

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
КЪМ КНСБ

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 2-3

юли, 2000
София

ИССИ посвещава два броя на информационния бюлетин “Социална Европа” на гъвкавостта на труда, отчитайки актуалността и значението на тази тема за социалната практика. Институтът разполага и с други материали по темата, които не бяха включени поради ограничения обем на изданието, но при проявен интерес биха могли да бъдат публикувани в друг брой на бюлетина

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

1. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕТО НА ТРУДА И ВЗАИМОВРЪЗКАТА С ГЪВКАВОСТТА	СТР. 3
2. ПРЕГОВОРИТЕ ЗА ГЪВКАВОСТТА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ В ЗАПАДНА ЕВРОПА	СТР. 7
3. ПОСТЕПЕННОТО ПЕНСИОНИРАНЕ – ЕДНА КОМПЛЕКСНА ПОЛИТИКА	СТР. 15
4. ХОЛАНДИЯ – ДОГОВОРЕНАТА ГЪВКАВОСТ	СТР. 23
5. ИСПАНИЯ – СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ ПРИЕМАТ НОВА ФОРМА НА ГЪВКАВОСТ	СТР. 26
6. ДЕРЕГУЛАЦИЯ И ЗАЕТОСТ	СТР. 30
7. ИТАЛИЯ – ОТХВЪРЛЕН ОТ КОНСТИТУЦИОННИЯ СЪД РЕФЕРЕНДУМ ЗА СРОЧНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ	СТР. 32
8. ИТАЛИЯ – ЗАКОНЪТ ЗА НЕПЪЛНОТО РАБОТНО ВРЕМЕ (28.1.2000)	СТР. 34

Отговорен редактор:
Изготвил броя:

Григор Градев
Даринка Кирчева

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕТО НА ТРУДА И ВЗАИМОВРЪЗКАТА С ГЪВКАВОСТТА

Съществуват две определения на разпределението на труда. Първото обозначава начина на **разпределение на труда между хората, които имат работа**. То не отчита нямащите работа, които участват в разпределението на безработицата и трудовата неактивност. При това определение разпределението на труда обозначава определен начин на разпределение на работните места - при достигнатата производителност производствената дейност изисква даден обем работно време, съответстващо на определен брой работни места с пълновременна и непълновременна заетост.

Второто определение обозначава начина на **разпределение на труда между съвкупността от хора, които работят или биха могли да работят**. То се отнася по-скоро за разпределението на *непълното използване на работната ръка*. В този случай безработицата е един от компонентите.

Разпределението на труда се извършва непрекъснато, независимо от определението на понятието. Затова е безсмислено да се противопоставят политиката на стопански подем и политиката на разпределение на труда - под определено ниво на икономически растеж натискът върху разпределението на труда води до “подялба на оскъдицата”.

Определяне на границите на разпределението

Важно е да се разграничи населението, което участва в разпределението на труда.

При първото определение границата се очертава от обхвата на заетостта. Трудности има само при отчитането на сенчестия труд (обем, работно време) и на някои форми на границата между трудовата дейност и професионалното обучение.

При второто определение е много по-трудно да се отграничи кое население би могло да работи и следователно да се включи пряко в разпределението на труда. Съществуват два подхода:

- отчита се само регистрираното активно население - наетите на частично работно време и регистрираните безработни;

- приема се, че всички хора в трудоспособна възраст участват в разпределението на труда. Може да се използва показателя “незаетост” на ОИСП - “съвкупността от незаети лица (безработни+трудова неактивни) в процентно изражение спрямо трудоспособното население (15-65 години). Прибавен към *непълното използване на работната ръка* (най-вече частично работно време), той позволява да се изчисли степента на непълно използване на наетата или потенциална работна ръка.

Първият подход не отчита многобройните форми на скрита безработица. Вторият подход не разграничава привидните безработни, обезсърчените безработни, класирани сред трудово неактивните, и неактивното население - обучаващи се младежи или пенсионери под 65 годишна възраст - които “не могат да се разглеждат като потенциален източник на допълнителна работна ръка” (ОИСП).

Между тези два крайни подхода съществуват множество възможни комбинации. Следвайки втория подход, ОИСП изчислява “чист процент незаетост”, който изключва учащите се.

Тук се прави опит за количествена оценка на формите за разпределение на непълното използване на работната сила.

Критерии за класификация

Разграничават се три категории разпределение на труда: 1) отстраняване на активното население (изразено в намаленото предлагане на работа); 2) безработицата; 3) различните форми на намаляване на работното време.

Отстраняване на активното население

Намаляването на пенсионната възраст, преждевременното преустановяване на трудова дейност, удължаването на обучението, различните курсове за квалификация по държавната политика за заетостта влияят на разпределението на труда, тъй като намаляват търсенето на работа от работната сила. Заедно с безработицата и частичното работно време тези компоненти оказват най-голямо влияние върху разпределението на труда през последните две десетилетия.

Безработицата като форма на разпределение на труда

Безработните са съставна част от активното население и затова отчитането на безработицата като форма на разпределение на труда създава по-малко проблеми. Познатите трудности при количествената оценка намаляват, ако се отчита реалното функциониране на пазара на труда и особено привличането или отхвърлянето на "скрити" безработни - тези колебания точно съответстват на натиска върху разпределението на труда.

Различните форми на намаляване на работното време на заетите лица

Тази категория обхваща различните мерки за намаляване на работното време:

- работата на **частично работно време** е преобладаващата форма на намаляване на работното време през последното десетилетие. Участието ѝ в разпределението на труда не е еднозначно, тъй като този статут може да се приеме поради липса на нещо по-добро или да отговаря на социална потребност на работната сила. В първия случай той е принудителен, във втория е повече доброволен и не може априорно да се отнесе към непълното използване на работната сила. Но и в двата случая има реално участие в разпределението на труда.

- **работата на интервали** (редуване на периоди на работа и периоди без работа) по форма се доближава до някои видове временна заетост (особено сезонните срочни договори), но по юридическото си естество се отличава от тях. Тя се упражнява при безсрочен трудов договор и за разлика от срочните договори и временните договори за заместване не е свързана с гъвкавата заетост, а с гъвкаво работно време, при което се съчетава променящо се работно време през годината и ограничено годишно работно време.

- **частичната безработица** също е свързана преди всичко с гъвкавото работно време. Тя позволява временно да се намали работата на наетите, като се запазва трудовото отношение с предприятието. Самото наименование е много подвеждащо: 1) по време на частичната безработица трудовият договор се запазва и лицето няма право да предложи услугите си на друго предприятие (например да потърси временна работа); 2) засегнатите от частична безработица изобщо не се включват при отчитането на безработицата; 3) обезщетението се изплаща от предприятията и държавния бюджет.

- **намаляването на работното време** може да се постигне чрез намаляване на средната седмична и/или годишна продължителност на работното време (включително и чрез увеличаването на платените отпуски) на пълновременно наетите лица.

Използването на някои форми на разпределение на труда при заетостта отговаря на потребност от гъвкавост

Стабилизирането на работното време след втората половина на 80-те години фактически съпътства промените в политиката на работното време: 1) докато преди инициативата в тази област обикновено беше на синдикатите, сега тезите на работодателите играят водеща роля; 2) логиката на реорганизацията на работното време

постепенно измести намаляването на работното време; 3) централизираният подход с въвеждането на еднакви правила отстъпи място на децентрализираните преговори.

Тези три промени съставляват само една част от общата тенденция към гъвкавост през последните петнадесет години. Тази тенденция естествено се отрази на разпределението на труда, тъй като редица гъвкави форми са и начини на разпределение на труда.

Някои уточнения относно условията за използване на гъвкави форми на работно време и заетост

При използването на гъвкави форми на работно време и на заетост се открояват две потребности: 1) използването на нетипични работни графици; 2) по-точно приспособяване към колебанията на търсенето. Тези две изисквания могат да действат комбинирано, но все пак остават различни по своята природа и налагат специфични форми на гъвкавост.

Използването на нетипични работни графици

В някои случаи нетипични работни графици се въвеждат, за да се удължи машинното време на съоръженията. Най-използваната форма е работата на екипи (на постоянни, застъпващи се или редуващи се смени), чиито последици за разпределението на работното време се преценяват трудно, тъй като тя може да се съпровожда с намаляване на работното време и увеличаване на производителността.

Въвеждането на нетипични работни графици може да е продиктувано от нетипичния характер на самите трудови дейности (служби по чистота, ресторантьорство). Предпочитаната форма в тези случаи е работата на частично работно време, която позволява голяма гъвкавост при организацията на работното време и на смените. Тази форма широко се използва и в търговската мрежа, където има силни вариации в дейността (в течение на деня, на седмицата или на годината).

Използването на екипната работа и на частичното работно време може да има пряк ефект за приспособяването към конюнктурните колебания. Самите тези форми могат да отговарят на възникнали потребности - създаването на временен екип за работа в почивните дни, например, или увеличаване на работното време на наетите на частично работно време, което до определен праг не води до допълнително възнаграждение.

Като всички форми на организация на работното време те налагат редица ограничения за управлението на колебанията в производствената дейност и увеличените обеми работа. Изглежда използването на извънреден труд е много по-трудно в предприятията с работа на екипи поради технически причини (застъпване на работното място) и социални причини (трудности при удължаването на работното време в нетипични часове пояси).

Нагаждане към колебанията в търсенето

Нагаждането към колебанията в търсенето е несъмнено един от определящите фактори за използване на повечето гъвкави форми на работно време и заетост.

Открояват се няколко вида колебания: колебания в течение на деня или седмицата, сезонни колебания (по правило много ритмични), свързаните с обновяването на асортимента (предприятията разполагат предварително с възможност за маневриране) и свързаните с колебанията в конюнктурата (тук непредсказуемостта е най-силно изразена).

Тези видове колебания имат различно времетраене, но те не налагат механично и пряко използването на една или друга форма на гъвкавост. Това обстоятелство се дължи на две причини:

- могат да се използват други средства за въздействие върху обема на продукцията (складови наличности, срокове на доставки, производствен асортимент, използване на поддоставчици), върху съоръженията (гъвкави звена) или върху организацията на труда (вътрешна мобилност и поливалентност, промяна в интензивността на труда);

- когато колебанията в търсенето променят нуждите от работна ръка, предприятията разполагат предварително с цяла гама от гъвкави форми на работно време (извънреден труд, допълнително работно време на наетите на частичен работен ден, промяна в часовия график, работа на интервали, частична безработица) и на заетост (срочни договори, договори по заместване, промяна в щата с безсрочни договори).

Но конкретните възможности за използване и замяна на тези форми не са безкрайни. Те зависят от естеството на колебанията в производствената дейност и нуждите от работна ръка, а именно: 1) **продължителността** на нуждата (няколко часа или дълъг срок); 2) **предвидимостта** или случайния характер на нуждата; 3) **обхвата** на тази потребност спрямо обичайния обем работа в предприятието.

Всяка форма на гъвкавост се използва според определени мотивации, вътрешна логика и определящи фактори, което ограничава възможностите за замяна.

Гъвкавостта и разпределението на труда

Съотнасянето на различните форми на разпределение на труда към гъвкавостта и заетостта очертава четири категории:

- **форми, използвани като гъвкави средства.** Работата на частично работно време съответства на тази логика - за повечето предприятия тази форма отговаря на желанието за гъвкава организация на работното време, а не на желанието за намаляване на работното време. Временната работа още по-ясно се вписва в тази логика. Следва да се подчертае, че връзката между нейното използване и нивото на стопанска дейност не е неизменна и зависи от променливи величини, най-вече от степента на несигурност. Кумулативният ефект от продължителността на кризата, в която се редуват фази на подем с неясно времетраене и нов спад в конюнктурата, е от особено значение и налага преразглеждане на нормите за определяне обема и формите на заетост по посока на все по-предпазливо управление на щата с безсрочни трудови договори. Изборът на предприятията да прибягват (или не) до тези две форми не се влияе от съображението за "подялба на труда" - тя е следствие от решения, взети според други критерии. Не толкова еднозначен е статутът на частичната безработица - в някои случаи той е свързан с логиката на "солидарност", целяща "еднакво" разпределение между наемните работници на бремето от непълното използване на работната ръка;

- **форми, използвани като средства за разпределение на труда при типична заетост:** става въпрос за намаляване на работното време на пълновременно наетите (някои форми на "избрано" частично работно време са по-близо до тази категория, отколкото до горната). Тук съображението "гъвкавост" не е първостепенно.

- **форми, използвани като средства за разпределение на труда при нетипична заетост:** става въпрос за различните видове заетост, свързани повече или по-малко с гъвкавостта.

- **форми на разпределение на труда извън заетостта:** безработица, преждевременно пенсиониране, курсове за квалификация.

Относителният дял в разпределението на труда на всяка една от тези форми претърпя значителни изменения през последните десет години. В условията на либерализъм и децентрализация на колективното договаряне се наложи двойко управление на разпределението на труда - от една страна разпределение на заетостта, постепенно сведено до различните форми на гъвкавост и подчинено само на изискванията за конкурентоспособност на предприятията, от друга страна все по-разнообразно държавно управление на разпределението извън заетостта, което все повече следва логиката на "солидарността".

Намаляването на работното време няма място в това двойко управление и това личи от стагнацията на работното време от средата на 80-те години. Тази стагнация показва, че

при изострената конкуренция и слабостта на синдикатите не може да се очаква намаляване на работното време от децентрализираното колективно договаряне. В перспективата реорганизация-намаляване на работното време натежава първият подход - реорганизация се извърши, но не и намаляване на работното време. Надделяха другите форми на разпределение на труда. Следва да се припомни, че тези форми са особено неравноправни: 1) те налагат твърде несиметрично разпределение (изключване от всякаква трудова дейност или работа на частично работно време); 2) те засягат най-ниско квалифицираните категории и рискови групи (жени, младежи, възрастни работници); 3) в повечето случаи те водят до значително намаляване на доходите на засегнатите лица.

