

Отговорите на кризата на фирмено равнище: могат ли да се запазят работните места, като се работи по-малко?

(Vera Glassner and *Béla Galgóczi*)

Plant-level responses to the crisis: can jobs be saved by working less?
ETUI Policy Brief, Issue 1/2009, European Economic and Employment Policy)

Връзка: <http://www.etui.org/research/Media/Files/EEEEPB/2009/1-2009>

Превод: Н. Даскалова

Влияние върху политиката

Законодателно установените инструменти на пазара на труда, насочени към подкрепа на намаленото работно време в компаниите, засегнати от кризата, често взаимодействат си с колективното договаряне, доказано, че са ефективен инструмент за смекчаване на влиянието на кризата върху заетостта в редица европейски страни. Този успех, обаче подчертава уязвимостта на работниците в други страни, в частност в новите страни-членки, в които няма подобни решения. Синдикатите имат сериозни основания да настояват за използване и разширяване на тези инструменти. Все пак схемите за работа на намалено работно време могат да дадат само временно решение и трябва да бъдат допълнени по два основни начина. Първо, работниците на нетипични договори също трябва да бъдат включени и второ, този инструмент трябва да придобие по-голяма ориентация към бъдещето чрез включване на възможности за обучение.

Въведение

Страните-членки на ЕС бяха силно засегнати от икономическата и финансовата криза. Безработицата се разрасна след затварянето на много предприятия в края на септември м.г. в резултат на намаляване на потребителското търсене и свиването на кредитите. Всички сектори бяха засегнати, с широко разпространение на случаите на масовите уволнения в банковия сектор, които носи вина за развихрянето на кризата и днес получава държавни субсидии и гаранции.

Но също толкова силно засегнат от намаляването на продажбите е и секторът на промишлеността – в частност, автомобилната промишленост (включително и доставчиците) и металообработващият сектор, и химическата промишленост, и строителството. Тъй като безработицата нараства рязко – и перспективите са черни, с прогнозиран ръст на коефициента на безработица за евро-зоната от 7.0 % (2007) до 9.3 % през 2009 и 10.2 % през 2010 ¹, централен въпрос става как колективното договаряне и инструментите на пазара на труда могат да се използват, за да се защити заетостта в компаниите, които временно са закрили производството. Този доклад представя преглед на мерките, които са предприети в промишлеността в някои страни, с акцент върху автомобилната индустрия, където бяха използвани различни мерки. Тези мерки включват инициативи, свързани с колективното договаряне на равнище компания, сектор и междусекторното колективно договаряне, както и такива инструменти на пазара на труда, като 'работа на

¹ European Commission (2009), Interim Forecast, January 2009. Directorate-General for Economic and Financial Affairs

намалено работно време', целяща да запази заетостта на работниците чрез публично (и частично) субсидиране на заплатите.²

Накратко се разглежда ситуацията в Германия, Франция, Белгия, Холандия, Великобритания, Унгария, Чехия, Словакия, Полша и България. В някои от тези страни се използват и двата инструмента за регулиране на работното време: първо, *колективни договори* (на междусекторно, секторно и на равнище предприятие) и, второ, в трудовото законодателство са инкорпорирани различни инструменти, насочени към запазване заетостта на работниците чрез субсидиране на разходите за труд при определени условия и за определен период.

В други страни тези мерки липсват. Представени са мерки, за които има информация в медиите за периода от октомври 2008 до средата на февруари 2009 г., както и информация от интервюта с участници в определяне на политиката на пазара на труда и синдикалисти.

Разглеждат се следните въпроси:

- Как социалните партньори, в частност на равнище предприятие, отговарят на предизвиканите от кризата свиване на производството и намаление на произведената продукция?
- Какви инструменти на колективното договаряне се използват, за да се отговори на ефекта на кризата във връзка с необходимостта да се запазят работните места – например, споразумения за гъвкавост/ намаление на работното време, като например банки на работното време и на какво равнище те са договорени?
- Какви съпътстващи мерки са предприети, вкл. инструменти а пазара на труда за избягване на съкращенията, като например работа на намалено работно време?

