвършенстване на производството;
2. Провежда почини, имащи за цел увеличаване на производството и подобрието на стопанските и социалните условия в околията и формулиране на целесъобразни предложения по материята пред правителството на колонията.
3. Изработва по инициативата на Главния губернатор на колонията или по искането на заинтересованите сдружения, със съгласието на Главния губернатор, общи норми върху условията на труда в предприятията в колонията;
4. Изработва по инициативата на Главния губернатор на колонията, или по искането на заинтересованите сдружения, със съгласието на Главния губернатор, норми за колективно уреждане на стопанските отношения и за единната дисциплина на производството в колонията;
5. Издава по искането на заинтересованите сдружения, със съгласието на Главния губернатор, тарифи за престациите или стопанските служби на принадлежащите на категорията и професионални наредби, с изключение на тези, отнасящи се до пристанищните работи.

Нормите и тарифите, които по т. т. 3, 4 и 5, стават задължителни за всички принадлежащи към заинтересованите категории, когато са одобрени в законните срокове, се изпълняват с декрет на Министри на колониите (сега за Италианска Африка) и публикуват в Държавния вестник и в Официалния бюлетин на колонията.

Чл. 20. Съветът има възможност да помирява по споровете, отнасящи се до уреждането на колективните трудови отношения, които могат да възникнат между съюзените сдружения в смисъла на чл. 24 от Кр. декрет от 29 IV 1935 г. № 2006.

Чл. 21. Съветът в общо събрание дава мнение:

1. По всеки въпрос, отнасящ се до земеделска, индустриална или търговска колонизация, кредит, спестяване, обществена предвидливост и професионално обучение, който се слага на разглеждане от председателя;
2. По типовите трудови договори за съблюдаване от работниците и работодателите, италиански граждани на Либия, по смисъла на чл. 32 от Кралския декрет от 29 IV 1935 г. № 2006.

Както и Съветите в метрополията, така и Колониалните съвети са подпомогнати от служби (колониални) за корпоративно стопанство, които имат аналогични задачи на съответните органи в метрополията.

Надзорът върху дейността на Съветите се упражнява от Правителството на колонията, което трябва да даде утвърждение на предварителния бюджет и на разходните сметки, както и на онези актове, които налагат тежести, задължения и промени в имуществото на Съвета (склучване на заеми, образуване на предприятия и специални служби и т. н.). За придобиване продажбата на недвижимости, обаче, трябва да бъде издаден декрет от Министъра за Италианска Африка

През декември 1937 г. бяха издадени разпорежданията, които уреждат службите по настаняването в колонията. В това отношение са предвидени Провинциални служби, които имат седалище при Колониалната служба за корпоративно стопанство и се учредяват с декрет на Губернатора.

За Източна Италианска Африка бяха издадени специални разпореждания, имащи двойната цел да не позволяват, щото различни на корпоративизма сили да се налагат в обстановката и да дадат стопанска организация на този нов свят, към който разни тенденции – даже и противоречиви – гледаха като на един терен, удобен за техните опити. Тук трябва да се имат предвид многото историко-политически неизвестности на близкото бъдеще, както и необходимостта от бързо достигане до производствената фаза.

Първата форма на стопанско социално уреждане в тази област бе уреждането на труда от метрополията, осигурен по пътя на националната фашистка партия (Сборник от разпореждания № 722 от 22. I.–XV на Секретаря на партията, издадени заедно с Министъра на колониите). Това, което видехме, че е станало – в 1928 г. – в Либия и по други еднакво деликатни и еднакво уреждащи се въпроси, бе станало вече и в Кралството; нека припомним, като пример, произходът и развитието на Междусиндикалните комитети.

Цитираният сборник от разпореждания предвижда учредяването на Фашистки инспекторат по труда и на различни трудови служби.

Инспекторатът има седалището си в Адис Абеба и начело на него фашисткия инспектор по труда, назначен от Секретаря на партията (със съгласието на Министъра на Италианска Африка). Инспекторът по труда получава нареждания от Инспектора на Националната фашистка партия за Източна Италианска Африка и има на първо място задачата да насочва, надзирава и се грижи за подреждане връзките между учрежденията и институтите, които развиват стопанско-социална дейност в района на колонията, както и да бъде тълкуватели пред Главния губернатор на стопанско-социалните проблеми в поверената му зона.