ПРЕГОВОРИТЕ ЗА ГЪВКАВОСТТА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ В ЗАПАДНА ЕВРОПА

Във всички страни от Западна Европа се поставя темата за гъвкавостта на работното време. В някои страни дебатът започва от края на 70-те години, в други въпросът се поставя едва преди няколко години, но всички отчитат, че това ще бъде една от основните теми пред следващите години. Значението на този нов залог може да се разбере в светлината на настъпилите през последните 25 години промени в икономическите, техническите и социалните условия. Социалните актьори трябваше да адаптират своите стратегии към тези промени. В резултат на това настъпиха промени в съдържанието на правилата, определящи продължителността и използването на работното време, но също и в естеството на тези правила, законови или договорни, задължителни или оставени на избор.

Контекстът

През 25-те години бърз растеж след Втората световна война, осигурил почти пълна заетост, регулирането на работното време в западноевропейските страни се подчинява на все по-обхватни правила (освен в южноевропейските страни с недемократични режими):

(за пълновремено наетите работници законът определя нормална и максимална продължителност на работното време, а предприятията възприемат стабилни колективни графици. Необходимата гъвкавост се постига чрез прибегване до извънреден труд и до частична безработица.

(колективните трудови договори само подобряват условията от законовите разпоредби, главно чрез намаляване на седмичната продължителност на работното време и чрез удължаване на платените отпуски.

(намаляването на работното време се възприема като социален прогрес; то е една от формите на разпределение на увеличената производителност заедно с нарастването на заплатите.

(нетипично работно време се използва само при специфични условия:

- нощният труд и работата в почивни дни отговаря на технически изисквания на производството или на потребността от непрекъсната работа на някои обществени услуги;
- частичното работно време, добило разпространение най-вече в северноевропейските страни, съответства на социален модел на женската трудова активност; по същата логика в края на този период възникват някои форми на гъвкаво работно време (flexitime) за служителките.

Тази картина коренно се променя от 25 години насам вследствие на промени от различно естество: нови форми на организация на производството и пласмента, засилване на международната конкуренция, нарастване на безработицата, нови потребности или

предпочитания на трудещите се относно организацията на тяхното работно време... Тенденцията към гъвкава организация на работното време отразява различни, често противоположни интереси и цели, в зависимост от стопанските и социални актьори.

Анализите и стратегиите на актьорите

Еднаквите позиции на работодателите

За предприятията гъвкавата организация на работното време е само един елемент от по-обща стратегия, която обхваща и гъвкаво определяне на заетостта, и гъвкаво определяне на цената на труда. Националните различия са свързани с характера на производствената система, с преобладаващите форми на конкуренция, със значението на законовата уредба и колективното договаряне, със съотношението на силите в системата на индустриални отношения. Но това са разлики само в степента и изразяват значението, което се отдава на всяка една от трите форми на гъвкавост (заетост, заплати, работно време), а относно гъвкавото работно време разликите са в най-често използваните форми на гъвкава организация. Главната цел е повишаване на конкурентноспособността на предприятието, представяна като най-добрата гаранция за защита и насърчаване на заетостта.

Разлики между работодателските организации в отделните страни има и по време - офанзивата за гъвкава организация на работното време се предприема по-рано или по-късно, по-твърдо или по-слабо в зависимост от законовите или договорни условия, наложени на предприятията в тази област, и според разпространението на новите форми на гъвкава организация (just in time, lean production). Например в Гърция и Португалия преобладават традиционни форми на организация на производството и затова въпросът за гъвкавото работно време се постави съвсем наскоро и то в ограничен мащаб. Отношението на синдикатите в отделните страни също кара работодателите да отдават различно значение или на колективното договаряне, браншово или по предприятия, или на натиск върху държавата за по-хлабава уредба на работното време. Натискът на работодателите за гъвкаво работно време зависи и от съществуващата гъвкавост в другите две области. В Австрия синдикатите приемат гъвкаво договаряне на годишните работни заплати според икономическата конюнктура и затова не е така наложително гъвкавото работно време. В Испания развитието на временната и непълна заетост беше доскоро главният инструмент за гъвкавост.

Дилема за синдикатите

През последните 25 години синдикатите като цяло поддържат или засилват искането за намаляване на работното време. Отначало с оглед подобряване на условията за труд и живот на своите членове. В това отношение те са единодушни. Впоследствие, с увеличаването на безработицата, с оглед защитата или развитието на заетостта чрез по-равномерно и справедливо разпределение на труда. ЕКП упорито отстоява тази гледна точка, докато националните синдикати заемат различни и понякога променящи се позиции относно ефекта от намаляването на работното време върху заетостта. Някои германски, белгийски, френски, италиански и холандски синдикати отдават голямо значение на тази мярка, особено през 90-те години. В Германия позициите се различават според федерациите членки на DGB; във Франция различията се проявяват между отделните синдикални конфедерации. Обратно, британските и скандинавските синдикати отдават по-голямо значение на други начини за въздействие върху заетостта, като смятат, че нейното развитие зависи от характера и темпа на икономическия растеж. Становищата естествено се определят и от различния мащаб на безработицата във всяка отделна страна и за всеки конкретен период.

За синдикатите намаляването на работното време е приоритет и затова целта на работодателите да наложат гъвкаво работно време ги изправя пред дилема. Работодателите приемат намаляването на работното време само в замяна на по-голяма гъвкавост и/или на намаляване на заплащането. А синдикатите поначало се отнасят враждебно към тези две условия. Първо, те осъзнават, че се променят нуждите на наемните работници по отношение на организацията на собственото им работно време, но същевременно смятат, че гъвкавостта ще се прилага основно според нуждите на предприятията с увеличаване на тежестта на труда и трудностите в извънработно време. Второ, те са наясно с изискванията за конкурентноспособност, но обикновено отхвърлят всякакво намаляване на заплатите заради дефлационния му ефект. Естествено в това отношение по-твърдо се противопоставят синдикатите в онези страни, където равнището на заплащане е най-ниско.

Поради тези причини изправени пред дилемата намаляване-гъвкавост на работното време, синдикатите възприемат различни стратегии, които се отличават не само по страни, а и по организации. В Германия някои федерации, главно на металурзите, постигнаха голямо намаление на работното време, като приеха разнообразни форми на гъвкава организация отначало при отраслово договаряне, после с КТД по предприятия. Във Франция четири от петте конфедерации (след отказа на CGT) подписаха през 1995 г. споразумение за годишно отчитане на работното време в замяна на намаляването му и за насърчване на непълновременната работа в замяна на гаранции за съответните работници; споразумението се прилага чрез КТД, сключени по отрасли или предприятия. В Италия синдикатите си поставят за цел намаляване на годишното работно време чрез отраслово договаряне, а определяне на конкретните форми в КТД по предприятия. В Белгия двете конфедерации, отначало разединени, приеха след 1987 г. да водят преговори за разпределението на труда и гъвкавото работно време при условие, че се постигне положителен ефект за заетостта. В Холандия увеличението на безработицата позволи през 1993 г. сключването на национално споразумение, довело до колективно договаряне по отрасли и предприятия - работодателите приемат да намалят работното време, ако синдикатите приемат гъвкавостта и децентрализирането на договарянето; настоящото намаляване на безработицата предизвика нарастващ недостиг на квалифициран труд и нови искания за увеличение на заплатите, така че предходната тенденция изглежда е прекъсната. Във Великобритания отрасловото договаряне почти напълно е изчезнало и това води до големи различия в предприятията според съотношението на силите и синдикалните стратегии. В други страни враждебността на синдикатите към гъвкавостта значително ограничава обхвата на преговорите.

Следователно според икономическата конюнктура и съотношението на силите синдикатите са изправени пред трудната задача да претеглят предимствата и недостатъците при договаряне на взаимни отстъпки по намаляване на работното време, гъвкавост на работните графици и актуализация на заплатите. Изборът на решение бива най-различен и на практика е невъзможно да се очертаят общи тенденции.

Различните позиции на правителствата

Държавната политика се различава по страни и периоди. Тези различия се дължат естествено на политическата ориентация на съответните правителства, на също така и на обхвата на безработицата и на правителствената диагноза относно въздействието на политика за гъвкава организация (и евентуално намаляване) на работното време върху заетостта. Различията са породени и от разпределението на ролите в тази област между държавата и социалните партньори.

В германските и скандинавските страни законодателството традиционно определя задължителни, но минимални норми; основната отговорност се възлага на колективното

договаряне. Правителството ограничава намесата си до това да оповести своето становище. Във Великобритания, където регламентирането беше много ограничено, дълготното управление на консерваторите даде пълна свобода на предприятията при слабо и затихващо влияние на колективното договаряне. В латинските страни държавните норми бяха много развити, макар и нееднакво спазвани. Действието на държавните власти се разви по посока на смекчаване на ограниченията, като дебатът се водеше най-вече по условията и отстъпките при това смекчаване.

Въпреки различията се очертава една доста обща и съвсем нова тенденция, свързана със съотношението между публичната и договорната норма. Предишното правило беше, че КТД трябва задължително да спазва закона и може само да доразвива придобивките и гаранциите за трудещите се. В повечето страни се наблюдава възприемането на друга логика - законът вече определя донякъде суплетивни норми. Тези норми се налагат само ако не са променени от колективните трудови договори. Законът определя границите за свободно договаряне между страните. Той посочва също така равнищата и условията за валидност на постигнатите в тази област споразумения. В почти всички страни напоследък се забелязва приемането на закони от този род. Те имат изричната цел да признаят на социалните партньори отговорността по определяне на формите и начините за гъвкава организация на работното време. Някои страни (Белгия, Франция, Италия) въведоха или възнамеряват да въведат финансова помощ за отраслите или предприятията, които сключват колективен договор за едновременно намаляване и гъвкава организация на работното време. Тези промени разшириха значително в повечето страни полето и свободата на действие при договаряне на работното време (вж. таблицата).

Съдържание на преговорите

Формите на гъвкавост

Схематично могат да се различат две основни цели, които се постигат с гъвкавото работно време.

Първо, гъвкавостта може да е свързана главно с разположението във времето на периодите за полагане на труд, така че да се осигури по-продължителна експлоатация на производствените мощности или да се удължи времето за работа с клиенти в търговията и услугите. Тя се изразява главно във въвеждането на редуващи се или застъпващи се смени, които позволяват да се работи до 24 часа на денонощие и седем дни седмично (нощен труд, работа в събота и неделя). Екипите могат да работят на въртящи се смени или на постоянни специализирани смени; организацията на работното време може да наложи използването на екипи на частично работно време.

Второ гъвкавостта може да цели нагаждане към нееднаквото равнище на активност на предприятието, било поради сезонни колебания (строителство, туризъм, хранително-вкусова промишленост) или поради дневни и седмични колебания (търговия, някои услуги за гражданите), било поради непредвидими колебания в търсенето, особено при организация на производството точно в срок за доставка. Тогава главното решение е променливата продължителност на работното време: средната договорена продължителност се изчислява спрямо отправен период, който може да варира от няколко седмици до една година; действителната продължителност се колебае около тази средна величина в рамките на определен минимум и максимум. Тази техника позволява да не се заплаща извънредния труд, докато се спазва средната продължителност. Аналогични формули позволяват вместо заплащане на извънредния труд да се дават почивки за компенсация или отработените в повече часове да се трупат в лични сметки, които работниците могат да ползват в многогодишен период.

Обратната страна на гъвкавостта

Националните доклади изтъкват три основни аспекта.

Първо, синдикатите се опитват да извоюват право на **контрол** върху прилагането на гъвкавостта: като минимум те получават право на информация (например срок за предизвестие при промяна на часовия график), в най-добрия случай получават право на съвместно решение (Германия, Дания). Контролът се осъществява или от синдикалните организации, или от работническите съвети, когато има такива.

Второ, въвеждането на гъвкави работни графици може да се представя от работодателите като решение с положителен ефект за **заетостта** (отказ или намаляване броя на оповестените съкращения, гарантиране на съществуващите работни места за определен срок, обещания за нови работни места). От своя страна синдикатите могат да разглеждат тези мерки като условие, което оправдава известни отстъпки по въпроса за гъвкавостта. Положителното въздействие върху заетостта обикновено е съпроводено с някакво намаляване на средната действителна продължителност на работното време (намаляване на работното време по КТД, по-малко прибягване до извънреден труд или компенсации с почивки).

На трето място се поставя въпросът за **компенсацията в работната заплата**. В тази област съществува значително разнообразие от решения. По-големите трудности и неудобства от гъвкавостта на работните графици могат да се компенсират с повишаване на часовата ставка и различни надбавки или чрез компенсиращи почивки и отпуски с намаляване на средната продължителност на работното време. Решението зависи от предпочитанията на работодателите и работниците, но и от възможността за договаряне според резултатите от гъвкавостта (реорганизация на производството с повишаване на производителността, увеличаване на времето за експлоатация на съоръженията). То може да се определя и от освобождаването от социални отчисления при договори за едновременно гъвкаво определяне и намаляване на работното време (Белгия, Франция и предвидено за Италия).

Взаимодействия със свързани въпроси

Границите на гъвкавостта на работното време са неизбежно произволни. На практика се наблюдава преплитане със сродни проблеми.

Най-ясна връзка се наблюдава при частичното работно време. Теоретично частичното работно време не е повече или по-малко гъвкаво от пълновременната заетост. На практика то е допълнително или алтернативно средство на гъвкавостта на пълното работно време (разпокъсани нетипични часови графици, съгласуване на редуващи се смени). Самото частично работно време може да бъде модулирано (например определен брой часове годишно) и в краен случай, като във Великобритания, да не гарантира никаква минимална продължителност (zero hours' casual contracts).

