

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ  
КЪМ КНСБ

---

---

# *СОЦИАЛНА ЕВРОПА*

*Брой 1*

май, 2004  
*София*

## СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

---

ГЪВКАВОСТ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

---

стр. 3

*Изготвил броя:*

Даринка Кирчева

*Отговорен редактор:*

Надежда Даскалова

## ГЪВКАВОСТ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

В повечето развити страни традиционно работното време е 40 часа седмично при петдневна работна седмица. Началото и краят на работния ден, паузите през работно време и междудневните почивки са предварително определени и работниците от дадена група спазват еднакъв график. Все повече работодатели и работници смятат този режим за незадоволителен и във все повече страни се въвеждат нови видове организация на работното време. Във Франция определянето на работното време е крайъгълен камък на плодотворните инициативи на правителството от 80-те години насам за засилване гъвкавостта на трудовия пазар.

Непосредствените причини за промяна на организацията на работното време са различни. Понякога гъвкавите работни графици позволяват да се намали или дори премахне заплащането на извънреден труд. В други случаи работниците приемат реорганизацията на работното време в замяна на намаляване на неговата продължителността. Най-често тези мерки позволяват на предприятието да реагира бързо и с нисък разход на все по-честите колебания в търсенето на стоки и услуги.

Гъвкавостта на работното време не е новост. В повечето страни сменната работа, нощният труд, работата в неделя съществуват отдавна, но се прилагат само към отделни професии и сектори, като хотелиерство и ресторантьорство, здравните услуги и някои промишлени сектори. Разликата днес е, че гъвкавостта обхваща най-различни категории работници и видове дейности и приема многобройни форми – годишно отчитане на работното време, удължаване на работното време с граждани на търговските обекти и обществените услуги, намаляване на работната седмица, възможности за по-гъвкави отпуски.

### *Годишно отчитане на работното време*

Продължителността на работното време се пресмята на годишна основа, което позволява вариране на седмичната продължителност. Един от съществените елементи на годишното отчитане е, че извънредният труд в рамките на дадена седмица не се заплаща, ако годишната сума отработени часове не надхвърля определения таван. Разбира се, предприятията трябва да спазват максималния брой часове, които могат да се отработват дневно и седмично. За да стане годишното отчитане по-привлекателно за работниците, то често се съчетава с намаляване на

общата годишна продължителност на работното време, както се прави в Испания, Франция, Италия, Холандия и Англия.

Годишното отчитане на работното време много често се прилага в Англия, особено в секторите с променливо и непредвидимо търсене, както и в непрекъснатите производства. Това позволява предоставянето на 12-часови услуги, на услуги през почивните дни, въвеждането на седемдневна работна седмица без разходи за заплащане на извънреден труд, като в замяна се намалява седмичната или дневната продължителност на работното време. Вследствие на тази практика в Англия броят на работещите над 48 часа седмично е по-голям, отколкото в коя да е друга страна от ЕС, особено в транспорта и съобщенията.

Във Франция Законът за труда, заетостта и професионалното обучение от 1993 г. въвежда възможността за променлива продължителност на седмичното работно време през цялата или част от годината без определени граници в замяна на намаляване на работното време. Оттогава все повече промишлени предприятия въвеждат годишно отчитане на работното време и непълновременна заетост, за да се адаптират към колебанията на търсенето. В Италия редица браншови колективни трудови договори въвеждат рамка за годишното работно време, както и за непълновременната работа. През 1995 г. колективният трудов договор в текстилната промишленост позволява на предприятията да реагират на колебанията в търсенето чрез въвеждане на различни работни графици през определени периоди в годината, като се фиксира лимит от 96 часа годишно извънреден труд за отделния работник. В периоди на засилено търсене на продукцията работниците могат да работят до 48 часа седмично, но при намаляване на търсенето работната седмица може да бъде по-малко от 40 часа. При всички случаи работниците получават еднакво месечно възнаграждение, като така се избягва заплащането на извънреден труд. Годишното отчитане на работното време се практикува и в Холандия, където многобройни колективни трудови договори предвиждат възможността за удължаване на дневното работно време (девет часа дневно) и намаляване на работната седмица (четири работни дни седмично). По този начин средната седмична продължителност на работното време намалява.

Дори и в страни, в които не се забелязва тенденция към годишно отчитане на работното време, съществуват отделни, но показателни примери. В автомобилостроенето в Аржентина някои неотдавна установили се компании като Крайслер, Дженерал Моторс и Тойота въведоха чрез колективно договаряне мерки за годишно отчитане на работното време (съответно 2080, 2138 и 2133 часа), преди да разкрият производствени предприятия в провинцията. А отдавна установили се

компании, като Фиат, запазиха традиционното отчитане на работното време. В Испания колективният трудов договор в компанията Алкател Кабле Иберика въведе годишно отчитане на работното време, като се предвиждат удължени работни седмици през втората половина на годината, когато по принцип търсенето е по-голямо.

Годишното отчитане на работното време зависи от наложените законови ограничения, които са повече или по-малко строги в отделните страни. В Норвегия социалните партньори могат да договарят отчитане на работното време за едногодишен период; за договаряне на по-дълъг отчетен период се изисква разрешение от инспекцията по труда. При всички случаи работното време не може да надхвърля 48 часа седмично и 9 часа дневно. В САЩ годишното отчитане на работното време е забранено при работници, на които не се заплаща месечно трудово възнаграждение, тъй като законодателството предвижда заплащане на извънреден труд при по-продължителна от 40 часа работна седмица, дори и останалите работни седмици да не достигат 40 часа.

### ***Нововъведения в дневното и седмично работно време***

Във все повече страни организацията на дневното и седмично работно време става значително по-гъвкава, много често вследствие на законодателни промени, които позволяват на социалните партньори да договарят нововъведения по отношение на работното време. В редица страни са смекчени законовите разпоредби, които ограничават полагането на труд в почивни дни. Гъвкавото определяне на дневното и седмично работно време обикновено има за цел да позволи на предприятието да оползотвори по-добре производствения си капацитет чрез удължаване на работното време и да организира по-успешно спазването на сроковете.

Австралия и Нова Зеландия са стигнали твърде далеч в модулирането на работното време. В Австралия повечето заети имат гъвкави работни седмици – само 37% от активното население работи 40 часа седмично, 32% - над 40 часа, а 25% - по-малко от 40 часа.

Във Франция по-често се прибегва до работа в неделя след приемането през 1993 г. на Закона за труда, заетостта и професионалното обучение, който позволява на предприятията от търговията и услугите да работят в неделя с разрешение от местния префект и при условие, че трудът се полага доброволно. В промишления сектор възможността за работа в неделя доведе до увеличаване на целоседмичните непрекъснати производства. В Холандия Законът за работното време от 1994 г. позволява на предприятията да определят работното време според потребностите си и да удължават

производственото си време дори и през почивните дни, но законодателството не третира неделята като нормален работен ден.