ПРЕГЛЕД ПО СТРАНИ

ГЕРМАНИЯ: отговори на правителството и отговори на равнище предприятие, подкрепени от работа на намалено работно време

След първия 'пакет за възстановяване' от 12 млрд. евро, приет през ноември 2008 г., германското правителство договори през януари 2009 г. друг пакет, на стойност приблизително 50 млрд. евро, насочен към инвестиции в публичната инфраструктура. Макар че в пакета на федерално ниво не са включени директни субсидии за компаниите и за отделни сектори (с изключение на банковия сектор), такива мерки понастоящем се обсъждат, както показва примерът с Опел. Най-широк набор от инструменти се наблюдава в германската промишленост, в частност в автомобилната промишленост. Различните инструменти, свързани с колективното договаряне и пазара на труда включват:

² Този кратък доклад обобщава по-детайлното представяне на отговорите на равнище предприятие, представено в: V. Glassner and B. Galguzi (2009), 'Plantlevel responses to the economic crisis in Europe', ETUI Working Paper No. 1, 2009. (имаме превод на български –Н.Д.) Тук отговорите а правителството под формата на фискални пакти за възстановяване са разгледани само бегло. По-детайлно представяне на икономическото economic policy implications на икономическата и финансовата криза може да се намери в A. Watt (2008) 'The economic and financial crisis in Europe: addressing the causes and the repercussions', EEE Policy Brief No. 3, 2008. ETUI website.

Секторните колективни договори по регулиране на работното време, които осигуряват основна регулаторна рамка – такива, като Договорът за работното време на IG Metall, който включва опция за намаляване на работното време до 30 часа (в Западната част) и до 33 часа седмично (в Източната част), за да се избегнат съкращенията.

Договорите на равнище компания за гъвкаво работно време под формата на сметки на работното време или намаляване на ваканциите бяха основен инструмент след началото на кризата. Сметките за работно време имат две цели: 1) ‘дългосрочните’ сметки на работното време служат за целите на пожизнено планиране на активната кариера на отделния индивид (включително обучение) и пенсионирането; 2) ‘гъвкавите’ сметки на работното време са средства за отчитане на флукуациите в използването на капацитета във връзка с продуктите и пазарните цикли. Един от най-известните примери на сметка на работното време е договарът за ‘гъвкаво работно време’ (2004) във Volkswagen.

Когато се изчерпят всички средства за намаляване на работното време чрез прилагане на колективните договори, идва ред на **намалено работно време**, като законодателно установен инструмент на пазара на труда. Той гарантира заетост, като постановява часовете, които не достигат до регулярното работно време, регулирано от колективния договор, като се компенсира загубата на доход, поради временна неактивност за определени групи работници, като строителни и сезонни работници. Загубата на доход, поради намалено работно време се компенсира с държавни субсидии, които се отпускат от Федералната агенция по труда (*Bundesagentur für Arbeit*). В случай на пълна временна неактивност, 60 или 67% – според семейното положение – от последната нетна заплата се поема от държавата, докато останалата част се поема от работодателя. Работникът запазва социално осигурителните си права – за здраве, трудова злополука, пенсия, осигуряване при гледане на болен. Условието за използване на намалено работно време включват икономически трудности, като рязък спад в търсенето. Поради сегашната икономическа криза, периодът на компенсации е удължен от 6 до 12 месеца за втората половина на 2008 г. и до 18 месеца за 2009 г. В случай на продължаваща криза, периодът на компенсации може да се удължи допълнително до 24 месеца с Решение на Министъра на труда. По данни на Федералната агенция по труда, която регистрира заявленията за въвеждане на намалено работно време, броят на работещите на намалено работно време (без строителството и сезонните работници) се увеличава от около 52,000 през октомври до 295,000 през декември 2008 г. и достига до около 700,000 през февруари 2009 г. в редица сектори на промишлеността.