Службите по труда са образувани при всяка федерация на Националната фашистка партия в съответната околия и имат компетенция по въпросите за: трудови съглашения и екипаратни норми (отбелязване на неизпълнение и липсата на предложения за съглашения и нови норми); разпореждания относно предвидливостта или обществените осигуровки (отбелязване на неспазванията на законите); помирение при споровете около трудовите отношения (задължителен от тяхна страна опит за помирение); настаняване на бездомници и безработни. Изпълнителен орган на службите по труда е Дирекцията, под ръководството на назначен от Федералния секретар директор. Ролята на съвещателен орган; се изпълнява от един комитет, който се свиква от Федералния секретар, когато той намери за полезно да изслуша мнението му по дейността на Службата по труда. Директивите за организация и функциониране на службите по труда се дават от Фашисткия Инспектор по труда. Към службите по труда са придадени и зависещи от федералния секретар и от съответния директор на службата синдикални организатори, изпратени в Източна Италианска Африка от Националните конфедерации.

Наред със службите по труда, органи, заинтересовани особено по проблемите, засягащи работника, изникнаха някои органи, заинтересовани от другите страни на производственото явление. Те са съвещателните комитети на Главното правителство за Източна Италианска Африка, Еритрейската служба за стопанство и Стопанския комитет, за Сомалия. Освен това, на 30 ноември 1930 в Източна Италианска Африка бяха учредени колониални съвети за корпоративно стопанство и колониални служби за корпоративно стопанство. Те са учредени при всяко от правителствата и при Губернаторството в Адис Абеба, имат седалище при респективните средища и имат задачи и устройство, аналогични на съответните органи за Либия. Съветите са снабдени с юридическа личност; службите са служби на правителствата на Източна Италианска Африка. Между другото, във връзка с другите институции, които видехме да съществуват преди всичко като еманация на партията, те служат за осъществяване на директивите на правителствата.

От това, което казахме, следва, че синдикалната корпоративна организация на Източна Италианска Африка е все още в своята първа фаза на развитие. В тази фаза, именно, в която и проблемите на стопанско-социалния строй са разрешени преди всичко по пътя на особено чувствителни и еластични органи, каквито са политическите органи, стоящи начело на Партията. Това е един период, в който се нагаждат и приспособяват към околните обстоятелства някои форми (зародишни) на корпоративната дисциплина в очакване, че с течение на времето и чрез практиката те ще бъдат трансформирани в същински форми на самодисциплина.

Това е едно наблюдение, което трябва да се има пред вид, когато се изхожда от разглеждането на стопанско-социалния строй на Източна Италианска Африка и се идва до забележителни разлики, които той представлява, не само в сравнение със строя на метрополията, но и в сравнение със строя на Либия, който съумя със забележителна бързина – все пак в повече от едно десетилетие – да се приспособи с първия. Смисълът на тази разлика няма само смисъл по място, но и по време. Все пак може да се докаже, че основните институции на строя – що се отнася до синдикалния сектор – могат да се установят там в тяхната същинска форма през относително кратък период, може би по-кратък от десетилетието, което бе необходимо за Либия. В същности, авторитетно бе казано и често повтаряно, че ние ще колонизираме Източна Африка демографски (което даже, вече започна в сравнително широка степен): с други думи, че ще настаним в колонията италиански работници. На италианския работник, в която и част на своята империя да се намира той, трябва да бъде осигурен онзи органически комплекс от права и защита, който се конкретизира в синдикалната организация.

Все пак, било срещу строя на Източна Италианска Африка, било срещу този на Либия, някои би могъл да забележи, че що се отнася до синдикалния строй, без да бъдат подценявани Съветите за корпоративно стопанство, покровителство на работника и т. н., все още единствените и основни корпоративни институции корпорациите липсват.

Струва ми се, че би могло да се отговори, че ако колонията е териториална част от Империята, тя остава, обаче, винаги периферия на същата и че така нареченото регулирано стопанство изисква съществено централизиран стопански строй.

Това води до заключението, че не би било логично в една част от Империята, особено в колонията, да се търси непременно някоя корпоративна институция, (както „колониялна корпорация“, за която едно време се говореше); на лице са само местни еманации на същите корпорации, които бяха създадени в отечеството през 1937 г., именно, аналогични на Колониалните

съвети за корпоративно стопанство в Либия, органи, на които видяхме, че се поверяват от 1935 насам с похвално надпреваряне тясно корпоративни задачи.