В Испания максималната продължителност на работната седмица си остава 40 часа с не повече от 9 часа дневно и минимална междуседмична почивка от ден и половина. Но с колективни трудови договори могат да се променят тези разпоредби и да се установи променливо разпределение на работното време в течение на годината. Например, КТД в текстилната промишленост позволява на предприятията да удължават работната седмица до 50 часа в продължение на 13 седмици.

В редица страни напоследък много често се удължава работното време на търговските обекти с клиенти. Така през 1996 г. холандското правителство разреши търговските обекти да работят от 6.00 до 22.00 часа от понеделник до събота, като местните власти могат да разрешават на търговците да работят до 12 недели годишно. Наскоро модулираното работно време обхвана банковия сектор и обществените услуги. Тази практика се наблюдава в много европейски страни поради дерегулацията на финансовия сектор в Европейския съюз. Във Франция и Италия все повече банки работят и в неделя. В Норвегия банковите и държавните служители работят по-малко през лятото, тъй като през този сезон те искат повече свободно време, а тогава дейността е най-слаба, и повече през зимата, когато обикновено има повече работа. В Италия ръководството на пощите и синдикатите се договориха през 1996 г. някои пощенски клонове да работят през почивните дни. В 15-те най-големи града в страната главните пощенски служби работиха експериментално от 8.30 до 19.30 ч. през почивните дни, с което се наруши едно от големите табута в общественото обслужване в Италия. За целта съответните служби бяха подсилени с персонал, нает за три месеца. Във Франция по силата на КТД от 1997 г. редица служби на Електрисите дьо Франс работят от 6.00 до 20.00 ч. шест дни седмично. В замяна на това е намалено работното време.

Но в някои страни гъвкавото определяне на дневното и седмично работно време остава подложено на ограничения, които стесняват неговия обхват. В САЩ повечето работници (80% през 1992 г.) работят при традиционни графици (40 часа при петдневна работна седмица), тъй като Законът за справедливи трудови норми от 1938 г. предвижда тези условия за всички наети с месечно трудово възнаграждение, които нямат ръководни функции. В публичния сектор две трети от “белите якички” работят 40 часа седмично, а една трета работят от 35 до 37.5 часа.

В редица страни главната грижа на синдикатите е намаляването, а не организацията на работното време. В Япония намаляването на работното време стана в началото на 90-те години една от основните

теми в дебатите за индустриалните отношения, а в някои европейски страни по-голямата гъвкавост на работното време позволи да се отговори на очакванията на синдикатите, които настояваха за намаляване на неговата продължителност.

### ***Нови методи за компенсиране на извънредния труд***

Гъвкавото определяне или намаляването на работното време практически не се отразява на действителното работно време, ако извънредният труд не се ограничи до разумни граници. За предприятията прибягването до извънреден труд е от съществено значение за посрещане на колебанията в търсенето и други непредвидени ситуации, но честото му използване може да наруши закона или договорените разпоредби за работното време и да увреди здравето, безопасността и благополучието на трудещите се. При институционално уреждане на извънредния труд той съставлява значителна част от възнаграждението на работниците, особено ниско платените. Но прекомерното прибягване до извънреден труд, често по-добре заплатен, може да се превърне в непосилен разход за предприятията.

Затова в редица страни са направени опити за намаляване на разходите по извънредния труд. Все по-често заплащането се заменя с компенсация под формата на почивка. В някои сектори, като хотелиерство и ресторантьорство, това е отдавнашна практика, а в много страни тя обхваща и други сектори. Компенсации се дават не само за да си починат работниците, а и за да се подобри ефективността на предприятието. Така при натрупване на дни за компенсация работниците могат да ползват дълъг отпуск през период на слаба активност за предприятието, а предприятието може да регулира броя на персонала според колебанията в търсенето, без да извършва прекомерни разходи за извънреден труд. Във Франция все повече предприятия използват този метод. В Италия Законът за насърчаване на заетостта от 1997 г. позволява извънредният труд да се компенсира с отпуск, който се ползва в период на слаба активност, вместо да се заплаща. Наскоро сключен договор за заплатите в националната железопътна компания въвежда кредит от работно време в рамките на 120 часа годишно. При тази система се заплаща само извънредният труд над 120 часа.

В много страни се променя размерът на заплащане на извънредния труд. В Испания извънредният труд се заплащаше в размер на 175% от нормалното работно време, а нощният труд в размер на 125%. Законът от 1994 г. за изменение на трудовия кодекс от 1980 г. премахна тези минимални равнища, които сега се определят в колективните трудови договори. Само някои предприятия спазват предишните норми, като ВР

Петролео и бирената компания Крускампо. Други спазват правилото за 175%, но компенсират извънредния труд с отпуск, а синдикатите приемат благосклонно тази мярка. Такава е практиката в предприятията GEC Alstom, Водноелектрическата компания в Каталуня, Пощите, Алкател Кабле Иберика и AEG Energia. Но повечето предприятия се възползват от законово разрешената гъвкавост, за да сключват колективни трудови договори, предвиждащи по-нисък размер на компенсации от предишните. Например, в Санио първите 10 часа извънреден труд се заплащат в размер на 175%, следващите 30 в размер на 140%, а останалите като нормални работни часове. В металургичното предприятие Ертиса всички часове извънреден труд се заплащат на 130%. В Рено всеки час извънреден труд се компенсира с един час отпуск, а браншовият договор в керамичното и стъклопроизводството предвижда компенсиране с отпуск в размер на 140%.

В Япония компанията Фужицу въведе твърдо заплащане на извънредния труд, което се получава и ако работникът е положил по-малко от предвидения извънреден труд. С това нововъведение се цели постигането на по-голяма предвидимост на разходите за извънреден труд и на доходите на работниците.

Опитите за намаляване на разходите за извънреден труд могат да доведат до несправедливи решения, като незаплащането на извънредно отработените часове. Така например, в Австралия в някои предприятия са сключени договори за работното време, които въвеждат такава практика. В периода на бърз икономически растеж в Япония предприятия от банковия сектор не заплащаха извънредния труд.

Очевидно традиционните представи за дневна и седмична продължителност на работното време претърпяват дълбоки промени и се заменят с по-индивидуализирани и гъвкави форми. Тази тенденция има тежки последствия за работещите, техните семейства и обществото, тъй като все повече се размива границата между работно време и свободно време. Много зависи от положението на отделния работник – един несемеен е по-склонен да приеме гъвкави графици от човек със семейни задължения, който трябва да се съобразява с работното време на детските заведения и училищата, с времето за сън на децата си, или пък от човек, който се грижи за възрастен вкъщи.

## **НАЧИНИ ЗА ВЪВЕЖДАНЕ НА ГЪВКАВОСТ**

### ***Законодателство***

Въпросът за работното време е един от важните елементи на законодателните реформи. Шведското законодателство е пример за гъвкавост в тази област, като оставя широко поле за действие на



страните по колективния трудов договор. От реформата през 1970 г. законът не определя дневната продължителност на работното време и позволява седмичната продължителност да се отчита средно за период от няколко седмици. В някои страни законът поставя граница за извънредния труд, но позволява преминаването на тази граница в рамките на колективен договор с юридическа сила, който трябва да отговаря на определени критерии (Белгия). Във Франция законът Робиев от 1996 г. постановява, че колективното договаряне трябва да определя възнагражденията при реорганизация на работното време. В Германия колективните договори в предприятията могат в известни граници да определят максималната продължителност на работното време, чиято средна продължителност може да се изчислява за определени периоди. Този вид нормативна гъвкавост показва, че колективното договаряне може да бъде основно средство за прилагане на законодателството.