Като цяло, работата на намалено работно време се предпочита от синдикатите, тъй като тя компенсира работниците за загубата на доход. Но обратната страна на тази мярка е, че тя не защитава работниците от уволнение, поради операционни причини (*betriebsbedingte Kündigung*), и тези съкращения са неизбежни при дълбока и продължителна рецесия, когато ресурсите на компанията за допълване на финансираните от държавата заплати на неактивните работници се изчерпят.

Тъй като правото на компенсации, изплащани от публичния фонд за безработица са допълнително определени в колективните договори в някои сектори (например, в металообработката) и често гарантират по-благоприятни условия от

определените по закон, двете равнища на регулиране, тоест, законодателно определеното намалено работно време и колективното договаряне са тясно взаимосвързани. Това води до асиметрия между секторите, в които съществуват колективни договори за гъвкавост на работното време (например, металообработването и строителството) и другите, в които не съществуват такива договори (например, сектора на услугите). Мерките за професионално обучение на работниците на намалено работно време засилват своето значение с нарастващото използване на този инструмент, макар че тези мерки досега не са включени в закона за намалено работно време.

Тъй като уволненията на работниците, *наети от агенции за временна заетост и работещите на срочни договори* бяха един от основните резултати на икономическата криза, които засегнаха работниците, синдикатите активно настояват за правото на намалено работно време и за наетите от агенции за временна заетост.

ФРАНЦИЯ: ‘частична безработица’ (chomage partiel) и политики на правителството в отговор на кризата

Френското правителство анансира пакет за възстановяване на стойност 26 милиарда евро, насочен към създаване на между 80,000 и 110,000 работни места през 2009 г. Значителни публични разходи бяха насочени в частност към автомобилната промишленост и строителството, които бяха най-силно засегнати от кризата. Компаниите, които страдаха от огромното намаляване на търсенето въведоха редица законодателни и колективно договорени мерки в отговор на икономическия спад, които са описани по-долу.

‘Частичната безработица’ е инструмент на пазара на труда, предназначен да осигури частична компенсация на работниците, които работят на намалено работно време, поради кризата. Този инструмент беше използван в частност в автомобилната промишленост, металообработването, химическата промишленост и строителството.

Бяха направени няколко подобрения на регулирането на частичната безработица в средата на декември 2008 г. Следвайки предложението на президента за предоговаряне на колективния договор за частичната безработица от 1968, социалните партньори се договориха за нарастване на финансираното от държавата *the social* почасово заплащане. (от 2.44 на 3.64евро/за час за компаниите с по-малко от 250 наети и от 2.13 на 3.33евро/начас за другите компании), повишаване на минималната заплата (от 4.42 на 6.84евро/на час, или от 50 на 60% от брутната заплата за час), удължаване на периода с право на частична безработица от 600 на 800 или 1,000 часа и удължаване от 4 последователни седмици на 6 седмици. Заедно с това, беше решено, работещите на непълно работно време (работещи средно под 1 часа седмично) също да имат право на компенсации за частична безработица от 2009 г.

Социалните партньори и в частност, CFDT призоваха да се повишат усилията за приемане на мерки, свързани с обучението за работниците на частична безработица и да се създадат ‘кризисни фондове’, които да се финансират от други обществени фондове за професионално обучение. Но работодателите подчертаха необходимостта мерките за професионално обучение на частично безработните да се включат и институциите за осигуряване при безработица и настояха да имат

право на вземане на решение по отношение на използването на тези фондове. Най-оспорваният въпрос беше за нарастването на задължителните вноски на работодателите за мерките по професионално обучение.

Като допълнителна активна мярка на пазара на труда, така наречените договори за професионален преход ('СТР' – *Contrats de transition professionnelle*) бяха разпространени от 8 на 25 'пулове на заетост' (*bassins d'emploi*). Тези договори осигуряват компенсиране на работниците, които са съкратени, като се финансира 80% от техния брутен доход за период от една година, през което време тези работници преминават професионално обучение. Тази мярка, която първоначално се прилагаше за компании с повече от 1,000 работника, сега беше разпространяна за всички компании. Социалните партньори и агенциите по безработица бяха задължени да осигурят професионално обучение за безработните.