По-косвена, но реална е връзката с формите на непълна заетост. Сключването на срочни трудови договори и създаването на временни работни места е средство за гъвкавост на заетостта, която може отчасти да бъде алтернатива на гъвкавото работно време за постоянните работници. От друга страна има случаи, когато синдикатите приемат гъвкавостта на работното време срещу по-малко използване на непълна заетост и/или преминаването на непълно заетите на постоянни трудови договори.

Равнища на договаряне

В тази област се наблюдават общите тенденции в системите на индустриални отношения в Европа. Работодателите предлагат децентрализация на договарянето и провеждането му на равнище най-близко до конкретните условия на организацията на

труда. Синдикатите са привърженици на отрасловото договаряне или в някои страни на национално междуотраслово равнище (Белгия, Франция, Ирландия, Италия, Норвегия, Холандия, Португалия, Швеция). Те смятат, че то има стимулиращо въздействие и осигурява минимални гаранции за защита на работниците.

Някои страни имат механизми за взаимодействие между договарянето в отрасъла и предприятията. Отрасловият договор определя обща рамка и границите за свободно договаряне в предприятията. Например в Германия и Италия намаляването на работното време (седмично в Германия и годишно в Италия) се определя от браншовия договор, а начините (гъвкави) в определени граници се фиксират от договорите в предприятията.

Относителната тежест на двете нива на договаряне може да зависи от законодателните промени. Когато законът определя допълнителни норми, които могат да се променят с колективните договори, той трябва да уточнява дали подобни промени изискват национално споразумение или могат да се въвеждат направо в КТД на предприятието. Когато е налице втората възможност, тенденцията към децентрализация очевидно се засилва. Следва да се отчете, че в зависимост от националното законодателство и местните традиции някои начини за гъвкава организация на работното време могат да се въвеждат едностранно от работодателя, например при липса на синдикални организации или при провал на преговорите. В някои национални доклади се отбелязва наличието на неофициални местни уредби извън редовното колективно договаряне.

Взаимодействие между закона и равнищата на договаряне за гъвкавата организация на работното време

Страна	Законодателство	Централизирано договаряне (национално или отраслово)	Договаряне в предприятие
Германия	Законът за работното време (1994) позволява гъвкаво определяне в КТД и договорите с работническите съвети или в индивидуалния трудов договор	От средата на 80-те години развитие на браншово договаряне за намаляване на работното време срещу гъвкавата му организация. Договорите с работническите съвети уточняват начините.	Тенденция към децентрализация на договарянето
Австрия	От 1997 г. законът за работното време и законът за свободното време определят промените, които КТД могат да въвеждат спрямо законовите разпоредби.	Преговорите за гъвкавостта започват през 1996 г. само в някои отрасли. Въвеждането може да зависи от КТД в предприятията.	Слабо развитие.
Белгия	Силна правителствена намеса за насърчаване на гъвкавостта чрез преговори, в някои случаи в замяна срещу намаляване на работното време.	Междуетраслови договори за определяне на браншовото договаряне. Конкретното съдържание се определя от КТД в	Нарастващо значение на договарянето в предприятията.

		предприятията.	
Дания	Въпросът се урежда от колективното договаряне.	Национални споразумения през 1986, 1988 и 1990 г. за намаляване на седмичната продължителност на работното време. Няколко национални отраслови договори през 90-те години въвеждат гъвкавостта на работното време и увеличават свободата за договаряне в предприятията.	Силна тенденция към децентрализация на договарянето, включително и с възможност за отклонение от браншовите договори.
Испания	Реформата на трудовия пазар (1994) превръща максималната дневна и седмична продължителност в средногодишна продължителност на работното време; модулирането се определя от колективното договаряне.	Национално споразумение (1997) за започване на преговори за продължителността и организацията на работното време. Договарянето протича по браншове на регионално равнище.	Малко на брой КТД в големите предприятия.
Финландия	Реформата на законодателството през 1996 г. дава по-големи възможности за договаряне на гъвкавост по браншове и предприятия.	Националното споразумение от 1993 г. увеличава възможността за договаряне в предприятието (максимална дневна и седмична продължителност, модулиране на средната продължителност.	Развитие на договарянето по предприятия в тези рамки.
Франция	Законите от 1981 и 1998 г. за намаляване на законопостановената седмична продължителност. Законите от 1981, 1987 и 1993 г. позволяват промяна на разпоредбите (най-вече модулиране) чрез КТД в бранша или предприятието. Освобождаване от социални отчисления при КТД за намаляване и гъвкава организация на работното време.	Националното междуотраслово споразумение от 1993 г. насърчава браншовото договаряне на гъвкаво работно време в замяна срещу намаляване на неговата продължителност. Скромни резултати от браншовото договаряне.	Силно развитие на договарянето в предприятията за използване на възможностите за промяна на разпоредбите и освобождаване от

			отчисления.
Гърция	Наложена със закон от 1990 г. гъвкавост на работното време при съпротива на синдикатите.	Несъществуващи дотогава колективни преговори поради непримиримите позиции на работодатели и синдикати.	Липса на КТД в предприятият а. Опит за едностранно въвеждане на гъвкавост от работодатели те.
Ирландия	Закон за организация на работното време (1997): максимална седмична продължителност с модулиране в рамките на не повече от едногодишен период чрез местни КТД.	Рамково споразумение (1989-90), определящо условията за договаряне в предприятията на намаляване на работната седмица. Тристранни национални споразумения с клаузи, позволяващи местно договаряне на гъвкаво работно време.	Договаряне в предприятият а в определената от закона и националните споразумения рамка.
Италия	Слаба намеса на законодателството преди проектозакона от 1998 г. за въвеждане на 35-часова работна седмица през 2001 г. с финансови поощрения.	Ръководна роля на националните отрасли договори за съчетаване на гъвкавост и намаляване на работното време, чието въвеждане се договаря в предприятията. През 1997 г. междуотраслово споразумение за прилагане на европейската директива.	Развитие на договарянето по предприятия, обикновено в рамките на годишната продължителност на работното време.
Люксембург	Без промени от 1975 г. Законът позволява нарушаване на разпоредбите в КТД (например модулирането) при съгласие на министерството на труда.	Дотогава твърде слабо развитие на договарянето – работодателите се противопоставят на намаляването, синдикатите отхвърлят гъвкавостта. Известен напредък.	Отделни случаи.
Норвегия	Законът за защита на трудещите се и околната среда (1977) позволява организация на дневната продължителност и модулиране на седмичната	Последният национален договор за намаляване на седмичното работно време датира от 1986 г. Редица нови браншови договори приканват	Малко на брой договори за гъвкавостта.

	продължителност в КТД.	към намаляване на извънредния труд чрез местни договори.	
Холандия	От 1996 г. силно намаляване на законовите ограничения за гъвкаво работно време. Възможни нарушения на разпоредбите чрез КТД или договори с работническите съвети.	В националното споразумение от 1993 г. работодателите вдигат ветото върху намаляването на работното време, а синдикатите приемат децентрализацията и гъвкавата организация. Отрасловите договори са рамкови споразумения, които трябва да се конкретизират от КТД в предприятията.	Развитие на преговорите за гъвкаво работно време, но отскоро спиране на намаляването на работното време.
Португалия	Законът от 1996 г. намалява на 40 часа нормалната седмична продължителност и дава възможност за изчисляване на средната продължителност за 4-месечен период.	Националното договаряне е свързано главно със седмичната продължителност. Няколко неотдавнашни отраслови договори за гъвкавостта.	По-новаторски, но малобройни КТД.
Англия	Никакви законови разпоредби (“волунтаризъм”)	Силен спад на договарянето с работодателски организации.	Договори за гъвкавост в предприятията.

ПОСТЕПЕННОТО ПЕНСИОНИРАНЕ - ЕДНА КОМПЛЕКСНА ПОЛИТИКА

Удължаването на трудовия живот е един от основните аргументи на всички неотдавнашни реформи на европейските осигурителни системи. Същевременно реалната средна пенсионна възраст, въпреки тези усилия за законодателно отразяване на демографските тенденции, остава твърде ниска и значително под установения праг от шейсет и пет години.

Освен че предизвиква загриженост поради опасностите за финансовата жизнеспособност на социалнозащитните системи, тенденцията към по-ранно пенсиониране често се разглежда и като процес на отстраняване (от труда) на по-възрастните работници, макар понякога самите работници да предпочитат подобно решение - и в този случай почти винаги работниците с най-ниско образование и квалификация и с най-ниско възнаграждение избират предсрочното пенсиониране.

При тези условия, докато придобиват нарастващо значение мерките за поддържане на професионалната пригодност най-вече чрез обучение през целия трудов живот и се забелязва известен интерес към активните мерки срещу организационните, поведенчески и културни бариери в ущърб на по-възрастните работници, постепенното пенсиониране, включено в редица случаи в нормативната уредба на труда и на осигурителните системи още преди темата за възрастните работници да се очертае като социално значима

проблематика, преминава през редица превратности. Следва да се отбележи, че едва отскоро мерките за постепенно пенсиониране се разглеждат не само като удачна политика в областта на осигуряването (избягване на зависимостта), а и като стратегия за съвместяване на заетостта на различните поколения трудещи се: действително смесения режим на частична работа и частично пенсиониране за по-възрастните може да се съчетае с наемане на най-младите, при което да се получи взаимен обмен на знания и умения.

Постепенното пенсиониране е все още слабоизползвана на практика мярка - изследванията сочат, че в различните страни процентното ѝ приложение е твърде ограничено или дори спада като в показателния случай с Швеция, където въведеното отдавна постепенно пенсиониране наскоро претърпя нормативни промени и количествени изменения.

Ограниченото въвеждане на тази мярка изглежда се дължи на факта, че механизмите действат откъм предлагането на работа по не особено изгоден начин и не предвиждат облекчения за предприятията, които би трябвало съответно да поемат тежестта от организационното преустройство.

В почти всички европейски страни действат механизми за постепенно и/или гъвкаво пенсиониране, поради което се налага уточнение на двата термина, които често се използват равнозначно, но обозначават съвсем различни реалности.

С постепенно (или частично) пенсиониране се обозначава възможността за осигуряване на преходен период между пълновременната заетост и цялостното пенсиониране, при който двете условия (работа и пенсия) се съвместяват в съкратено време. Вместо да се оттегли напълно от работа, трудещият се може да възприеме смесен режим на работа/пенсия, и двете частични.

Нормативите на отделните страни обикновено определят минимална възраст за съвместяване на работа и пенсия, като този праг се фиксира в диапазон от една до десет години преди редовното пенсиониране. В страните от ОИСР преобладава петгодишен срок.

Важно е да се отбележи, че постепенното пенсиониране не е еднозначно, тъй като може да се разглежда било като частично предсрочно пенсиониране спрямо изискуемата пенсионна възраст, било като удължаване на трудовия живот след 65 годишна възраст.

Под гъвкаво пенсиониране се разбира възможността за индивидуално регулиране на пенсионната възраст, обикновено чрез сумиране на възрастовите и осигурителните изисквания, при което възрастта за пенсиониране може да варира в променлив времеви диапазон (обикновено от 57 до 65 години). В тази категория попада например така нареченото пенсиониране за прослужено време.

При гъвкавото пенсиониране преходът от работа към пенсия при всички случаи е драстичен, тъй като не се предвижда съвместяване на двата статуса (трудова и пенсионна).

ЕС неколкнократно е насочвал вниманието си не само към политиките за увеличаване на пенсионната възраст (следвани от всички държави-членки с най-новите пенсионни реформи), а и за "либерализиране" на пенсионните прагове, в т.ч. и чрез два документа от 80-те години.

Първата Препоръка за възприемане на общностна политика относно пенсионната възраст датира от 10 декември 1982 г. Препоръката определя следните принципи:

- * гъвкаво определяне на пенсионната възраст (с възможност за пресрочване или просрочване);

- * частично намаляване на работното време през годините преди пенсиониране (постепенно пенсиониране);

- * възможност за извършване на платена работа от пенсионерите с пенсия по старост.

През 1986 г. този принцип отново се утвърждава в Доклад на Европейската комисия с уточнението, че постепенното пенсиониране и съчетаването на заплата-пенсия би трябвало да обхваща петгодишен период.

Проучването на документацията сочи, че разпоредбите за постепенно пенсиониране не са намерили съответно конкретно приложение, най-вече заради трудностите на предприятията (по-големи организационни разходи, затруднения при планирането) да реорганизират работата при намалено работно време или съвместно извършване на дейности от различни работници (job sharing). Слабости от този род се наблюдават донякъде във всички страни, където са били въведени нормативни уредби за постепенно пенсиониране. Най-често посочваните причини за недостатъчния успех на тези механизми са нормативно въведените стимули за прилагане на разпоредбите и развитието на взаимодействието между държавата и предприятията.

Един показателен пример - Швеция

Швеция е пример за максимално развитие и най-голяма криза в постепенното пенсиониране. След като първа въведе през 1976 г. постепенното пенсиониране, Швеция може би първа ще го и премахне през 2001 г., когато ще влезе в сила реформата в пенсионното осигуряване. Причината за това решение вероятно е оценката на шведското правителство за високата цена на този механизъм, развил се успешно при условия на щедро компенсиране и гъвкавост на организационните фактори, които днес вече не са налице.

Най-честата начална възраст за постепенно пенсиониране е 60 години; предпочитаното работно време е 20 часа седмично (половин работен ден), а на второ и трето място 32 часа (четири работни дни) и 24 часа (три работни дни).