### ***Колективно договаряне***

Колективното договаряне е най-подходящо, когато в законодателството има неясноти или непълноти по даден въпрос. Затова в някои страни се отделя особено внимание на работното време и извънредния труд. В Швеция колективните трудови договори предвиждат значителна гъвкавост на работното време, която се постига по различни начини в отделните сектори. В Ирландия работата в неделя, сменната работа, минималната продължителност на работното време по трудов договор се уреждат от колективното договаряне, а не от законодателството. В Холандия някои отраслови колективни договори коренно променят параметрите на структурите за договаряне, организацията на труда, работното време и връзките между работническите съвети и колективното договаряне.

## **ПОЗИЦИИ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ**

Конкуrentният натиск, развитието на глобализацията и бързите технологични промени принудиха синдикатите и работодателите да преразгледат политиките и позициите си. Въпросът за гъвкавостта поражда най-различни гледища и становища сред социалните партньори.

### ***Позиции на работодателите***

В повечето случаи работодателите са главните привърженици на гъвкавостта и дерегулацията. При нарастващата конкуренция в международен мащаб те отстояват по-гъвкави трудови норми.

Хроническата безработица и все по-голямата географска мобилност на предприятията в условията на глобализация засилиха в редица страни преговорните позиции на работодателите.

Навсякъде по света работодателите успяха да наложат гъвкавостта. Изтъквайки принципа за свобода на договарянето, работодателите и работодателските организации смятат, че само злоупотребата с гъвкавостта в индустриалните отношения оправдава приемането на законодателни мерки. В редица страни те се оплакват от твърде “скованите” трудови пазари и “строги” законодателства, които според тях пречат на гъвкавостта.

Работодателите изразяват все по-явно предпочитание към децентрализираното колективно договаряне (в предприятието) за сметка на централизираното и към активното участие на работническите съвети вместо синдикатите. В по-крайни случаи, като в Нова Зеландия, работодателските организации предпочитат индивидуалните договори пред колективното договаряне.

Все пак работодателите не са съвсем свободни в своите действия. Те трябва да спазват законодателството и да отчитат институционалната рамка на трудовите отношения. Сред работодателите и техните организации се очертават две противоположни идейни течения. В САЩ и донякъде в Канада те са отявлени привърженици на напълно свободно управление на индустриалните отношения в рамките на техните организации. Поради това работодателските организации имат съвсем тясно поле за маневриране по въпросите на индустриалните отношения и трудовия пазар. Обратно, в някои европейски страни, работодателските организации са склонни да договарят на високо ниво условията на труд и дори някои производствени условия, за да избегнат дивата конкуренция, която може да навреди на всички, и за да постигнат стабилност. В много развиващи се страни работодателските организации нямат никакво влияние, най-вече поради трудното координиране на дейността на различните стопански отрасли и съгласуване на разнопосочни интереси.

За да се справят с колебанията на пазара, предприятията се опитват да въведат гъвкава продължителност на работното време. Тази гъвкавост се вписва в една по-обхватна реорганизация за посрещане на външните предизвикателства към предприятието и може да е съпроводена от различни видове компенсации, например намаляване на работното време и нови права във връзка с възнаграденията и отпуските.

В Холандия и Германия работодателите бяха тласнати към по-голямо модулиране на работното време поради това, че синдикатите настояваха за намаляване на работното време с оглед създаването на

работни места. В Холандия работодателите не се противопоставиха на синдикатите, които искаха колективно намаляване на работното време, и предложиха по-голяма гъвкавост. Например, общата годишна продължителност на работното време трябва да се вписва в колективните трудови договори и всяко предприятие е свободно да договаря със синдикатите организацията на работното време. Синдикатите приеха предложението при известни условия, в т.ч. ограничаване на дневната продължителност на работното време. Дерегулацията на трудовите договори и новите разпоредби за работното време допринесоха за извършващата се децентрализация на индустриалните отношения в Холандия. Искането на немските синдикати да се въведе 35-часова работна седмица за всички наемни работници стимулира работодателите да децентрализират и направят по-гъвкава системата на колективно договаряне. Норвежката конфедерация на търговията и промишлеността предложи въпросите за работното време да се уреждат с местни договори, позволяващи индивидуални вариации, вместо да се прибегва до законодателни мерки или отраслови колективни договори, и това се превърна в практика.

Въпреки че по правило работодателите се стремят към по-голяма гъвкавост на работното време, в някои страни те не успяват да се възползват от всички предоставени им възможности. Например през 1993 г. годишното отчитане на работното време обхващаше само 9% от наемните работници в Англия. При това този метод има редица предимства за работодателите – намаляване на разходите за извънреден труд и наемане на временна работа, по-голяма оперативна гъвкавост, удължаване на производственото време и адаптиране на обема работа към колебанията на пазара, повишаване на производителността и намаляване на отсъствията, възможност за въвеждане на поливалентност и гъвкаво разпределение на задачите на работното място. Този метод има и някои неудобства, като трудното планиране на отпуските и работните смени, както и враждебното отношение на работниците към непланирани работни графици. Освен това за работниците може да се окаже трудно да организират отдиха и семейния си живот, ако често ги привикват за кратко време или трябва да работят на удължен график през определени периоди. Тъй като годишното отчитане на работното време засяга съществени въпроси като основното възнаграждение, извънредния труд, надбавките за сменна работа и условията за ползване на часовия резерв, то често става повод за тежки преговори. Сложността на системите за годишно отчитане и евентуалната съпротива на наемните работници са възможно обяснение за относително ограниченото му приложение.

## *Позиция на синдикатите*

Навсякъде по света, при спад в тяхната плътност и преговорни позиции, синдикатите през последните десет години бяха изправени пред предизвикателствата на огъвкавяването на трудовия пазар. Когато гъвкавостта на труда стана актуален въпрос в индустриалните отношения, синдикатите първоначално възприеха враждебно отношение. Но мощната тенденция към огъвкавяване принуди много от тях да преразгледат и преосмислят политиката си в тази област. В редица страни синдикатите вече смятат, че гъвкавостта е неизбежно средство за справяне с ерозията на трудовия пазар (например запазващия се висок ръст на безработицата) и те трябва да съчетават традиционните си стратегии и функции с ново отношение към гъвкавостта.

Тъй като доскоро в много страни синдикализираните работници бяха преди всичко наети с безсрочен договор на пълно работно време, разрастването на гъвкавата заетост постави синдикатите пред сериозни трудности – те трябва да организират и защитават все повече работници с нестандартни трудови договори, работещи често при неблагоприятни условия на труд или дори неопределени в трудовото законодателство. Освен това синдикатите трябва да обединяват интересите на своите членове с класически трудов статут и на работещите при атипични форми на заетост.