Колективното договаряне представлява важен инструмент за регулиране намаляването на работното време. Рамковото споразумение за 35-часова работна седмица (1999) определя основната рамка за намаляване на работното време без загуба на заплатата и позволява гъвкаво преместване или удължаване на празничните дни, в съответствие с определени условия – като например, сметки на работното време – заложи в колективния договор на равнище предприятие. В случаите, при които не могат да се избегнат съкращенията, такава мярка като 'доброволно напускане' гарантира еднократно заплащане, при условие, че съкращенията на тези работници са подкрепени от социален план.

БЕЛГИЯ: Смекчаване на социалното влияние на кризата

В отговор на кризата белгийското правителство прие план за възстановяване на стойност 2 милиарда евро, който осигурява допълнителни 100 милиона евро за 'икономическата безработица' (*chomage technique*), подпомагане на покупателната способност на потребителите чрез субсидии за енергия, намаляване на ДДС за сектора на строителството и инвестиции в публичната инфраструктура.

Допълнително бяха обявени мерки на пазара на труда за активизиране на безработните чрез професионално обучение. В отговор на предизвиканите от кризата намаляване на търсенето и затваряне на производствени единици, в Белгия се използват и двата инструмента - както колективното договаряне, така и мерките на пазара на труда. Те са представени по-долу.

Икономическата /временната безработица (*chomage technique*), инструмент на политиката на пазара на труда, който е заложен в белгийското трудово законодателство, е насочена към частично компенсиране на работниците за работа на намалено работно време, наречена 'икономическа безработица'. Но равнището на компенсации често не е достатъчно да замести загубата на доход. Засегнатите от икономическа безработица работници остават наети и в някои сектори – като например в металообработването- колективният договор им гарантира изплащане на дневно обезщетение, допълнително към компенсацията за икономическа безработица, която частично се финансира от държавата.

В периода декември 2008 г. – януари 2009 г., редица компании в стоманодобива и автомобилната промишленост се регистрираха, за да се възползват от временната безработица, след като прибягнаха към колективно договорени клаузи за гъвкаво работно време, в това число сметки на работното време и удължаване на коледните празници.

Секторните колективни договори често съдържат клаузи, които допълват законодателно определените регулации на икономическата/ временната безработица. Така например, договорът за металообработващата промишленост съдържа договорености за изплащане на дневно обезщетение, което е извън и над компенсациите за икономическа безработица. Сметки за работно време и други **договорености на равнище предприятие за огъвкавяване/ намаляване на работното време** бяха използвани в частност в автомобилната индустрия и те често служеха като един допълнителен инструмент в компаниите, прибягнали до временна безработица.

ХОЛАНДИЯ: разходи на правителството за насърчаване на търсенето и намаляване на цената на кризата за хората

В края на ноември 2008 г. правителството обяви пакет за възстановяване на стойност 6 млрд. евро, за да стимулира потребителското търсене и индустриалното производство. Правителството реши също и да създаде фонд за обезщетения за безработица, който да се ползва от компаниите, които считат, че трябва да съкратят работници или да въведат намалено работно време в резултат от свиването на производството.

Понастоящем е договорен и втори пакет, който осигурява- между другите мерки - публични разходи за подкрепа на схемите за обезщетения при безработица. В Холандия, както и във вече разгледаните страни, намаляването на работното време се регулира от колективните договори на междусекторно и секторно ниво или на равнище предприятие (тоест гъвкави сметки за работно време). Допълнително е възможно да се прибегне до законодателно уредено намаляване на работното време като инструмент на политиката на пазара на труда в съответствие с разпоредбите на Закона за безработица – *Werkloosheidswet* ('WW'). Работниците, които за ограничен период с заети на намалено работно време са покрити от този закон. Обществените фондове за безработица, създадени по Закона за безработица, имат натрупан капитал на стойност около 9 милиарда евро, а през ноември 2008 г. правителството добави допълнително още 200 млн. евро.