Постепенното пенсиониране в Швеция се развива в три форми:

1) режим на частично пенсиониране (в сила от 1976 г.)

Приложимо е за шведските жители между 60 и 65 годишна възраст при условие, че са работили поне 10 години, преди да навършат 45 годишна възраст. Работното време се намалява поне с 5 часа седмично и трудовата дейност се запазва за не по-малко от 17 часа седмично. Тази форма на постепенно пенсиониране зависи от съгласието на работодателя.

2) намалена пенсия по старост

На възраст между 60 и 65 години може да се получава намалена пенсия в размер една четвърт, половината или три четвърти от пълната пенсия. В този случай размерът на пенсията остава пропорционално намален и след навършването на 65-годишна възраст. Съответно при работа на частично работно време с отсрочка на пенсията до навършване на 70 години се получава увеличение на размера на пенсията.

3) намалена пенсия по инвалидност

Хората с някаква степен на трудоспособност могат да получават част от пенсията (една четвърт, половината или три четвърти от пълния размер) и да работят на намалено работно време.

До 1994 г., когато шведският парламент внесе някои изменения в частичното пенсиониране с оглед предстоящата реформа на осигурителната система, при постепенното пенсиониране непрекъснато се променя процентът на заместване в диапазона между 65% и 50%, като по този начин се насърчава или възпира частичното предсрочно пенсиониране според колебанията в трудовия пазар и желаното въздействие в тази насока. При намаляване на процента на заместване на дохода се въздейства върху желанието за постепенно пенсиониране.

Таблицата онагледява непрекъснатия спад в частичното пенсиониране от 1987 г., когато за пръв път процентът на заместване е намален с 15 пункта - от 65% на 50%, а впоследствие се увеличава или намалява между тези стойности.

Частично пенсиониране в Швеция

	Нови	Общо
1987	14172	35736
1988	13964	38472
1989	12383	39211
1990	11235	38068
1991	12092	36852
1992	25456	47951
1993	16059	48608
1994	15845	50573
1995	872	38133
1996	826	25392

През 1994 г. максималното компенсирано намаление на работното време се фиксира на десет часа. Спадът на новите попълнения от 1995 г. показва, че освен ограниченията откъм предлагането, условията относно работното време (с организационни последици) допълнително утежняват постепенното пенсиониране - определеният таван от десетчасово намаление на работното време обезсърчава работодателите, готови да организират съвместяване на работа и пенсия в отношение 50% на 50%; тази форма позволяваше на предприятията по-лесно да уреждат заместването на частичните пенсионери от организационна гледна точка.

В резултат на въведените ограничения през 1995 г. се получава може би необратим спад в новите попълнения - в сравнение с 15845 нови частични пенсионери от предходната година през 1995 г. само 872 души избират постепенното пенсиониране.

Социална Европа и постепенното пенсиониране

Както и по редица други аспекти от устройството на осигурителните системи и при постепенното пенсиониране съществува определена връзка между социалните модели и развитието на тази специална програма.

Скандинавският подход

При този модел близо половината от работниците между 60 и 65 години са използвали или използват постепенното пенсиониране при добри условия и за работа, и за пенсия.

Причините за успеха се дължат на наличните работни места на частично работно време (традиционни в скандинавския модел на заетост и работно време), доброто партньорство между държавата и предприятията, високите доходи при съвместяване на работа и пенсия. Реформата на шведската пенсионна система през 1994 г. частично ограничи тези изгоди, докато Финландия и Дания въвеждат схеми, подобни на шведската, действала успешно над две десетилетия.

Финландия

Приграмата за постепенно пенсиониране се въвежда за пръв път през 1987 г. в частния сектор и през 1989 г. в обществения сектор, но и в двата случая постига слаб успех. През 1994 г. се взема решение тази програма да обхваща навършилите 58 години и да се въведат стимули (например данъчни) за предприятията. През 1995 г. над 5000 работници се възползват от тази мярка.

Главната пречка за тази програма изглежда е слабото развитие на работата на частично работно време във Финландия за разлика от другите северноевропейски страни. Размерът на пенсията се изчислява на базата на последните десет години пълновременна работа (периодите работа на частично работно време, безработица или други причини не се включват в изчислението); размерът на пенсията не може да надхвърля 60% от средния доход през последните отработени десет години.

Дания

С реформата от януари 1995 г. системата за предсрочно пенсиониране се замества със система за работа на частично работно време. Тези мерки са насочени към наемните работници между 60 и 66 години с плащани осигуровки във фонд за безработица през поне 20 години от последните 25 години. Работното време се намалява поне с една четвърт, но трябва да е най-малко 12 часа седмично. Частичната пенсия допълва трудовия доход.

Разрешава се получаването на допълнителна пенсия и заплата. Но съществува ограничение за получаването на заплата и основна пенсия (пенсията се намалява над доход от 16036 екю за работник без семейство и 17454 за семейни). Всички пенсионни доходи се облагат.

Норвегия

Възможностите за постепенно пенсиониране се уреждат извън общия пенсионен режим; същевременно пенсията по старост по общия режим може да се отсрочва частично или изцяло до 70-годишна възраст. Проучват се форми за развитие на постепенното пенсиониране.

Континенталният подход

Най-показателен е опитът на Франция, Холандия и Германия, където се провежда политика за подкрепа на гъвкавостта и "постепенното" пенсиониране, донякъде като коректив на предишната политика, основана в голяма степен на предсрочното пенсиониране.

Германия

Основните форми за излизане от трудовия пазар преди пенсионната възраст са споразуменията за предсрочно пенсиониране и отпускането на обезщетение за безработица до навършване на пенсионна възраст, често съчетано с допълнително обезщетение от работодателя.

Законът за социалноосигурителна реформа от 1992 г., целящ включително и удължаването на трудовия живот, въвежда постепенното пенсиониране*. Според реформата от 2001 до 2012 г. постепенно ще се увеличава минималната пенсионна възраст, а минималната възраст за предсрочно пенсиониране ще бъде за всички 62 години. Решението за предсрочно пенсиониране ще се възпира чрез намаление на пенсията с 0,3% месечно (3,6% годишно). Минималната възраст за преминаване към постепенно пенсиониране е 60 години за жените и 63 години за мъжете; частичната пенсия може да възлиза на една трета, половината или две трети от общия размер. Ограниченото приложение на този механизъм вероятно се дължи на слабите стимули - според някои разчети въведените тавани за частичните пенсионери под 65-годишна възраст правят изгодно съчетаването на двата статуса само когато трудовият доход се доближава до едно от предвидените максимални равнища.

Вторият етап на постепенното пенсиониране се въвежда в Германия със закона от 1996 г., приет изрично с цел да позволи "постепенно преминаване от трудова дейност към пенсиониране". Основното значение на този закон е въвеждането на 50% седмично работно време за навършилите 56 години. В някои случаи борото по труда изцяло обезщетява работодателя, ако е увеличил с 20% възнаграждението на работещия на

половин работно време и е платил социалните осигуровките в размер 90%. Важно условие за обезщетението е на частично освободеното работно място да бъде нает безработен. В резултат на този закон са сключени редица колективни договори (50 към октомври 1997 г.) за общо 4,5 милиона работници.

Постепенното пенсиониране може да се просрочи след 65 годишна възраст и позволява да се увеличи размера на пенсионния доход.

Франция

В края на 80-те години се приемат мерки срещу твърде силната тенденция към предсрочно пенсиониране.

През 1988 г. се въвежда първата мярка за насърчаване на постепенното пенсиониране, при което шейсетгодишен работник, изпълнил изискуемия осигурителен минимум, може да продължи трудовата си дейност на частично работно време без ограничения във времето. Но тази разпоредба не постига никакъв успех - според оценките ограниченото приложение се дължи на кризата на трудовия пазар и недостатъчното огласяване на тази мярка.

През 1989 г. с държавно субсидиране се насърчава работата на частично работно време като алтернатива на съкращенията.

През 1992 г. въз основа на някои разпоредби от 1987 г., с които се увеличава размера на обезщетенията за безработица на уволнените наемни работници над 50-годишна възраст, се приема закон, който въвежда възможността за работниците над 50 години да изпълняват 40% или половината от предишните си трудови задължения. През 1992 г. възпиращият механизъм е определянето на минимална възраст за уволнение на 57 години, така че да позволи непосредствено преминаване към предсрочно пенсиониране.

Френският подход е насочен към насърчаване на предприятията, които включват в плановете си за заетост постепенно пенсиониране или наемане на представители на особено уязвими групи от пазара на труда (приоритетно са включени младежи под 26 години и над 50-годишни безработни). По закона от 1993 г. става възможно намаляване от 20 до 80% на предишния обем работа, при условие че предприятието намаление се извършва между 55 и 60-годишна възраст при средно 50% от предишния обем работа. Държавата изплаща компенсация между 25 и 30%, като осигурява от 75 до 80% пенсионно заместване.

През 1992 и 1993 г. някои нормативни разпоредби уреждат еднаквото третиране на непълновременната и пълновременната работа.

През 1994 г. се приема закон, който позволява натрупването на "часови капитал" през целия трудов живот, който може да се "изразходва" под формата на отпуск с най-малко шестмесечна продължителност.

Австрия

Действащото частично пенсиониране предвижда частичните пенсионери, само наемни работници, от 60-годишна възраст за мъжете и 55-годишна възраст за жените и с най-малко 35-годишен осигурителен стаж, да могат да работят на намалено работно време. Размерът на пенсията е 50% при 28 часа работа седмично или 70% от работното време преди пенсионирането. Получаваната пенсия нараства до 70% от общия размер при 20 часа работа седмично или 50% от работното време преди пенсионирането.

При пенсия по старост могат да се получават и двата дохода, ако месечният доход е до 589 екю или ако пенсията се определя на базата на 420 месечни осигуровки. В противен случай пенсията се намалява до 15%.

Люксембург

Излизането в пенсия може да се отлага до 68-годишна възраст и размерът на пенсията се увеличава с актюерски коефициент според пенсионната възраст. Но тази възможност

се използва рядко и към нея обикновено прибъгват самонаетите с недостатъчно покритие и от работниците без необходимите 40 години осигуряване.

Разрешава се получаването на половината пенсия и упражняването на платена дейност на половин работно време, но на практика тази формула се използва много рядко. След 65-годишна възраст може да се получава трудов доход и пенсия по старост. Ако ползвателят получава предсрочна пенсия по старост, той може да упражнява само незначителни или временни платени дейности, доходът от които не надхвърля една трета от минималната работна заплата.

Холандия

Системата за постепенно пенсиониране не е предвидена в общия пенсионен режим. Съществуват обаче многобройни колективни договори за допълнителния режим, които на практика позволяват прилагането на форми за постепенно пенсиониране. В условията на частния режим се развива прогресивната пенсия и тя замества пълната предсрочна пенсия.

Южноевропейският подход

В страните от Южна Европа постепенното пенсиониране е много слабо застъпено. Това вероятно се дължи не само на слабия интерес към развитието на тази нова форма на подялба на работното време между възрастни работници в края на трудовата си кариера и младежи, навлизащи в пазара на труда, със съответните механизми за насърчаване от страна на търсенето на работна ръка, но и на ограничената склонност за непълновременна работа у всички възрасти. Единствените наченки на постепенно пенсиониране в Южна Европа се откриват в Италия и Испания.

Италия

Постепенното пенсиониране в Италия има много слабо приложение, тъй като нормативната уредба и синдикалното договаряне никога досега не са разглеждали този въпрос като важна или стратегическа цел.

Законът от 1995 г. за реформа на осигурителната система възпроизвежда разпоредбите на закона от 1984 г. за частичното работно време, който предвижда за работниците с недостигащи две години за пенсиониране по старост и изпълнили минималните изискуеми осигурителни условия за пенсия по старост възможността да съчетават пенсия и работа на частично работно време (за не повече от две години и до достигане на пенсионна възраст). Натрупаната пенсия се получава заедно със заплата и се намалява обратно пропорционално на съкращаването на нормалното работно време, което не може да надхвърля 50%.

Реформата въвежда стимули за отлагане на пенсионирането с повече от пропорционално увеличаване на пенсионния доход спрямо удължаването на трудовата дейност.

Друга важна нормативна уредба на постепенното пенсиониране е бюджетният закон от 1997 г., който гласи: "За насърчаване на наемането на нови работници изпълнилите възрастовите и осигурителните условия за пенсиониране по трудов стаж работници в предприятия могат да получават пенсия по стаж и да преминат на частично работно време, не по-малко от 18 часа седмично. Работодателят трябва задължително да наеме нови работници за не по-малко работно време от ползваното намаление от работещите при този режим." Пенсионираният по стаж, който продължава да работи на частично работно време, увеличава крайния размер на пенсионното си осигуряване.

Икономическите условия за продължаване на трудовата дейност след пенсиониране не са изгодни - действалият години наред режим предвиждаше за наемния работник пълен отказ от пенсията за стаж и отказ от половината пенсия по старост над минималната; при самонаетите се предвиждаше отказ от половината пенсионен доход над минималния.

Пенсионната реформа от 1995 г. смекчи ограниченията за натрупване на трудови и пенсионни доходи, за да насърчи постепенното пенсиониране. Според сегашната уредба при 37-годишен осигурителен стаж и възраст под изискуемата за пенсиониране по старост може да се получава едновременно пенсия и трудов доход до размера на заплатата за пълновременна работа на същата длъжност.

С министерско постановление от 1997 г. се разрешава на държавните служители да получават пенсия за трудов стаж и да работят на частично работно време. Съкратеното работно време не може да бъде по-малко от 50% от пълното работно време, а тази възможност се предоставя на желаещите само ако няма излишен персонал със същата квалификация.