Намаляването на работното време винаги е стояло в центъра на синдикалните искания, но днес този въпрос и някои аспекти от продължителността на работното време придобиха ново измерение. Освен традиционната цел за намаляване на работното време с оглед подобряване на условията на живот на трудещите се, някои проблеми като създаването на работни места, гъвкавостта на предприятието и търсенето на по-добър баланс между работа и свободно време накарала синдикатите по цял свят да разработят нови стратегии. Например във Франция Форс Увриер, по принцип враждебна към гъвкавостта на трудовия пазар, подписа през 1995 г. споразумение с Националния съвет на френските работодатели за гъвкаво определяне на работното време, което предвижда и годишното му отчитане. В замяна работодателите сключиха споразумение за намаляване на работното време с оглед създаване на работни места. Други национални конфедерации, като Френската демократична конфедерация на труда CFDT, Френската конфедерация на трудещите се християни CFTC и Френската конфедерация на кадрите CGC също приеха годишното отчитане, но само срещу намаляване на работното време без намаляване на заплатите. Действително, въпросът за гъвкавостта на работното време често се свързва с възнагражденията. В Норвегия синдикатите смятат, че

исканите от работодателите сменна работа или годишно отчитане на работното време водят до намаляване на заплатите. По същите причини корейските синдикати се противопоставиха на предложените от работодателите системи с гъвкави графици.

Синдикатите в Германия и Холандия, които искаха намаляване на работното време, стигнаха до обсъждане на гъвкавостта с работодателите, които при тези искания потърсиха по-гъвкави форми на труд. Така в Германия в средата на 80-те години разгърнатата синдикална кампания за 35-часова работна седмица накара работодателите да потърсят решително по-голяма гъвкавост и да диференцират условията на колективното договаряне. По същия начин намаляването на работното време в Холандия доведе до нестандартни трудови договори и работни графици. В Австралия по-голямата гъвкавост на работното време стана един от главните въпроси в колективното договаряне в предприятията, като се предвижда по-гъвкаво определяне на началото и края на работния ден и по-гъвкави работни графици.

Съществува известно разминаване между политиката на националните синдикални централи, които обикновено акцентират повече върху намаляване на нормалното работно време и извънредния труд, и позициите на местните синдикати или желанията на основните им членове. Например Конфедерацията на синдикатите в Норвегия настояваше за намаляване на извънредния труд с оглед създаването на работни места, но това искане не се възприе от всички организации на местно ниво. В редица случаи работниците предпочитат да печелят повече с по-продължителна работа. Това отношение може да разубеди синдикатите да приемат някои гъвкави форми за организация на работното време, особено годишното отчитане. Такъв е случаят в Република Корея, където синдикатите се противопоставиха на гъвкавостта през 1996 г. с мотива, че предпочитат да се запази заплащането на извънредния труд.

## **КОМПРОМИСИ ПРИ ДОГОВАРЯНЕТО НА ГЪВКАВОСТТА**

Налагащата се от петнадесетина години по-голяма гъвкавост на пазара на труда коства редица жертви на трудещите се. В зависимост от типа гъвкавост мнозина от тях бяха принудени да приемат значително влошаване на сигурността на работата и доходите си и да се адаптират непрекъснато към различни и все по-неудобни условия на труд и живот. Несъмнено най-трудно поносима е несигурността за работното място, дори когато съкращенията се избягват или в крайна сметка трудностите се преодоляват.

Естествено е трудещите се да очакват компенсации за исканите от тях отстъпки. Това обикновено се постига чрез преговори.

Тези преговори обикновено са много тежки за работодателите и най-вече за трудещите се. На първо място, защото гъвкавостта на трудовия пазар отговаря в голяма степен на изострената национална и международна конкуренция и на забавения икономически растеж или икономическата рецесия. Влияят и други фактори, като нарастващото задължение на предприятията да осигуряват по-високи печалби на акционерите в краткосрочен план и дерегулацията на националните и международни финансови пазари.

Гъвкавото изменение на пазара на труда доведе до значителна ерозия на правата на трудещите се в такива важни области като сигурността на работното място и дохода и относителната стабилност на условията на труд и живот. Общо взето, компромисите отчитат традиционното схващане, че всеки може да живее от своя труд, като евентуално се осигурява минимално обезщетение на онзи, който не може да си намери работа. Не се регистрират инициативи за договаряне на съвсем нови форми на компромис, които биха поставили под въпрос принципите на социално-икономическата политика.

Главната разлика в начина, по който отделните страни третира тези въпроси, не е в търсените решения. Някоя страна не избира коренно различни или потенциално по-ефикасни решения от приетите в другите страни. Може дори да се твърди, че щом се появи успешно решение, всички се опитват да го приложат. Отделните страни се различават най-вече по дълбочината, с която третираат различните въпроси. Така например, някои страни обхващат редица въпроси и ги разглеждат едновременно в рамките на множество консултации и преговори, докато други страни обхващат по-ограничен брой въпроси и ги разглеждат поотделно. Компромисите са по-явни в първата група страни.

### ***Компромиси за сигурност на заетостта***

Техническият прогрес и либерализацията на стоки и услуги въвличат в конкуренцията все повече предприятия. Затова работодателите опитват всякакви гъвкави форми на работа, за да намалят разходите и повишат производителността, а оттук и конкурентоспособността на предприятието.

За намаляване на разходите усилията често се насочват към разходите за труд (съкращаване на работни места, намаляване или замразяване на заплатите, по-ниско заплащане на извънредния труд, намаляване на нетрудови разходи, най-вече здравноосигурителните и други социалноосигурителни вноски). Но те не могат да наложат

подобни мерки на синдикализирана работна сила. Мерките трябва да се договарят. Колективното договаряне заставя страните да постигнат компромиси, които често се състоят в предоставянето на по-голяма свобода на работодателя за намаляване на разходите за труд в замяна на гаранции за по-голяма сигурност на заетостта.

Навсякъде по света сигурността на работните места е основната грижа на работниците, особено при предстоящи промени в предприятието. Тези промени пораждаат неяснота и несигурност, затова преди да приемат изменения в работното време, заплащането, организацията на труда или трудовите договори, работниците обикновено изискват от работодателя гаранции за запазване и защита на работните им места. Така в договарянето на гъвкавостта основният въпрос за постигане на компромиси е сигурната заетост.

### ***Ограничаване на заплатите за гарантиране сигурността на работните места***

В Република Корея синдикатите приеха замразяване или ограничено повишаване на работните заплати в замяна на по-голяма сигурност и стабилност на заетостта. През 1997 г. 323 предприятия въвеждат замразяване на заплатите и 173 синдиката се съгласяват размерът на заплатите да не се договаря. Това се дължи отчасти на факта, че при оповестената от някои големи компании вълна от съкращения през 1997 г. сигурността на заетостта се превръща в главната тема на колективното договаряне в Република Корея.