Допълнително към това, регулациите за работата на намалено работно време (*'werktijdvermindering'*), които обикновено се прилагат за ситуации на временни кризи, причинени от форсмажорни обстоятелства (пожари, наводнения и др.), бяха разпрострени така че да обхванат и икономически кризи. През ноември 2008 г. Министърът по социалните въпроси временно разшири регулацията за работата на намалено работно време. Компании, които могат да докажат средно намаляване на печалбата от 30% – преди беше 20% - през последните два месеца преди подаване на заявлението за въвеждане на намалено работно време имат пълно или частично право на достъп до временните фондове за безработица за период от 6 до 24 седмици.

Обезщетението за временна безработица, финансирано от обществените фондове за безработица е равно на 75% от заплатата през първите два месеца и на 70% - след това. Синдикатите изразиха своето недоволство, че само постоянните работници имат право на обезщетение за временна безработица, а временните работници и наетите от агенция за временна заетост са изключени. Правителството удължи срока за подаване на заявления за преминаване към намалено работно време до 1 март 2009 г. Към средата на януари бяха подадени 223 заявления за общо

340,000 часа, от такива компании, като например производителя на стомана Cogus, както и от няколко производители на автомобили и ICT компании.

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ: мащабна загуба на работни места и „доброволни“ съкращения като средство за намаляване на работното време

Пакетът от стимули на правителството включва намаляване на ДДС, разходи в капитал на стойност 3 милиарда паунда за пътища, училища и социално строителство, въвеждане на „зелени“ стимули на стойност 535 милиона паунда за енергийна ефективност, ж.п. транспорт и мерки за адаптация. За малките и средните предприятия заплащането на всички видове данъци се разсрочва за продължителен период, отделят се и 1 милиард паунда за облекчаване на кредитирането, отпуснато под формата на „Схема за финансиране на малкия бизнес“.

За целите на политиката на пазара на труда ще бъдат осигурени допълнително 1.3 милиарда паунда, за да се подкрепят ефективно безработните, които търсят работа, а подкрепящата програма „Учи, за да спечелиш“, която се прилага в периоди преди съкращения, също беше пренасочена.

Като специфична секторна мярка, бяха използвани гаранции за „отпушване“ на кредитите за автомобилната промишленост в размер на до 1.3 милиарда паунда от Европейската инвестиционна банка, както и допълнително 1 милиард паунда държавни заеми за финансиране на инвестициите в „по-зелени“ моторни превозни средства. Департаментът по иновации, университети и умения увеличи финансирането за обучение на работниците, произвеждащи автомобили от 65 милиона на 100 милиона паунда.

Синдикатите, например Unite, оказват натиск за ‘стратегически пакет за подкрепа’ от правителството, които да включи директни плащания на производителите на автомобили, а конфедерацията на Британската промишленост предложи краткосрочни заеми на затруднените производители на автомобили с цел да се запазят работните места.

През януари правителството обяви плановете си да създаде много милиардна „специална схема за ликвидност“, която ще осигури достъп до заеми от Bank of England на финансови компании, свързани с авто индустрията.

Редица предприятия информират за временно затваряне на компаниите, а някои (например, Honda и GM) прибягват до програми по УЧР, като например (e.g. Honda and GM) ‘доброволни’ sabbaticals,³ с цел да избягнат съкращенията.

Съмненията на британските профсъюзи по отношение на ефективността на доброволните схеми, като например sabbaticals за постигане на временни уволнения, се потвърдиха при вълната от огромни съкращения в промишлеността, услугите и публичния сектор. Поради липсата на инструменти на пазара на труда за защита на работниците по време на криза, каквито съществуват в други страни, британските работници, особено тези с временни договори са изложени на риск от съкращения.