Предприятията трябва да увеличат разходите си, за да осигурят заетост на двама работещи на частично работно време вместо на един работник.

Испания

Не съществува същински режим за постепенно пенсиониране, но в рамките на механизми за подкрепа на заетостта се предвиждат възможности за частично пенсиониране. Навършилият 62 години работник може да излезе частично в пенсия, ако бъде заместен от безработен. Ако 62-годишен работник е добил достатъчно права, той може да излезе частично в пенсия. При предсрочно пенсиониране, пенсионният доход се намалява по възрастов коефициент. Тази разпоредба има неизгодни финансови последици, които възпират нейното приложение.

Англосаксонският подход

Във **Великобритания** не се предвижда никаква форма на постепенно пенсиониране преди достигане на пенсионна възраст. От 1989 г. се разрешава натрупването на пенсия и трудов доход, като доходите се облагат над определен праг и пенсията се приравнява към облагаем доход.

През 80-те години голям брой работници около 50-годишна възраст загубиха работата си поради съкращения и до достигане на 65 годишна възраст за получаване на пенсия трябваше да се издържат от временна работата, на частично работно време, незащитени и зле платени. Имащите право прибегнаха до допълнителната пенсия. В редица случаи на безработица възрастният работник получава обезщетение за безработица няколко месеца след уволнението, след което може да разчита само на социалните помощи (към които се прибавя скромна сума за възрастните безработни).

В края на 90-те години се предприе кампания за изтъкване на професионалните качества на възрастните работници пред работодателите. Според изследователите нейният неуспех се дължи на липсата на законодателство в подкрепа на тази инициатива и на съответни стимули.

Реформите в Европа

Плахото и противоречиво развитие на постепенното пенсиониране трябва да се разглежда във връзка с последните реформи на социалното осигуряване в европейските страни, които доразвиват някои важни елементи поради настъпилите социални и демографски изменения.

Увеличаване на пенсионната възраст

Страните, решили да увеличат пенсионната възраст (обикновено до 65 години) са Германия, Австрия, Гърция, Италия, Франция, Португалия и Англия. В някои случаи пенсионната възраст се увеличава за изравняване между половете (Англия, Португалия, Гърция).

Гъвкаво определяне на пенсионната възраст

Введено в Германия, Австрия, Франция, Люксембург, Италия, Белгия, Швеция, Испания.

Белгия е една от първите страни, въвела гъвкаво пенсиониране между 60 и 65-годишна възраст. През 1995 г. Италия решава в перспектива да бъде възможно гъвкаво пенсиониране между 57 и 65 годишна възраст. В Швеция от 60-годишна възраст (в перспектива от 61 години) може да се получава намалена пенсия, но новите правила насърчават удължаването на осигурителния период.

Насърчаване на осигуряването и разрешаване на натрупването на доходи

Повечето скорошни реформи насърчават удължаването на осигурителния период, като размерът на пенсионния доход нараства за осигурявалите се по-дълго време. В тази насока е извършена реформата в Италия (1995 г.) и Швеция (1994 г.), но такива разпоредби действат и във Финландия, Англия, Дания и Германия.

След неотдавнашните пенсионни реформи почти всички държави-членки на ЕС (с изключения на Испания) разрешават натрупването на пенсионен и трудов доход. Някои страни определят таван за доходите или особени условия (Италия, Белгия, Дания, Гърция, Франция).

Ограничения за предсрочно пенсиониране

Редица страни (предимно Франция, Германия, Австрия и Холандия) решават да ограничат публичното финансиране на предсрочното пенсиониране. Това не означава непременно, че работниците излизат по-късно в пенсия, а че издръжката за предсрочното пенсиониране се прехвърля от държавата на работника и в някои случаи на предприятието. В най-добрия случай тази издръжка се разпределя между държавата, работника и предприятието (например частичното предсрочно пенсиониране във Франция и Германия).

Намаляване на размера на осигурителния доход

Тази тенденция, засега умерена, е свързана от една страна с промяна в начина на изчисление, а от друга страна с това, че в някои страни размерът на пенсията вече няма да следва ръста на заплатите, а на цените. Само Англия промени начина на изчисление преди няколко години и понастоящем средният размер на пенсиите е особено нисък в сравнение със страните от континентална Европа.

Промяна в източниците на финансиране

Редица страни промениха финансирането на пенсиите, които зависят по-малко от осигуровките и малко повече от данъците. Това се налага от необходимостта за намаляване на цената на труда в период на висока безработица.

ХОЛАНДИЯ - ДОГОВОРЕНАТА ГЪВКАВОСТ

След реформата през 1995 г., отнасяща се до продължителността на работното време, през есента на 1997 г. бяха предприети две инициативи, касаещи гъвкавостта на труда и условията на труд. От една страна Долната камара прие два текста със символичното заглавие "гъвкавост и сигурност", като термините са заимствани от едно споразумение от 1996 година, сключено във Фондацията на труда. От друга страна социалните партньори подписаха в същата Фондация едно национално споразумение от 19 ноември 1997 година за провеждане на умерена политика на доходите.

В тези два текста социалните партньори в Холандия отново взеха активно участие в създаването на нормативна база, стимулирани както от политиката на правителството, така и от благоприятната икономическа конюнктура.

Законът “гъвкавост и сигурност”

Негъвкавото функциониране на пазара на труда в Холандия често се разглежда не само в анализите на експерти и на международни институции, но и в годишните отчети на Министерството на социалните работи. След дългогодишна липса на споразумение през 1993 година социалните партньори подписаха национално споразумение под надслов “Нов курс на колективно договаряне”. В това споразумение те заявяват готовността си да възприемат разнообразяване и определяне “по мярка” на условията на труд и заплащане в рамките на процес на договаряне при зачитане правомощията на социалните партньори, без да се изключва преразглеждане ролята на работническите съвети.

От 1994 г. акцентът беше поставен върху баланса между нуждите от гъвкавост на предприятията и нуждите на отделния индивид: сигурност на доходите, организация на ежедневието живот. Според министерството на социалните работи “сърцевината на икономически ефективен и социално отговорен пазар на труда е в балансирани, трайни и гъвкави трудови отношения”. Появява се по-обща концепция за условията на гъвкавостта, която включва разпоредби за социална защита /безработица, болест/, създаването на допълнително пенсионно осигуряване и постоянната квалификация.

През 1995 год. Министерството на социалните работи излага в писмо под надслов “Гъвкавост и сигурност” предложения за промяна в условията за назначаване и уволнение, условията за сключване на срочни трудови договори и условията за назначаване при заместване. Политическият антагонизъм между социалистите от PvdA от една страна и либералите от VVD и реформаторите от D 66 от друга е най-силен по въпроса за уволнението и договора по заместване. При липсата на политически консенсус по този проект към края на октомври 1995 г. министърът на социалните работи Ад Мелкерт го изпраща за мнение към социалните партньори във Фондацията на труда. Изненадващо те постигат съгласие, което политически изглежда недостижимо. Когато се очакваше още по-голяма поляризация между позициите на синдикатите и работодателите, социалните партньори излязоха с единно мнение, което в общи линии следва отблизо баланса между гъвкавост и сигурност в проекта на министерството. Внесен почти без поправки като проекто-закон, той мина безпрепятствено в Долната камара и остава само одобрението на Сената, за да доближе законова сила.

Продължаващият правителствен дебат по темата за гъвкавостта на трудовия пазар, както и препятствията в тази област, преодолените вече от Ад Мелкерт, не оставяха никакво съмнение относно необходимостта от решаване на проблема. Синдикатите извоюваха принципна победа със запазването на административното разрешение при уволнение, докато дълбоки промени бяха внесени при текущото уреждане на гъвкавите договори и сроковете за уволнение. Същевременно синдикатите потвърдиха своето място при социално-икономическото регулиране на страната въпреки критично настроените срещу “икономиката на тристранното сътрудничество” либерали и реформатори.

Внесените изменения в трудовото право

Регламентирането на индивидуалното или колективното уволнение винаги е било ябълката на раздора в областта на гъвкавостта на трудовия пазар. От 1945 г. уволнението, индивидуално или колективно, изисква административно разрешение от трудовите бюра към Службата по заетостта. Тази административна процедура отдавна е критикувана от специалистите по трудово право и от работодателите като остаряла, тромава, дълга и

дори излишна при възможността за съдебна отмяна на административното решение и уволнението.

За разлика от либералите и реформаторите, желаещи премахването на тази административна процедура в името на реализма и ефективността, социалистите и синдикалните организации силно се застъпват за нея и виждат в намесата на трудовите бюра гаранция за защита срещу неравнопоставеността на страните по трудовия договор. Тази позиция бе възприета от социалните партньори в сключеното споразумение – те са съгласни да се запази административното разрешение, но се внасят изменения в сроковете за предизвестие, които съкращават продължителността на процедурата.

Правните изменения на различните форми на гъвкава заетост също са част от договорката. Социалните партньори приемат измененията в условията за сключване на срочни трудови договори. Максималният срок за сключване на един или повече последователни срочни договори е три години. След тригодишен срок срочният трудов договор преминава в безсрочен. След три подновявания след прекъсвания за по-малко от три месеца, срочният договор също преминава в безсрочен. В досегашната практика срочните договори не можеха да надхвърлят една година и се подновяваха еднократно, освен след изтичане на едномесечен срок /31 дни/.

Синдикатите приеха и дерегламентацията на заместителството. В секторите строителство и автотранспорт срочният договор за заместване беше забранен освен при допусканията изключения за паритетни структури, предоставящи временни работници. В проекто-закона и споразумението на социалните партньори се премахва режимът за предварително лицензиране на предприятията за временна работа и на отрасловите забрани. Максималният срок за временно наемане се премахва /беше шест месеца, но се толерираше до една година/, като регулиращият ефект се оставя на цената на временно полагания труд.

От гледна точка на сигурността текстът полага основите на оригинална правна уредба на положението на временните работници. Техните договори стават граждански договори, срочни след натрупване на шест месеца положен труд, безсрочни след тригодишен срок. Предприятието за временна работа е задължено да предоставя работа или да запази заплатата след определен срок наемане на временния работник. Това се отнася за всички предприятия, действащи като посредници на трудовия пазар извън рамките на временната работа.

Социалните партньори решиха в същия специален протокол за временната работа да се създаде пенсионна каса за временно наетите, в която да се включват след шестмесечна работа и която да действа с определени осигурителни вноски. Досега временните работници не бяха обхванати от професионална пенсионна каса. Протоколът въвежда и норма за разходи, предназначени за професионална квалификация, определена като процент от масата работна заплата и нарастваща според продължителността на договора /от 0,4% през 1996 г. до 0,8% за петата година/.

На най-голяма несигурност на доходите са подложени “работещите на повикване”. Министерският проект, одобрен от социалните партньори, внася чувствително подобрение на тяхното положение. Въвежда се изискването за гарантиран минимален доход от тричасово заплащане за всеки период на работа, освен ако в договора не е предвидено минимум 15 часа работа /и заплащане/ седмично. След тримесечна редовна работа работещите на повикване са в правото си да искат писмен договор, който да предвижда работно време, съответстващо на средната продължителност на работата им от предходните три месеца. Освен това работодателят не може да договаря заплащане за действително отработено време и да избягва месечно изплащане за повече от шест месеца. След този срок той е длъжен да заплаща на работника според предвиденото в договора работно време дори и в случаите, когато работникът не е бил повикан на работа.

Едно ново споразумение като продължение на политиката за умерен ръст на заплатите

На 19 ноември 1997 година социалните партньори в Холандия подписаха във Фондацията по труда ново споразумение за колективното договаряне до 2002 година. Противно на разчетите по политиката на заплащане, публикувани ежегодно от синдикалните организации при обсъждането на бюджета, това споразумение съдържа само общи насоки по заплащането, третиращи наедно квалификацията, работното време и пенсиите.

Това споразумение следва линията на холандския “модел”, очертан от споразуменията от 1982 и 93г. под названието “Нов курс на договаряне”. С това социалните партньори демонстрират волята си да подготвят “бъдещата система на заетост”, чието изграждане ще бъде улеснено със закона “гъвкавост и сигурност”.

Браншовите колективни договори, които запазват рамкиращите и организационните си функции, трябва да оставят достатъчно поле за действие на предприятията / а КТД в предприятията достатъчна възможност за вътрешно маневриране/ за едно “отговорно” развитие на политиката на заплащане, използвайки процедурите, предвидени в колективните договори.

Повишаването на заплатите трябва да се постига чрез извънредни годишни премии, а не чрез структурно повишение на щатните заплати, така че да се запази обвързването с резултатите на предприятието или ефективността на отрасъла. По същия начин трябва да се въведат по-индивидуализирани формули на заплащане, по-мотивиращи за работниците, насърчаващи поддържането на тяхната трудоспособност и професионална пригодност.

Обучението се разглежда като съвместна отговорност на предприятието и работника. В Холандия то не е законово задължение на работодателя. От две години насам синдикатите настояват да се провежда политика за защита на квалификацията на работника, която обуславя възможността му да се труди, а не толкова за защита на неговото работно място. Част от средствата, получени от повишаването на производителността, могат да се насочват за обучение и квалификация. От тази гледна точка ако пазарът на труда става по-гъвкав, а пожизненото работно място е вече отживелица, поддържането на трудоспособността на всеки работник става приоритетно. И за работниците, и за предприятията това е важна цел с оглед вътрешната и външната мобилност.

Социалните партньори са призовани да продължат колективното договаряне, за да въведат в колективните трудови договори възможности за диверсификация на работното време, частичната заетост, целевите отпуски, за да се улесни съвместяването на трудова дейност и семеен живот.

Процентът незаемост на по-възрастните предизвиква обща загриженост. Тук също се изтъква необходимостта от политика за поддържане на квалификацията на нужното ниво, от промяна в условията на труд и от разширяване възможностите за постепенно пенсиониране.