В Германия няколко скоросни колективни договори също предвиждат умерено повишаване на заплатите в замяна на по-голяма сигурност на заетостта. Под силния конкурентен натиск някои отрасли разрешават на предприятията да се отклоняват от договорените браншови заплати. Така например в строителството страните позволяват на предприятията от бившата източна Германия, която среща по-големи трудности, да намалят до 10% предвидения размер на възнагражденията, за да гарантират заетостта, да повишат конкурентоспособността и да засилят позициите на сектора в регионален мащаб. В Западна Германия същите мерки са предприети в химическата промишленост (до 10% пониски от договорените заплати с оглед гарантиране на сигурна заетост и повишаване на конкурентоспособността).

Аналогично положение се наблюдава в Аржентина, където сключени в предприятията договори позволяват по-слабо повишаване на заплатите от договореното в съответните браншове, за да се запазят работните места. Например в Масалин Партикуларес, голямо тютюнопреработвателно предприятие, синдикатът приема от 10 до 20%

по-ниско повишаване на заплатите спрямо договореното в бранша, за да се гарантира сигурна заетост. Работниците приемат тази жертва, за да избегнат в близко бъдеще уволнения или други форми на съкращения.

### ***Временна работа за гарантиране сигурността на заетостта***

Работодателите се опитват да намалят разходите за труд и чрез наемане на временни работници, които често получават по-ниски заплати и осигуровки от постоянните работници. Обикновено синдикатите се противопоставят на засиленото наемане на нестандартни работници, тъй като те трудно се организират, а това може да се отрази пагубно на заплатите и осигуровките на останалите работници. Синдикатите приемат по-честото наемане на тези категории работници, при условие то да бъде ограничено, след известно време тези работници да бъдат обхванати от договарянето в предприятието или да се постигне по-голяма сигурност за заетостта на постоянните работници.

Работниците с атипична заетост са важен фактор на гъвкавост за работодателите, особено при необходимост от съкращаване на персонала. Те лесно се наемат или уволняват според обема работа, а това влияе върху стабилността и защитата на труда на постоянните работници.

Така в Англия сключеният през 1990 г. договор в Agco представлява компромис между временна работа и сигурност на заетостта. Той предвижда работниците да се наемат на срочен договор – обикновено с 13-седмична продължителност – за да се защити заетостта на щатните служители. Поради опасенията на синдикатите временните работници да не изместят щатния персонал договорът фиксира делът на временните работници да не превишава 15% от общия персонал. Освен това срочните договори не могат да бъдат подновявани повече от две години; след този срок временните работници трябва да бъдат назначени на постоянен договор или да бъдат освободени.

Досега този договор е дал добри резултати за работодателя и работниците. Предприятието постига постоянен растеж в периода 1990-1997 г. През този период персоналът нараства от 1040 на 1400 души, щатните работници не са засегнати от уволнения, а 230 срочно наети стават щатни.

### ***Намаляване на работния ден за гарантиране сигурността на заетостта***

В предприятия с финансови затруднения при договарянето на гъвкавостта често се търсят решения за избягване на уволненията. Едно



от решенията във Франция е намаляване на работното време и възнагражденията срещу ангажимента да не се пристъпва към уволнения през времетраенето на договора.

Френската самолетостроителна компания Секстан Авионик през 1993 г. сключва договор със синдикатите, който предвижда намаляване с час и половина на седмичната продължителност на работното време, както и допълнително съкращаване на работното време с два часа и половина в някои производствени участъци. Това намаление се кумулира и представлява девет работни дни годишно, през които предприятието се затваря. Работниците получават компенсация за неотработените дни в размер на 60% от нетната заплата, при което работодателят изплаща 23% от нетната заплата, а останалите 37% се изплащат от държавата. По този начин месечната заплата намалява с 2% за девет дни и половина по-малко работа годишно.

Планът предвижда освен това насърчаване на персонала да работи на половин работен ден в продължение на две години срещу гарантиран доход в размер 70% от предишното възнаграждение. Приелите това предложение получават и премия от около 30 хиляди франка. Склонните да приемат предсрочно пенсиониране или излизане в продължителен неплатен отпуск получават различни стимули. Съвкупният ефект от тези мерки позволява на предприятието да намали разходите, без да прибегва до уволнения.

Друг начин за избягване или поне за ограничаване на съкращенията е реорганизацията на работното време. В този случай всички работници от предприятието приемат известно намаление на работното време и възнагражденията, за да се предотвратят съкращения в същия размер. Такъв договор бе сключен през 1996 г. в италианското предприятие за хранителни стоки Фиоручи. Предприятието предвижда съкращения, но след голяма стачка договаря със синдиката въвеждане на частично работно време за избягване на съкращенията. По силата на договора работещите на всички нива в предприятието могат да поискат договорът им за пълновременна работа да се трансформира в договор за непълновременна работа, като намаленото работно време се изчислява годишно, а не седмично. По този начин работното време се съсредоточава във второто полугодие, когато търсенето на продукцията е по-силно.

Намаляване на работното време се договаря през 1996 г. и в Бразилия между Форд и синдиката на металиците от Сао Бернардо до Кампо. При силния спад в търсенето страните договарят въвеждането на четиридневна работна седмица за запазване на работните места, като се предвижда възможност за връщане към петдневна работна седмица при подобряване на икономическото положение на предприятието.

Подобен подход за запазване на работни места е възприет и в Канада, където поради икономическия застои търговията на дребно навлиза в рецесия. Търговски вериги за хранителни стоки започват да прегрупират дейността си и да закриват търговски обекти. При това положение Обединеният синдикат на работещите в общественото хранене и търговията приема местата на пълно работно време да се трансформират в места на половин работен ден, за да се избегнат съкращенията. Страните подписват договор, който позволява на наетите на пълно работен ден да се преместят в друг магазин и да работят на половин работен ден. Това, разбира се, не е дългосрочно решение, но то позволява на работниците да останат в същото предприятие, като запазят трудовия си стаж, трупат точки за пенсия и ползват социалните си осигуровки.

### ***Компромиси по продължителността на работното време***

Почти всички компромиси се отнасят повече или по-малко до запазването и сигурността на работните места. Интересно е да се разгледат компромисите според вида прилагана гъвкавост – промяна в продължителността на работното време, трудовите договори, възнагражденията или организацията на труда.

Данните от изследванията сочат, че повечето компромиси са свързани с промяна на работното време, може би защото тези промени се поддават на компромис, а работодатели и работници могат да имат интерес от това. Компромисите по работното време преобладават по няколко причини.

Първо, промените в работното време рядко водят до радикални изменения в начина на функциониране на предприятието. Дори да се променят работните графици, особено началото и краят на работния ден, задачите често остават непроменени. По този начин чувството за несигурност, свързано с изменение на задачите, е сведено до минимум. Второ, промените в традиционното работно време са все по-добре приети от обществото. Тъй като все повече предприятия работят вечер и през почивните дни, работниците трябва все по-малко да работят осем часа на ден от понеделник до петък. Накрая, промените в работното време рядко се отразяват на доходите. Най-често възнаграждението остава същото, само разпределението му се променя. Така например, при годишно отчитане на работното време работниците получават постоянна заплата през цялата година, каквото и да е работното им време през дадена седмица. Някои дори предпочитат тази система, която им осигурява редовни доходи.

От гледна точка на работодателите промените в работното време позволяват, при малки инвестиции в енергия или ресурси, значителни икономии на разходите, било чрез намаляване на разходите за извънреден труд, било чрез по-ефективно използване на производствените мощности. При всички случаи компромисът, който постигат работодатели и работници по работното време, е изгоден. Организацията на работното време позволява на предприятието да се адаптира по-добре към колебанията в търсенето, без да се плаща извънреден труд. Тъй като много предприятия работят на цикли, през които обемът на работа варира, работодателите предпочитат да реагират на колебанията чрез организацията на работното време.

### *Годишно отчитане за намаляване на работното време*

Предпочитаният от работодателите метод по отношение на работното време е отчитане на средната седмична продължителност за по-дълъг период, стигащ до година. При годишно отчитане на работното време на работниците се заплаща според общия брой часове, отработени за една година. През пиковите периоди може да се наложи полагане на труд 60 часа седмично, а през периоди на спад – 20 часа. Работодателят заплаща извънреден труд само ако общият брой отработени часове надхвърля определен таван. Компромисът за работниците се състои в намаляване на работното време и/или увеличение на часовата ставка, което те приемат като компенсация за по-голямата несигурност на седмичното си работно време.

В края на 80-те и началото на 90-те години редица предприятия в Англия преминават към годишно отчитане на работното време в рамките на мерките за подобряване на качеството и ефективността. По това време в цялата страна се закриват предприятия и се извършват съкращения, а годишното отчитане е средство за реализиране на икономии чрез незаплащане на извънреден труд, следователно за възвръщане на конкурентната способност и гарантиране на сигурна заетост. Годишното отчитане е особено ценено в сектори с колебаещо се и непредвидимо търсене и където освен нормалната работна седмица се работи и през почивните дни.

Например, в завод на Пежо в Англия персоналет приема годишното отчитане на работното време в замяна на седем седмици отпуск, подобряване на пенсионния режим, намаляване на годишното работно време с 20 часа и 5% увеличение на заплатите освен индексацията им според инфлацията. Новата организация на работното време предвижда четиридневна работна седмица при удължен работен ден. Седмичното работно време е от 30 до 48 часа, което позволява при

нужда да се произвежда седем дни седмично. Тъй като тези мерки означават задължителен извънреден труд, британските синдикати от автомобилната промишленост отначало се противопоставят, но накрая приемат задоволителното за техните членове споразумение по отношение на възнагражденията и намаляването на работното време. Предприятието смята, че с новата организация на работното време ще се увеличи с 80% производственият капацитет, без да се правят необходимите за такова крупно подобрение инвестиции.

Договор за годишно отчитане на работното време е сключен и в предприятието Бритиш Джипсум за гипсови отливки. Предприятието иска да въведе тази система поради конкурентния натиск на други предприятия, които внасят по-евтино тези продукти. Годишното отчитане се въвежда през 1989 г. чрез нова система на модулирана работа в екип. Работната седмица от 41 часа се замества от 1871,2 часа годишно, към които се прибавят 208 часа за различни непредвидени случаи (болест, отсъствия, обучение, внезапно засилване на търсенето), без да се прибавя до извънреден труд. Ако се отработят, тези 208 часа не се заплащат като извънреден труд, а ако не се отработят, заплатата не се намалява. След въвеждането на тази система кредитът от 208 часа никога не е бил напълно изчерпан, дори напротив, и следователно работниците се ползват от намалено работно време.

### ***Гъвкаво работно време за увеличаване на отпуските***

Даване на отпуск за компенсация вместо заплащане на извънредния труд е друг начин за намаляване на разходите за труд. Компенсациите се вземат, когато натоварването е по-слабо. Както и при годишното отчитане, работниците са насърчени да приемат тази система, тъй като годишното работно време намалява.

Такъв е случаят с националния браншови договор в текстилната промишленост, подписан в Италия през 1995 г. Целта е да се ограничи заплащането на извънредния труд, като се позволи на предприятията да модулират работното време според колебанията в търсенето. Според този договор работниците могат да полагат до 96 часа годишно извънреден труд, без да надхвърлят 48 часа седмично. Вместо да заплаща извънредния труд, работодателят им дава отпуск (един час отпуск за час извънреден труд) през периодите на по-слабо търсене. Работниците получават една и съща заплата независимо от отработеното време през съответния период. При надхвърляне на 96 часа годишно извънреден труд, работниците получават 12% увеличение на часовата ставка за първите 48 часа, 15% увеличение за останалите 48 часа. Договорът предвижда възможността за шестдневна работа на цеховете.

Работещите шест дни седмично се ползват от 12 часа намаление на седмичното работно време.

В Бразилия Дженеръл Моторс и синдикатът на металурзите от Сао Каetano ду Сул наскоро въведоха модулирана работна седмица, която варира от 33 до 46 часа. Договорът гарантира на работниците заплащането на поне 42 часа, дори и да са отработили по-малко, следователно постоянна заплата независимо от продължителността на работната седмица. Заплатените, но неотработени часове съставляват “дебит”, който се компенсира тримесечно чрез “кредита” от часовете извънреден труд. Като цяло работниците работят средно по 42 часа седмично, следователно печелят от тази система.

### ***Сменна работа за осигуряване на по-високи заплати***

Вместо да въвеждат мерки за намаляване на разходите за труд, редица предприятия се опитват да повишат производителността и ефективността, отгук и конкурентоспособността си. Например, промишлените предприятия смятат, че могат да повишат производителността, като преминават на непрекъснат производствен режим. При високите разходи за оборудване в промишлените производства дадено предприятие може да оползотвори по-добре инвестициите с денонощно и целоседмично производство.

Но непрекъснатото производство налага въвеждането на сменна работа. А повечето работници приемат твърде неохотно такъв режим. Налага се работодателите да ги насърчават, например, с по-високо заплащане на нощния труд. В други случаи се намалява седмичната продължителност на работното време без намаляване на заплатата.

Бонфилиоли, металургично предприятие в Болоня, Италия, наскоро сключи договор за въвеждане на сменна работа. Всеки ден работят по три смени, като всяка от тях отработва от 30 до 35 часа седмично. Запазва се предишното възнаграждение за 40 часа седмично. Дневните и вечерните смени работят 35 часа седмично, а нощните – 30 часа. Съботата се смята за нормален работен ден и всеки трябва да работи поне една събота месечно. В този случай нестандартните работни графици се приемат благодарение на тези мерки.

В строителния отрасъл в Австралия също се въвежда модулирано работно време в замяна на по-големи от средните увеличения на заплатите. Браншовият договор от 1996 г. предвижда удължен работен график, както и 12-часови работни дни през определени периоди. В замяна работниците получават от 10 до 15% годишно увеличение на заплатите.