ИСПАНИЯ - СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ ПРИЕМАТ НОВА ФОРМА НА ГЪВКАВОСТ

През 1997 г. работодателските организации и двете основни синдикални централи (Работнически комисии и Общ съюз на трудещите се) подписват споразумение, което предвижда мащабна реформа на трудовия пазар. В резултат от предишните реформи

силно е влошено качеството на заетостта. Затова социалните партньори решават чрез преговори да предприемат реформа на трудовия пазар, за да спрат тревожно нарастващата несигурност на заетостта. Така например една трета от наемните работници са назначени с временен трудов договор. Целта на партньорите е ясна - по-голяма гъвкавост в условията за уволнение на работниците с постоянна работа в замяна на по-ограничено използване на несигурни договори, за да се насърчи назначаването на постоянна работа.

По време на преговорите се наблюдава промяна в позициите на работодателите и синдикатите. Работодателските организации изтъкват опасностите от растящата несигурност. Временните договори не само водят до обезценка на човешкия капитал за предприятието, но действат и като спирачка на домакинското потребление поради ниското заплащане. От своя страна синдикатите приемат становището, че действащата уредба на уволнението по икономически причини може да спъва създаването на постоянни работни места. Сближаването на позициите позволява сключването на компромисното споразумение, окачествено като "изключително" от министъра на труда.

Значението на това споразумение може да се оцени само ако се познава развитието на индустриалните отношения и функционирането на трудовия пазар в Испания.

Нов курс на индустриалните отношения?

Споразумението за реформа на трудовия пазар е петото поред национално споразумение на социалните партньори от 1996 г. насам. Първото (януари 1996 г.) се отнася до посредничеството при колективни трудови спорове - то въвежда процедура на посредничество за уреждане на трудовите конфликти с оглед избягването на стачка или съдебно решение. През есента на 1996 г. се сключват още две споразумения - за хигиена на труда и за селскостопанския труд. В края на годината се подновява споразумението за професионалното обучение. Ако се прибави и споразумението за пенсиите, подписано само от синдикатите и правителството, се очертава тенденция на връщане към централизираните преговори.

Характерна особеност на централизираното договаряне е, че то се води тристранно - с участието на държавата. "Подписът" на държавата е продиктуван от необходимостта да се промени действащото законодателство, за да станат приложими сключените споразумения. Но това се налага и от спецификата на испанските обществени отношения, които от началото на демократичния преход се характеризират с търсене на социален пакт.

В първите години след края на франкисткия режим Испания навлиза в период на тристранно сътрудничество, през който се сключват редица споразумения. Целта е да се постигне компромис между задържането на заплатите и гъвкавото функциониране на трудовия пазар, от една страна, и развитие на социалната защита и право на синдикално организиране и представителство на наемния труд, от друга страна. Подписването на тези обществени споразумения все пак не намалява напрежението и конфликтните отношения, което отчасти се дължи на това, че повечето споразумения не са подписани от Работническите комисии.

Синдикатите извличат поука от провала на стратегията за тристранно сътрудничество в борбата срещу безработицата и от 1988 г. открито се противопоставят на икономическата политика на правителството. Особено радикална е промяната в ОСТ, която се дистанцира от Испанската социалистическа работническа партия. През 1993 г. Фелипе Гонсалес прави безуспешен опит да поднови социалния диалог по гъвкавостта на трудовия пазар. През първата половина на 1994 г. се приемат редица законопроекта на правителството, които променят съществено функционирането на трудовия пазар и системата на колективно договаряне. Гъвкавостта се налага без никакви ответни мерки.

От средата на 1994 г. синдикатите осъзнават неспособността си да се противопоставят на реформата на трудовия пазар и променят стратегията си, като насочват усилията си към колективните преговори. Новият тласък на колективното договаряне е резултат от решението на синдикатите "да се откажат от синдикализма на конфронтацията и да въведат модел на трудови отношения, основан на преговорите и диалога".

Този поврат се дължи на новата ориентация на Работническите комисии, които възприемат по-прагматична концепция за синдикализма, за да смекчат последиците от дерегулацията чрез договаряне с работодателите. "Това е друг синдикализъм, който се стреми преди всичко към договорно регулиране и който не очаква от държавата или от политическата власт да реши всички проблеми". Колективните преговори се водят вече по специфични въпроси и социалните партньори търсят общоприемливо споразумение. Споразумението за стабилност на заетостта следва този подход и цели разрешаване на проблема с противоречивото развитие на испанския трудов пазар.

Споразумение за прекратяване на растящата временна заетост

Въпреки че Испания е постигнала добри макроикономически показатели, тя остава страната с най-висока безработица в ЕС (20%). Кризата в заетостта засяга по-тежко някои социални групи. Така например 30% от жените и 40% от младежите до 30-годишна възраст нямат работа. Друго тревожно явление е делът на дълготрайната безработица. 37,6% от регистрираните безработни търсят работа повече от две години, 19,3% са безработни от една до две години. Тези данни са наглед парадоксални при създадените 350 хиляди нови работни места или 3% увеличение на заетостта. Но всъщност този ръст се дължи на масовото използване на новите форми на заетост. През 1996 г. са регистрирани 8 милиона трудови договори, от които 96% са временни договори и само 4% безсрочни трудови договори. Най-тревожна е кратката продължителност на временните договори - 67% са сключени за по-малко от тримесечен срок. Силната ротация на работната сила е причина 78% от регистрираните в трудовите бюра да са с изтекъл срочен договор и само 11% съкратени.

При тази тенедеция временният договор може да се окаже основният начин на наемане от предприятията. Безсрочният договор все още е преобладаващият вид, въпреки че 35% от работниците имат вече нетипична форма заетост.

Срочният договор е въведен сравнително отскоро в испанската правна уредба - през 1984 г. Впоследствие властите значително допринасят за развитието на тази форма на заетост, особено с реформата на трудовия пазар през 1994 г. Тази реформа бележи поврат в политиката по заетостта. Националният институт по заетостта губи монопола си за устройване на работа с юридическото признаване на агенциите за временна работа. Законът от 1994 г. дава възможност на предприятията да създават собствени агенции за временна работа.

Понастоящем в Испания съществуват най-малко 18 вида временен договор. През 1996 г. договорът "за определена работа или услуга" и договорът "за особени производствени обстоятелства" представляват 60% от сключените договори. Важна разновидност е и работата на частично работно време (18% от сключените договори). Тези нетипични форми на зетост засягат в повечето случаи жените и младежите. За младежите съществуват и два вида срочен договор за работа и обучение - договорът за стажуване и договорът за практикуване. Но тези две форми за включване в трудовия пазар представляват само 3% от сключените договори, тъй като предприятията предпочитат да наемат младежи с други временни договори, при които не поемат задължение за обучение.

Надпреварата на предприятията при използване на гъвкавостта не снижава кривата на безработицата, дори напротив - най-засегнатите от разпространението на несигурните договори са и най-често жертва на безработицата.

Масовото използване на нетипична заетост се отдава на силната правна закрила за работещите с безсрочен договор при уволнение. В редица случаи уволнението на постоянен работник поради съкращения по икономически причини налага изплащането на обезщетение в размер 45-дневно възнаграждение за всяка година трудов стаж. По закон обезщетението при уволнение се равнява на 20-дневно възнаграждение за всяка година трудов стаж. При неправомерно уволнение обезщетението нараства на 45-дневно възнаграждение за всяка прослужена година. На практика трудовите съдилища често отсъждат, че уволненията са незаконни.

Реформата от 1994 г. не променя режима на обезщетения при уволнения. Тогава мотивът е "да не се засягат придобивките на работниците с постоянна работа, като същевременно се насърчи развитието на заетост с олекотени права - въпросът е не толкова по-гъвкаво функциониране на трудовия пазар, а превръщане на втория трудов пазар в преобладаващия пазар на утрешния ден". Споразумението на социалните партньори от 1997 г. цели в известен смисъл преобръщане на приоритетите.

Ключовите моменти от споразумението за стабилна заетост

* Стимул за създаването на постоянни работни места в полза на специфични групи

Това е една от най-важните мерки за борба с растящата несигурност на трудовия пазар, която засяга предимно определени социални групи. Въвежда се нов безсрочен трудов договор за младежи до 30-годишна възраст, трайно безработни (повече от една година), работници над 45-годишна възраст, инвалиди и наемни работници с временен договор (срочен договор, заместване, обучение). При назначаване на тези целеви групи предприятията ще ползват в случай на прекратяване на договора намаление на разходите за уволнение - обезщетението е в размер 33 дневни възнаграждения за всяка отработена година вместо присъжданите от трудовите съдилища 45 дневни възнаграждения за неправомерно уволнение. За да се избегнат опити за подмяна, тази мярка няма да се прилага към предприятия, извършили съкращения по икономически причини през последните 12 месеца.

* Разширен обхват на мотивите за уволнение по икономически причини

С реформата на трудовия пазар от 1994 г. е въведена тази разпоредба, но тя остава на книга, тъй като трудовите съдилища продължават рестриктивно да тълкуват причините за уволнение по икономически съображения. Но през 1994 г. реформата е наложена от държавната власт без съгласието на социалните партньори. В споразумението от 1997 г. се възприемат тези разпоредби. Предприятието може да предприема уволнения по икономически причини, ако съкращенията се правят за подобряване на икономическото състояние на предприятието, за засилване на конкурентните му позиции на пазара, с оглед по-добро адаптиране на личния състав към колебанията в поръчките. Икономическото уволнение може да се мотивира и със съображения от технически или организационен характер. Това означава, че по-често ще се прилага като правило законопостановеното обезщетение в размер 20 дневни възнаграждения за година трудов стаж, предвидено за правомерно уволнение (*despido objetivo*).

* По-добра уредба на временния договор

Целта е да се прекрати злоупотребата с временни договори. Но споразумението не внася значителни изменения. Премахва се само временния договор при създаване на предприятие или започване на нова дейност. Споразумението предвижда създаването на тристранна комисия, която да проучи агенциите за временна работа. Социалните партньори възнамеряват да предложат по-строга законова уредба, която да задължава агенциите за временна работа да уточняват причините за сключване на договор за

предоставяне на работници. (Приетият през 2000 г. закон за предприятията за временна работа въвежда редица изисквания и задължения за тези посреднически трудови агенции.)

* По-добро заплащане при договорите за работа-обучение

Въвежда се нов договор за работа-обучение на мястото на стажантския договор, който значително се е дискредитирал сред младежите. На практика този договор се използва като начин за намаляване на разходите за заплати, без да предлага на младежите реални перспективи за трудова реализация. Само 2% от стажантските договори се превръщат в безсрочни. Новият договор за професионално обучение цели не толкова да повиши качеството на тази форма на заетост откъм трудова реализация или квалификация, колкото да подобри възнаграждението при този вид договор, което ще се определя от КТД и не може да бъде по-ниско от нормативната минимална заплата (възнаграждението при стажуване можеше да бъде малко по-ниско). Предвижда се и засилване на социалната защита при този вид договор.

Сключеното споразумение онагледява развитието на политиката на договаряне, както и налагащия се нов модел на социално регулиране въз основа на централизирани преговори без държавна намеса. Държавата не участва в преговорите по споразумението, но се ангажира да окаже политическа подкрепа чрез приемането на нормативна уредба, която да улесни приложението му. В тази връзка се проучва възможността социалните осигуровки да се диференцират според срока на трудовия договор и така финансово да се стимулира създаването на постоянни работни места.

С подписването на споразумението синдикатите залагат на нещо, което може да се окаже опасно. Те правят значителни отстъпки най-вече по основанията за уволнение от икономически съображения, като се надяват в замяна да пресекат практиката за назначаване с временни трудови договор от работодателите. Тази практика засяга най-вече работниците в малки предприятия, а те са голямото мнозинство от зетото население. Синдикалните организации почти отсъстват в тези предприятия и могат да се надяват да подобрят положението на наетите там работници само в сътрудничество с работодателите. Както красноречиво се изразява един синдикален деец "ние синдикалистите трябва да избираме дали да ни отскубнат няколко пера или да оставим съвсем да оскубят трудещите се". зширен обхват на мотивите за уволнение

ДЕРЕГУЛАЦИЯ И ЗАЕТОСТ

Един от предложените в Италия референдуми се отнася до отмяна на чл.18 от Кодекса на труда, който накратко гласи, че неоснователното уволнение не може да прекрати трудовото правоотношение и при съдебно установяване на неправомерно уволнение работодателят е длъжен да върне работника на работа със съответно обезщетение. Мотивът на вносителите е, че работодателите ще наемат по-охотно работна ръка, ако имат възможността да се освобождават от нежелани работници.

На проведеното на 21 май 2000 г. всенародно допитване две трети от гласувалите (10 милиона италианци) отхвърлят предложената отмяна.

Във връзка с референдума се разгарят горещи дебати по въпроса за регулирането на пазара на труда. По този повод се припомня последният доклад на ОИСП за заетостта, публикуван през лятото на миналата година. Въпросният текст разглежда трезво връзката между заетостта и трудовата политика.

Както е известно, докладът поражда остри полемики в самата ОИСП с някои заключения, които като че ли опровергават наличието на всякаква статистически доказана връзка между степен на гъвкавост на трудовата политика и равнище на заетост.

Единственият резултат от по-строгото или по-мекото регулиране на трудовия пазар е преразпределението на безработицата сред населението. Така за пръв път ОИСР, считана от мнозина за стожер на либерализма и на дерегулирането на трудовия пазар с оглед създаването на нова заетост, прави крачка назад и преосмисля собствената си трудова политика. Тези заключения са резултат от дълго комплексно проучване на 27 от 29-те страни-членки на организацията, което обхваща и законодателните мерки на съответните национални правителства за защита на труда. Съотнасяйки редица показатели (включително възможността на дадено предприятие да извършва неоснователни уволнения) към определени параметри за развитието на пазара на труда през последното десетилетие, ОИСР стига до заключението, че законодателната защита на труда има слабо или нулево отражение върху общия размер на безработицата и само променя демографския ѝ състав.

В страни с по-строгото законодателство безработицата е по-ниска за възрастните мъже, но по-висока при другите групи, особено при най-младите работници. По същия начин съотношението между заетост и трудоспособно население е по-ниско в страните с по-строгото законодателство, но пак с изключение на възрастните мъже, при които по-строгата защита на труда има положителен ефект върху заетостта. Освен това при по-строги норми обикновено се получава по-нисък оборот на трудовия пазар, така че по-малко работници рискуват да останат безработни, но по-дълго запазват този статус, когато това се случи. Неслучайно облагодетелствани от по-строгите трудови политики се оказват възрастните мъже, т.е. инсайдерите, хората, които обикновено вече са включени в пазара на труда и чието положение следователно е обект на по-обхватна защита.

Въз основа на статистическите данни ОИСР не успява да докаже наличието на връзка, смятана за безспорна от привържениците на либералната икономическа политика, между по-строгата трудова политика и по-ограничената възможност за достъп до пазара на труда или обратно - между по-голямата дерегулация на трудовия пазар и по-голямата възможност за намиране на работа.

Това привидно несъответствие се обяснява при анализ на получените резултати. ОИСР уточнява, че в никое от предишните проучвания по сходни въпроси не се е очертавала взаимовръзка между законодателната защита на труда и равнищата на заетост поради компенсаторния ефект - ограниченият брой уволнения в кризисни ситуации (предвид риска от високи разходи за уволнения) в редица случаи компенсира редките назначения в периоди на растеж. На практика се наблюдава именно балансиращият ефект, изтъкнат в проучването на ОИСР. Потвърждават се също така съдържащият ефект на строгата политика върху динамиката на заетостта и растящата пропаст между инсайдери и аутсайдери с опасност от възникване на омагьосан кръг, при който по-малката склонност към наемане на аутсайдерите замразява положението им.

Според изследователите на ОИСР сегашните стратегии за по-гъвкава заетост не са достатъчни сами по себе си за създаване на нова заетост, макар да позволяват включването (или връщането) в трудова дейност на част от т.н. социалнослаби групи. Нетипичните форми на труд и гъвкавите подходи за организация на труда не се очертават като средства за подем на заетостта, а по-скоро като начин за намаляване на цената на труда.

В изследването си, публикувано скоро след доклада на ОИСР, Госта Еспинг-Андерсен доказва, че страните със стопанска политика от семеен тип са по-склонни да гарантират сигурността на работното място на главата на семейството; затова пък в англосаксонските страни по-голямата гъвкавост на труда и по-лесното реинтегриране на уволнените работници (макар и често с по-ниско заплащане) водят до това, че трудовата защита не обхваща всички инсайдери независимо от квалификацията им, а покрива само квалифицираните работници. В резултат се наблюдава по-малка поляризация на

заетостта, с по-малък брой безработни младежи и жени, но по-голям дял безработни или непълно заети възрастни мъже. Това налага преосмисляне на дерегулацията на трудовия пазар и благотворното въздействие, което ѝ приписват привържениците на либералната доктрина.

Иследването на Еспинг-Андерсен засяга и друг въпрос, като че ли пропуснат в доклада на ОИСР - наличието в някои страни (като Холандия и скандинавския регион) на съчетание между голяма гъвкавост и силна защита на труда. Тези малки и твърде "отворени" страни са предпочели комбинация от значителна трудова гъвкавост и силни социални гаранции за отделния работник под формата на щедра социална защита и активни политики към пазара на труда или осигурителни режими. Тази стратегия е твърде различна от силната трудова закрила на имащите работа, типична за континентална Европа (но и за Япония), и много по-социално ориентирана от англосаксонския модел.

Накратко ОИСР изглежда отстъпва от своите принципи основно по две точки:

* политиките със силна защита на труда не са винаги и непременно безуспешни, а се оказват целесъобразни в общества с голям брой еднодоходни домакинства;

* при всички случаи политиките по заетостта сами по себе си не определят колебанията на съвкупната заетост и следователно за разкриването на нови работни места не е достатъчно да се пристъпи към дерегулация на трудовия пазар.

Докладът дава повод за размисъл и по друг един въпрос - коя да е трудова политика трябва да бъде свързана с минимална система от гаранции за защита на заетостта, които да предотвратят превръщането на гъвкавостта в непълноценна и несигурна заетост. Холандският модел, днес често сочен като пример, следва именно този подход.

Подложеният на референдум въпрос за гъвкавостта като средство за намаляване на някои форми на безработица (женска, младежка, дълготрайна) по същество е правилен, но подходът е напълно грешен. Това се вижда от положението в САЩ, люлката на икономическия либерализъм, където зад данните за заетостта се крият 32 милиона working poors (работещи бедняци) - горчив резултат от доведена до крайност гъвкавост.

ИТАЛИЯ - ОТХВЪРЛЕН ОТ КОНСТИТУЦИОННИЯ СЪД РЕФЕРЕНДУМ ЗА СРОЧНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ

Италианските радикали, традиционни инициатори на референдуми по най-различни въпроси, предлагат всенародно допитване за отмяна на ограничителните разпоредби относно срочните трудови договори. Сегашното законодателство предвижда като нормален безсрочният трудов договор и позволява фиксирането на срок за трудовото правоотношение само в определени случаи (постепенно увеличени с редица законови изменения и допълнения) и при спазване на определени формални задължения, на първо място вписването на срочната клауза. За да се предотврати лесното заобикаляне на предпочитанието на законодателя към безсрочния трудов договор, срокът на договора може да се удължи само веднъж и за не по-дълъг от първоначалния срок; по същата причина срочният договор преминава в безсрочен, ако трудовото отношение фактически продължава през определен от закона брой дни след изтичането на срока.

Вносителите предлагат отмяна на цялата уредба, при което да остане само текстът "Разрешава се определянето на срок на трудовия договор". Обяснителният мотив гласи: "успехът на референдума би върнал на работодателите и работниците свободата да определят продължителността на трудовия договор според своите потребности".

С решение 41/2000 Конституционният съд обявява за недопустим подобен референдум, тъй като цели отмяна на цялата уредба относно срочния договор в разрез с

Директива 1999/70 на Европейския съвет, която предвижда минимални и неотменими защитни разпоредби.

Решение на съда

(...)

8. Следва да се прецени дали предметът на референдума е в разрез с Директива 1999/70 на Съвета на Европейския съюз от 29 юни 1999 г.

8.1. Посочената Директива засяга конкретно срочния трудов договор и възприема рамковото споразумение по този въпрос, сключено от социалните партньори. Това споразумение изисква фиксирането на срок на трудовия договор да бъде определено от обективни условия като настъпването на определена дата, извършването на конкретна задача или възникването на конкретно събитие. Същевременно то изисква държавите членки, ако нямат равностойна уредба, да въведат до 10 юли 2001 г. законови разпоредби за избягване на злоупотребата със срочния договор чрез приемане на подходящи мерки за определяне на обективните причини, които оправдават неговото подновяване, максималната продължителност на последователните срочни договори и възможния брой подновявания, както и да постановят кога срочните договори трябва да се смятат "последователни" и кога преминават в безсрочен договор.

8.3. Споменатата Директива разпорежда държавите-членки да въведат в собствената си уредба подходящи мерки за предотвратяване на злоупотребата със срочни трудови договори само "при липса на равнозначни норми". Следователно в държавите, в които такива норми съществуват, е налице изпреварващо съобразяване на вътрешната уредба с евросъюзната. В този случай вътрешната уредба може да промени съществуващите гаранции при съблюдаване на основните насоки на европейската нормативна уредба, но не може изцяло да ги отмени, без да наруши целите на Директивата.

Следователно не може да се смята за допустим референдум, който цели премахването на вътрешна нормативна уредба, чието съдържание представлява изпълнение от италианската държава на поето задължение с членството в Европейския съюз, тъй като подобна отмяна ще доведе до пълното неизпълнение на това задължение.

8.4. По отношение на буквата и духа на въпросната Директива, италианската уредба се оказва изпреварващо съобразена с произтичащите от нея задължения. Именно предложеният за референдум закон 230/1962 г. с последвалите изменения и допълнения отдавна е въвел редица мерки, конкретно насочени към предотвратяване на злоупотребата със срочния трудов договор с цел избягване на задълженията, свързани с безсрочния трудов договор, като обвива в гаранции възможността за удължаване или подновяване на договора и уточнява случаите, в които удълженият или подновен договор трябва да се смята безсрочен (чл.2 от същия закон).

8.5. Предложеният референдум цели премахването на тези гаранции, като в закона остане само утвърждаването на общата (и следователно неограничена) свобода за определяне на срок на трудовия договор.

Националният законодател запазва значителна свобода при прилагането на Директивата в националната уредба, но либерализацията вследствие на евентуалната отмяна на чл.2 би означавала не просто промяна на изискваната от Директивата закрила, а пълна липса на гаранции в разрез с буквата и духа на посочената Директива, чието основно минимално съдържание ще се окаже неспазено.

8.6. Вносителите твърдят, че евентуалната отмяна с референдум не изключва прилагането на общата уредба на договорите в гражданския кодекс. Но тази уредба определя само условията за невалидност на договора и е напълно непригодна да изпълни задължението, наложено от Директивата, за въвеждане на норми, регламентиращи както причините и ограниченията за подновяване на срочния договор, така и условията за преобразуването му в безсрочен договор.

9. От гореизложеното следва недопустимостта на референдума, като още веднъж трябва да се изключи възможността от отмяната на вътрешни норми с референдум до последва подвеждането на италианската държава под отговорност от Европейската общност.

ИТАЛИЯ - ЗАКОНЪТ ЗА ЧАСТИЧНОТО РАБОТНО ВРЕМЕ (28.01.2000)

Чл. 1. Определения

1. Установяването на трудово правоотношение може да става с наемане на пълно работно време или на частично работно време.

2. По смисъла на настоящия закон:

- под "пълно работно време" се разбира законоустановеното нормално работно време (40 часа седмично) или евентуалното по-кратко нормално работно време, определено в действащите колективни трудови договори;

- под "частично работно време" се разбира работното време, определено в индивидуалния трудов договор на работника, което има по-малка продължителност от посочената в ал.а;

- под трудово правоотношение на хоризонтално частично работно време се разбира работа на намален работен ден спрямо нормалната дневна продължителност;

- под трудово правоотношение на вертикално частично работно време се разбира работа на пълен работен ден, но с ограничена продължителност в рамките на седмицата, месеца или годината;

- под допълнителен труд се разбира извършената работа над договореното между страните работно време по смисъла на чл.2, т.2. и в рамките на пълното работно време.

3. Националните колективни договори, сключени от най-представителните синдикати, териториалните колективни договори, сключени от същите синдикати, и колективните договори по предприятия, сключени от заводските синдикални представителства със съдействието на синдикатите, договорили и подписали действащия национален колективен договор, могат да приемат непълновременната работа да се извършва при комбинация на двата вида работно време, посочени в ал.3 и 4, като определят времевите измерения на работата с намалено работно време, както и евентуалните условия за заплащане на същата.

4. Срочните договори могат да се сключват и на частично работно време по смисъла на ал.2 и 3.

Чл.2. Форма и съдържание на трудовия договор на частично работно време

1. Трудовият договор на частично работно време се сключва писмено.

2. Работодателят се задължава да уведоми съответната териториална Дирекция по труда за наемането на частично работно време с изпращане на копие от договора до 30 дни от подписването на същия. Освен при по-благоприятни разпоредби в колективните договори по чл.1, т.3, работодателят се задължава също да информира ежегодно заводските синдикални представителства, при наличие на такива, за назначенията на частично работно време, съответната типология и полагането на допълнителен труд.

3. В трудовия договор за непълновременна работа се посочва точно продължителността на работното време и времевия отрязък спрямо деня, седмицата, месеца и годината. Различни клаузи се допускат само при условията по чл.3, т.7.

Чл.3. Видове трудово правоотношение на частично работно време. Допълнителен труд, извънреден труд, разтегливи клаузи.

1. Работодателят може да изиска полагането на допълнителен труд над договореното с работника работно време при съблюдаване на разпоредбите от т.2,3,4 и 6.

2. Колективният трудов договор, сключен от посочените в чл.1, т.3 субекти, който работодателят действително прилага, определя:

- максималният брой часове допълнителен труд за една година; при определяне с териториален или заводски колективен договор се зачита определения от националния колективен договор лимит;

- максималният брой часове допълнителен труд за един работен ден;

- обективните причини, при които може да се поиска от работник на частично работно време полагането на допълнителен труд.

3. До уреждането с колективен договор и съобразно предвиденото в т.15 полагането на допълнителен труд се допуска за не повече от 10% от продължителността на частичното работно време, взето за не повече от едномесечен срок, и разположено в рамките на повече от седмица.

При всички случаи за полагането на допълнителен труд се изисква съгласието на работника. Евентуалният отказ не представлява дисциплинарно нарушение и не съставлява основателен повод за уволнение.

4. Часовете допълнителен труд се заплащат като нормални часове освен ако колективните договори не предвиждат процентно увеличение на размера на действителното общо часово заплащане, дължимо във връзка с допълнителната работа. Като алтернатива на предвиденото в чл.4, т.2, ал.а колективните договори по т.2 могат да установят отражението на заплащането на допълнителните часове върху косвените отложени възнаграждения да се определя от КТД чрез прилагането на твърдо увеличение на дължимото възнаграждение за отделен час допълнителен труд.