### ***Намаляване на работното време за намаляване на отсъствията***

Понякога предприятията намаляват седмичното работно време, за да снижат стреса у работниците, с което се намаляват отсъствията, отпуските по болест и текучеството. Този метод е особено разпространен в Швеция. Например, в някои поделения на Волво се работи по 6,4 часа четири дни от седмицата и 8 часа през петия ден без намаляване на заплатата, за да се подобрят условията на труд в монтажните цехове и да се намали голямото текучество. Предприятието отчита намаляване на отпуските по болест и на текучеството, което позволява да се направят значителни икономии от разходите за набиране на персонал.

### ***Компромиси по отношение на свободното време***

Обикновено гъвкавостта се въвежда по инициатива на работодателя. Но случва се самите работници да проявят такова желание, за да организират по-добре свободното си време. С нарастващия брой работещи жени твърдата представа за работното време и трудовите договори вече не отговаря на нуждите на трудещите се, които желаят повече гъвкавост в професионалния си живот, за да организират по-добре свободното си време.

Навсякъде по света нараства делът на жените в активното население и все повече трудещи се изискват по-голяма гъвкавост в работното време и трудовите договори, за да съчетават по-успешно трудовите и семейните си задължения. При двама работещи в семейството по-късо или по-гъвкаво работно време е желателно за единия или за другия, ако не и за двамата. Например, в Европа 31% от жените и 5% от мъжете работят на частично работно време, като жените предпочитат по-гъвкава организация на работното време.

### ***Гъвкави работни графици за намаляване на работното време***

От всички страни от ОИСР най-висок процент на непълновременната работа от общата заетост се регистрира в Холандия (37,4% през 1995 г.). Макар непълновременната заетост да е понякога наложена, данните за страната сочат, че главно желаната непълновременна работа е причина за разпространението на този вид заетост. Това се дължи отчасти на промените в менталитета, на отмиращите предразсъдъци към нестандартната заетост и на

нарастващия брой мъже и жени, които желаят да работят по-малко при същата часова ставка.

За да се задоволи желанието на трудещите се, които искат да разполагат с повече свободно време, и желанието на работодателите, които искат повече гъвкавост на работното време, редица договори в Холандия позволяват съчетаването на гъвкавост с намаляване на работното време. В някои случаи се предвижда четиридневна работна седмица, но вечерният труд и/или работата в събота се включват в нормалната работна седмица. В други случаи предприятието може да модулира нормалното работно време всяка седмица в замяна на намалена седмична продължителност. Например, в Нобел Недерланд работната седмица варира от 32 до 45 часа, като средната седмична продължителност за годината не може да надхвърля 36 часа. По същия начин в ПТТ Недерланд нормалната работна седмица варира от 30 до 45 часа, като средната продължителност за годината не може да надхвърля 37 часа.

### ***Непълновременна работа за увеличаване на свободното време***

Грижите, свързани с трудовия и семейния живот, също допринасят за по-голямата гъвкавост на трудовите договори. Много работници предпочитат постоянна пълновременна работа, но значителна част от тях, особено жените, желаят да работят по-малко, за да имат повече време за семейните си задължения. Според неотдавнашно проучване на заетостта в Ирландия повечето работещи на частично работно време заявяват, че го правят по собствен избор, а не защото са били принудени поради липса на пълновременна работа.

Дори когато непълновременната работа е въпрос на избор, това често се прави при определени условия. Например, понастоящем наетите на частично работно време изискват заплащане и осигуровки, сравними с тези на пълновременно наетите, и не искат да бъдат третираны като второразредни работници. В страни като Германия федералното законодателство гарантира подобно отношение към непълновременно наетите. В други, като САЩ, различните аспекти на непълновременната работа са предмет на договаряне. Затова най-големият синдикат на публичния сектор отстоява в повечето сключени договори равно заплащане (за единица труд) на пълновременните и непълновременните работници, както и пропорционално социално осигуряване за последните.

Някои нови и по-гъвкави форми също отчитат наличието на все по-мобилна и разпръсната работна сила. Някои предпочитат да работят по-дълго няколко дни, за да имат повече последователни почивни дни.

Такава организация удовлетворява лица, които живеят далеч от работното си място. Други предпочитат работата от разстояние. Технологията и гъвкавата организация на труда позволяват да се изразходва по-малко време за отиване на работа и повече време за други дейности.

### ***Сгъстени работни графици за увеличаване на свободното време***

В Норвегия строителният и машиностроителният отрасъл вече прибягват до сгъстени работни графици, за да се съобразят с живеещите далеч от работното си място. Тъй като предприятията от тези отрасли наемат работници от целия северен район, мнозина живеят извън района, в който работят. За намаляване на времето за пътуване до местоработата някои предприятия въвеждат 12-часов работен ден в продължение на 12 последователни дни и 9 дни почивка. Синдикатите подкрепят тези мерки.

Машиностроителната промишленост в Норвегия въвежда в отдалечените производствени участъци 30-часова работна седмица вместо 37,5 часа. Режимът на работа е следният – 10 часа дневно от четвъртък до събота включително, почивка в неделя, след това 10 часа дневно от понеделник до сряда. Следващата седмица е свободна и работникът може да се върне у дома. Месечната заплата се базира на 37,5 часова работна седмица, въпреки че са отработени само 30 часа. За компенсиране на намаленото работно време се наема допълнително персонал, но предприятията от отрасъла вече работят 60 часа седмично, вместо 37,5, което далеч компенсира по-високите часови ставки и допълнителните назначения. Следва да се отбележи, че разходите за заплати представляват сравнително малък дял от общите разходи на предприятието, което улеснява намаляването на работното време при същото заплащане.

### ***Работа от разстояние за избягване на преместване на персонала***

Техническият прогрес създава условия за дистанционна работа, т.е. работа от разстояние при постоянен контакт с предприятието. Наемните работници работят или вкъщи, или в “телецентрове”, свързани с предприятието чрез компютър, телефон или факс. Тази практика позволява да не се ходи всеки ден на работа, а работодателите да използват по-малки служебни площи за бюра. Работата от разстояние все още не е много разпространена, но се оказва много изгодна за лицата, които не могат или не искат да излизат от къщи.



Телеком Италия използва работата от разстояние и мобилността, за да преодолее свръхщата в някои географски райони и недостатъчния щат в други, без да премества персонал, но за целта въвежда някои услуги за телефонни справки в национален мащаб. Двеста служители получават възможността да работят на половин работно време въпреки че не по-малко от тригодишен период. Според сключения договор предприятието монтира необходимото оборудване в дома на работника и поема разноските за ток. В договора се уточнява, че дистанционният работник остава на щат в предприятието. Така тези служители запазват работното си място, без да променят коренно семейния си живот.

### *Други компромиси*

Данните за различните страни сочат, че компромисите в други области – трудови договори, заплати и организация на труда - са по-рядко явление, може би защото тези въпроси са по-деликатни и компромиси се постигат по-трудно.

Освен по работното време компромиси се срещат и по трудовите договори, но те са далеч по-малко, вероятно защото рисковете за работниците са повече, отколкото при работното време. Временните работници нямат гаранции, че ще запазят работните си места след определен срок, а и често не ползват някои основни придобивки, например пенсионни осигуровки. Повечето не са склонни да приемат подобни рискове, дори и работодателят да им предлага в замяна привлекателни условия.