5. При трудово отношение на частично работно време от вертикален тип се разрешава полагането на извънреден труд по отношение на работните дни. При този труд се прилага действащата законова и договорна уредба и евентуалните последващи допълнения и изменения относно извънредния труд при пълновременна работа. Освен при различна уредба с КТД тримесечният и годишният лимит по закона от 27.11.1998 се преизчисляват пропорционално спрямо продължителността на частичното работно време.

6. Допълнителният труд, положен над разрешения по смисъла на т.2, се заплаща с 50% увеличение на общия размер на фактически дължимото часово заплащане за него. Колективните договори по чл.1, т.3 могат да увеличат размера на увеличението, както и да определят критерии и начини, осигуряващи на непълновременния работник, по негово искане, правото на включванезакрепване в работното му време на част или целия допълнителен труд, полаган не само в отделни случаи.

7. При задължителното посочване в трудовия договор на дневното, седмично, месечно и годишно разпределение на работното време, колективните трудови договори по чл.1, т.3, прилагани от работодателя, могат да предвиждат разтегливи клаузи само по отношение на времето разполагане на полагания труд, като определят условията и начините, при които работодателят може да променя това разположение спрямо първоначално договореното с работника по смисъла на чл.2, т.2.

8. Упражняването от работодателя на правото да променя времето разположение на полагания труд изисква най-малко десетдневно предизвестие на работника. Полагането на непълновременен труд по смисъла на т.7 дава на работника правото на увеличено общо часово възнаграждение в определения размер от КТД по същата точка 7.

9. Полагането на непълновременен труд по смисъла на т.7 изисква съгласието на работника, оформено в специално писмено споразумение, което може да бъде и част от трудовия договор. В споразумението изрично се посочва датата на подписване,

възможността за отмяна съобразно т.10, начините за осъществяването на тази възможност, както и предвиденото в т.11.

10. По време на работата на частично работно време работникът може да отмени споразумението по т.9, като посочи една от следните документирани основания: а) причини от семеен характер; б) причини от здравен характер, удостоверени от компетентната държавна здравна служба; в) необходимост от извършване на друга трудова дейност като работник или самонает. Писменото денонсиране може да се извърши след изтичането на петмесечен срок от подписването на споразумението и трябва да бъде съпроводено с едномесечно предизвестие на работодателя. колективните договори по т.7 определят критериите и начините за осъществяване на възможността за денонсиране и при необходимост от обучение или квалификация, и могат да определят други обективни причини за денонсиране на споразумението по т.9. Работодателят може да се откаже от предизвестieto.

11. Отказът на работника да сключи споразумение по т.9, както и упражняването на правото за промяна на решението по т.10 не могат при никакви обстоятелства да съставляват основателна причина за уволнение.

12. Вследствие на денонсирането по т.10 работодателят не може да променя времето разположение на първоначално договорената по чл.2, т.2 работа на непълно работно време. След денонсирането в трудовото отношение остава възможността за сключване на ново споразумение за гъвкаво времево разположение на непълновременната работа при съблюдаване на разпоредбите на настоящия член.

13. Полагането на допълнителен или извънреден труд, както и работа при условията по т.7 се допускат само при безсрочен трудов договор за непълновременна работа, а при срочен трудов договор само при предвидените от чл.1, т.2, ал.б от закон 230 (18.4.1962). Колективните договори по чл.1, т.3, прилагани от работодателя, могат да предвиждат възможността за полагане на допълнителен или извънреден труд и при други основания за наемане със срочен трудов договор, позволени от действащото законодателство.

14. Бюрата по труда и лицензираните субекти за посредничество между търсенето и предлагането на работа (чл.4 и 10 от ПМС от 23.12.1997) са задължени да предоставят на интересуващите се от предложения за непълновременна работа точна информация за уредбата по т.3,7,8,9,10,11,12 и 13 преди сключването на трудовия договор. Непредоставянето на тази информация от посредниците води до прилагане на разпоредбата от посочения чл.10 т.12, ал.б на ПМС.

15. Въпреки непосредствената приложимост на разпоредбата от т.3 клаузите на колективните трудови договори за допълнителен труд при непълновременна работа, действащи при влизането в сила на настоящото ПМС, продължават да действат до предвидения срок, но не повече от една година.

Чл.4 - Принцип за недискриминация

Освен предвидените от действащото законодателство забрани за пряка и косвена дискриминация работещият на частично работно време не може да бъде поставен при по-неблагоприятни условия от сравним работник с пълно работно време, като за такъв се смята наетия на същата длъжност според критериите за класификация, определени от колективните договори по чл.1, т.3, само защото работи на частично работно време.

Прилагането на принципа за недискриминация означава, че:

- непълновременния работник има същите права като сравним пълновременен работник, в частност относно часовото заплащане; продължителността на пробния период и на годишните отпуски; продължителността на отпуска по майчинство; продължителността на срока за запазване на работното място при болест; трудови злополуки, професионални заболявания; спазване на нормите за охрана и безопасност на труда; достъпа до форми за професионално обучение, организирани от работодателя;

достъпа до социалните услуги в предприятието; критериите за изчисляване на косвените отложени права, определени от колективните договори; синдикалните права. Колективните договори по чл.1, т.3 могат да променят продължителността на пробния период и на срока за запазване на работното място при болест, когато трудовият договор се сключва за частично работно време от вертикален тип;

- третирането на непълновременния работник се определя пропорционално на намаленото работно време, в частност относно размера на общото възнаграждение и отделните му съставки; размера на възнаграждението при отпуск; размера на обезщетенията по болест, трудова злополука, професионално заболяване и майчинство. Остава възможността индивидуалният трудов договор и колективните трудови договори по чл.1, т.3 да предвиждат изплащането на непълновременните работници на парични възнаграждения, особено с променлив характер, в повече от пропорционален размер.

Чл.5 - Закрила и насърчаване на непълновременната работа

1. Отказът на работник да преобразува трудовото си правоотношение за пълновременна работа в правоотношение за непълновременна работа или правоотношението си за непълновременна работа в отношение за пълновременна работа не съставлява основателна причина за уволнение. Допуска се преобразуването на договора за пълновременна работа в договор за непълновременна работа с писмено споразумение на двете страни, съставено по искане на работника с помощта на член на заводското синдикално представителство, посочен от самия работник, или при липса на заводско синдикално представителство в поделението - утвърдено от съответната регионална Дирекция по труда. Към преобразуваното трудово правоотношение за непълновременна работа се прилага уредбата от настоящото ПМС.

2. При наемане на персонал на пълно работно време работодателят е длъжен да признае право на предимство на непълноременно наетите в производствени поделения, отстоящи до 100 км от желаещото да наеме работна ръка поделение, които заемат същата или равнозначна на търсената длъжност, като дава предимство на преминалите от пълновременна към непълновременна работа. При равни условия правото на предимство при наемането на пълно работно време може да се ползва приоритетно от работник със семейни задължения; на второ място се отчита по-големият трудов стаж, който се изчислява без съотнасяне към предишното намалено работно време.

3. При наемане на персонал на частично работно време работодателят е длъжен своевременно да уведоми пълноременно наетите в производствени поделения от същата община, включително и с писмена обява на общодостъпно място в работните помещения на предприятието, както и да разгледа евентуалните молби за преминаване на пълноременно наетите на частично работно време. При молба на желаещ работник отказът на работодателя трябва да бъде надлежно обоснован. Колективните договори по чл.1, т.3 могат да определят критерии за приложение на разпоредбата от първата част на тази точка.

4. С постановление на министъра на труда и социалните грижи, издадено в едномесечен срок от влизането в сила на настоящото ПМС, могат да бъдат признати законово предвидените осигурителни облекчения съобразно продължителността на работното време, посочена в договора за непълновременна работа, на частни работодатели, предприемачи и непредприемачи, и на държавни стопански организации, които в законово предвидения срок извършат назначения с безсрочен договор за непълновременна работа за увеличаване на съществуващия щат, изчислен спрямо средния брой наети през 12-те месеца преди сключването на тези договори.

Чл.6 - Критерии за отчитане на работещите при частично работно време

При всички случаи, когато по силата на закона или на колективния договор се налага проверка на щата, непълновременните работници се отчитат в общия брой наети пропорционално на отработените часове спрямо пълното работно време според определението от чл.1, като десетичният знак над половината работно време се закръгля на единица.

Само при приложение на разпоредбата от раздел III на закона от 20 май 1970 г. непълновременните работници се отчитат като единици независимо от продължителността на работното време.

Чл.7 - Приложимост в селскостопанския отрасъл

Начините на приложение на разпоредбите от настоящото ПМС към трудовите правоотношения в селскостопанския сектор, включително и възможността за полагане на допълнителен труд или съгласието за договаряне на гъвкава клауза за времево разполагане на трудовата дейност при срочни договори за непълновременна работа, се определят от националните колективни трудови договори, сключени от най-представителните синдикати.

Чл.8 - Санкции

1. При трудовия договор за непълновременна работа се изисква писмена форма за доказателство. При липса на писмен договор се допуска доказване със свидетели в рамките на чл.2725 та гражданския кодекс. При липса на доказателство за сключване на трудов договор за непълновременна работа, по искане на работника може да се обяви съществуването между страните на трудово правоотношение за пълновременна работа от датата на съдебно установената липса на писмено оформяне. Запазва се правото на дължимите възнаграждения за действително положение труд до тази дата.

2. Евентуалната липса или неопределеност в писмения трудов договор на уточненията по чл.2, т.2 не прави невалиден трудовия договор за непълновременна работа. При пропуск относно продължителността на трудовата дейност, по искане на работника може да се обяви запазването между страните на трудово правоотношение за пълновременна работа от датата на съответното съдебно установяване. Ако пропускът касае само времето за разполагане на работното време, съдията определя времевата разновидност за осъществяване на непълновременната трудова дейност съобразно с предвиденото в колективните договори по чл.3, т.7, или при липса на такива, по справедлива преценка, отчитайки семейните задължения на засегнатия работник, потребността му от допълване на дохода от непълновременната работа с друга трудова дейност, както и изискванията на работодателя. За времето преди съдебното решение работникът и в двата случая има право в добавка към дължимото възнаграждение на допълнително заплащане като обезщетение за нанесената вреда, което следва да се издължи по справедлива преценка. При продължаването на трудовото правоотношение остава възможността за писмено договаряне на гъвкава клауза само относно времето за разполагане на непълновременната трудова дейност при спазване на разпоредбите от чл.3. Вместо със съдебен иск споровете по тази точка и по т.1 могат да се решават и с процедурите на помирието и евентуално арбитража, предвидени от националните колективни трудови договори по чл.1, т.3.

3. При нарушаване от работодателя на правото на предимство по чл.5, т.2 работникът има право на обезщетение за вредата с разликата между размера на полученото възнаграждение и възнаграждението, което би получил при преминаване към пълно работно време през шестте месеца след това преминаване.

4. Неуведомяването на регионалната дирекция по труда по чл.2, т.1, втори параграф, се наказва с административна санкция от 30 хил. лири за всеки засегнат работник и всеки

ден закъснение. Съответните суми се превеждат на управлението срещу безработица към Националния институт за социално осигуряване.

Чл.9 - Осигурителна уредба

1. Минималното почасово заплащане, взето като база за изчисляване на дължимите от непълновременните работници осигуровки, се определя чрез отнасяне на законово определената минимална дневна надница към работните дни в седмицата при нормално работно време, а полученият размер се дели на броя часове от предвидената в браншовия колективен договор нормална работна седмица на пълноременно наетите.

2. Семейните надбавки се полагат на работниците с частично работно време в пълен седмичен размер при упражняване на трудова дейност за не по-малко от 24 часа седмично. За целта се събират отработените часове при различни трудови правоотношения. В противен случай се полагат дневни надбавки за действително отработените дни независимо от броя часове дневно. Когато не може да се определи основната дейност съобразно чл.20 от единната уредба на семейните надбавки, те се изплащат директно от Националния осигурителен институт.

3. Възнаграждението за изчисляване на осигуровките срещу трудови злополуки и професионални заболявания на непълновременните работници е равно на възнаграждението по щатна таблица на пълноременно наетите, предвидена в КТД. Възнаграждението по щатната таблица се определя на часова база спрямо нормалната годишна продължителност на трудовата дейност в часово изражение. Минималното почасово възнаграждение, взето за основа при изчисляването на осигурителните премии по тази точка се определя по начините от т.1.

4. При преминаване от трудов договор за пълноременна работа на договор за непълноременна работа и обратно, за определяне размера на пенсията се отчита изцяло прослуженото време на пълно работно време и пропорционално на действително отработеното време стажа при непълноременна работа.

Чл.10 - Уредба на частичното работно време в трудовите правоотношения с държавната администрация

1. Разпоредбите на настоящото постановление, освен при различна уредба, се прилагат и към трудови правоотношения с държавната администрация, като остават в сила специалните разпоредби в тази област.

2. Администрациите трябва да подвеждат под имуществена отговорност ръководителя за последиците от евентуалното прилагане на чл.8, когато нарушението е се дължи на умисъл или тежко провинение.

(...)

Чл.12 - Проверка

1. До 31 декември 2000 г. министърът на труда и социалните грижи заедно с най-представителните национални синдикални организации на работодателите и трудещите се извършва преглед относно въздействието на разпоредбите от настоящото ПМС, с особено внимание към предвиденото в чл.3, т.2 във връзка с допълнителния труд и към изискването за проверка на отражението върху заетостта на въведените мерки за стимулиране, включително и с оглед на евентуално упражняване на предоставеното законодателно право.