Следва да се отбележи, че в повечето случаи компромисите по трудовите договори облагодетелстват постоянните работници. Някои синдикати приемат набирането на повече временни работници, за да се гарантира по-голяма сигурност на щатните работници. В повечето страни наетите при непълноценни условия на труд са слабо представени от синдикатите, тъй като самото им положение ги затруднява да се организират и поддържат членството си в даден синдикат. Но тъй като техният брой нараства, с което се засилват и позициите им в договарянето, вероятно ще се увеличат и компромисите по трудовите договори.

Редки са и компромисите за гъвкавостта на заплащането, главно поради това, че работниците не приемат промени, които могат да засегнат пряко възнаграждението им. Повечето компромиси в тази област, например намаляване или замразяване на заплатите, се постигат само когато равнището на заетост зависи от това. Същевременно много работодатели разбират, че трудно се разработват и внедряват по-гъвкави

системи на заплащане. Някои дори се отказват от тях, тъй като вместо да решават, те създават повече проблеми.

От данните за отделните страни почти не се откриват компромиси по организацията на труда. Възможни са няколко обяснения.

Първо, гъвкавата организация на труда е изгодна и за работодателя, и за работниците, поради което компромиси не се налагат. Често се цели повишаване на производителността и конкурентоспособността чрез екипна работа, поливалентност и други средства. Затова е необходима значителна гъвкавост и преминаване от организация на труда, при която всеки има отделна задача, към организация, при която работниците изпълняват самостоятелно няколко задачи и участват във вземането на решения.

Редица данни сочат, че по-гъвкавата организация на труда повишава производителността и ефективността на предприятието. В стремежа към конкурентоспособност този подход все повече се прилага, вместо намаляване на разходите за труд, особено в развитите страни, въпреки по-високите разходи за заплати в сравнение с тези в развиващите се страни.

При въвеждане на екипна работа и поливалентност печелят и двете страни. От една страна, работниците имат по-интересна и съдържателна работа, а техните мнения се изслушват и ценят. В някои страни синдикатите успяват дори да класират в по-горен разряд преустроени работни места. От друга страна, предприятията стават по-производителни и ефективни. При тези условия компромисите, ако има такива, са по-недоловими.

Някои твърдят, че по-гъвкавата организация на труда засилва експлоатацията и не оставя място за компромиси. При реорганизация на труда работниците може да изпълняват по-сложни задачи и да поемат повече отговорност, без непременно да получават по-големи заплати или да променят статута си. Освен това реорганизациите често са съпроводени от съкращаване на персонала и запазилите работните си места са подложени на по-голямо трудово натоварване. Поради рисковете, свързани с реорганизацията на труда, работниците понякога ѝ се противопоставят. А без тяхното съдействие тя не може да се осъществи, тъй като често това е свързано и с квалификационни курсове. По-гъвкавата организация на работното време не създава такива трудности, тъй като обикновено може да се въведе и без особено съдействие от страна на работниците.

## **Намаляване на работното време за създаване на работни места**

Инициативите за разкриване на работни места се договарят на по-високо ниво. Но в немалко предприятия това се постига чрез по-гъвкаво определяне на работното време или на трудовите договори. Намаляването на работното време е най-честата практика.

Така например в Швеция, в рамките на една община, на наемните работници се предлага намаляване на работното време срещу по-малко повишение на заплатите. Работното време се намалява с 11% (от 40 на 35 часа седмично). От общо 5600 души 125 приемат предложението. Те ще получават възнаграждение за 40 часа седмично, но трябва да се откажат от предвиденото увеличение на заплатите (10% от фонд работна заплата). Целта на ръководството е да намали безработицата, а намаляването на работното време позволява да се разкрият около 15 работни места. Тази програма отговаря на приоритетното значение, което шведското правителство отдава на пълната заетост.

В Канада също се въвеждат подобни мерки. Синдикатът на работещите в автомобилната промишленост договаря набор от разпоредби за намаляване на работното време при преговорите през 1993 г. с трите главни автомобилостроителни компании. В завода на Крайслер в Уиндзор нормалният работен ден се намалява от 8 на 7,5 часа при запазване размера на заплатата. Договорът предвижда въвеждането на трета смяна, удължаване и реорганизация на платения отпуск, както и поетапно пенсиониране. Взети заедно, тези мерки трябваше да създадат 800 нови работни места в завода.

Синдикатът договаря и четиридневна седмична почивка три пъти годишно в Крайслер и Форд, и четири пъти годишно в Дженеръл Моторс. Договорът с Форд предвижда дори задължителни почивни дни, за да се осигури отдихът на работниците. Работещите в трите компании получават едноседмична задължителна почивка. Синдикатът смята, че всички тези мерки ще позволят да се създадат или запазят до 5000 работни места в автомобилната промишленост.

В средата на 90-те години във Франция се сключват няколко колективни договора на ниво предприятие в съответствие с правителствената директива за запазване равнището на заетост. При двуцифрен процент на безработица някои френски работодатели приемат да споделят отговорността за разрешаване на този проблем. Например, застрахователната компания GAN с 9300 души персонал подписва споразумение за заетостта и работното време, според което служителите могат да работят на частично работно време, особено през ученическите ваканции или за образователни курсове, или да работят на 60% при система за разпределение на труда. Докато приелите

доброволно да работят на частично работно време са не по-малко от 15% от персонала, те имат право да се върнат отново към пълновременна заетост. Като стимул да приемат непълновременна заетост служителите получават по-високо процентно заплащане –57,5% за половин работен ден и 66% за 60% от нормалното работно време при поделено работно място – или по-висока пенсия.

Целта на споразумението е да се разкрият 200 работни места, 100 от които за младежи до 26-годишна възраст с договор за работа-обучение. Компанията се ангажира, ако икономическото ѝ положение позволява, да наеме след изтичането на договора за обучение успешно представилите се младежи.

Примерите от Швеция, Канада и Франция изтъкват ролята на работодатели и синдикати за подобряване на перспективите за работа на безработните. Дори когато националната политика на държавните власти подкрепя подобни инициативи, колективното договаряне в предприятията позволява те да се осъществят.

### **Заклучение**

Въвеждането на гъвкавост на трудовия пазар обикновено заставя работниците да правят жертви относно стабилната си заетост или свободното си време. Затова успех е възможен само ако те приемат промените, а това се постига най-добре при взаимни отстъпки от страна на работодатели и работници. Данните сочат, че колективното договаряне е най-добрият механизъм за постигане на трайни компромиси. Договарянето принуждава страните да правят отстъпки от първоначалните си позиции за постигане на приемлив резултат. С възможността работници и работодатели да се споразумеят за реалистично решение, вместо работодателят едностранно да решава кое е най-добре за предприятието, колективното договаряне позволява да се изгради климат на доверие, а на работниците да участват в извършването на промените, с което се установяват по-добри индустриални отношения.

### **ИЗТОЧНИЦИ:**

Ozaki, M. *Négocier la flexibilité: le rôle des partenaires sociaux et de l'Etat*. Genève, Bureau international du travail, 2000