НОВИТЕ СТРАНИ ЧЛЕНКИ

^{3 3} ‘sabbaticals’ специфичен отпуск, който може да бъде с различна продължителност и в различни периоди от цикъла на трудовия живот и който обикновено се използва за обучение, писане на дисертации или грижи за семейството, съгласно схемите, съществуващи в различните компании

Новите страни членки от ЦИЕ, особено страните от т.нар. вишеградска четворка бяха засегнати от кризата, в частност поради високото равнище на икономическа и търговска интеграция със Западна Европа, особено с Германия. Съкращенията са регулирани от трудовото законодателство, в рамките на което има разпоредби за минимално равнище на заплащане при съкращения. Извън това, колективните договори, там, където има такива, също бяха прилагани, а работническите съвети и синдикатите бяха въввлечени в мениджмънта на мерките. При съкращения те договаряха конкретни мерки и компенсационни пакети. Специфични мерки на пазара на труда, подобни на германските *Kurzarbeit* или френските *'chomage partiel'* съществуват само в Унгария от януари 2009 г. и в България – от април 2009 г.

УНГАРИЯ: в търсене на мерки за решаване на проблемите с ефекта върху заетостта

Мерки, свързани с организацията на труда и договорени начини за управление на кризата са по-характерни за големите (МНК) компании със синдикално присъствие и колективни договори. Ситуацията е значително по-труден в малките и средните предприятия, които нямат институционални и други ресурси да смекчат ефекта от кризата. Ситуацията в автомобилния клъстер е особено сериозна, тъй като там огромен брой доставчици са МСП.

В отговор, Унгарското правителство разработи специална програма за субсидиране, за да подпомогне финансирането на такива МСП с целенасочени кредитни схеми. «Принудителните доброволни уволнения» са широко разпространена политика по УЧР с изплащане на обезщетение за съкращение по-високо от предвиденото.

Министерството на труда разработи специален инструмент на политиката на пазара на труда, използвайки опита на Западна Европа. Стълбът за създаване на заетост на Фонда за пазара на труда (използван за субсидиране на фирмите, които правят големи инвестиции, включително и създаване на работни места) беше препроектиран в стълб за 'запазване на заетостта'. Компаниите, кандидатстващи за такава подкрепа, могат да организират производството на основата на 4 –дневна работна седмица, като компенсациите за загубените работни часове се финансират от Фонда за пазара на труда, като се осигурява до 80% от загубения доход, но не повече от двойния размер на законодателно установената минимална заплата.

ЧЕШКА РЕПУБЛИКА: радикално намаляване на заетостта в автомобилната индустрия

В отговор на едно от най-високите намаления на промишлената продукция в Европа, компаниите прилагат радикални мерки, като съкращенията са инструментът, който най-често се използва. Чешките автомобилни компании имат намерение да съкратят в близко бъдеще 13,550 или намаление на работната сила в сектора с 10%, според изследване на Чешката федерация на работодателите в автомобилостроенето. Skoda, наемаща 20,000 работници, беше най-силно засегната от кризата. Тя въведе прекъсване на производството от 20 декември до 5 януари, а от юли 2009 ще бъде въведена 4-дневна работна седмица. Съкратени са и значителен брой работници, главно имигранти и наети от агенции за временна работа. Намаленото работно време се организира в съответствие с ресурсите на

компанията и колективните преговори, тъй като в страната не съществува съответна програма на пазара на труда. Основни насоки на адаптацията са договорености за гъвкаво работно време, реорганизация на смените и други мерки за адаптация на организацията на труда. Работниците само частично са компенсирани за загубата на заплащане.

СЛОВАКИЯ: ослабяване на пазарните сили за преодоляване на ограничените ефекти върху заетостта

Уязвимостта на Словакия е свързана с нейната моно-индустриална структура, базираща се основно върху автомобилостроенето. По-големите компании направиха усилие да преодолеят кризата без значителни съкращения и въведоха мерки за повишаване на вътрешната гъвкавост чрез намалено работно време и по-голям дял на наетите на непълно работно време. Когато се правеха съкращения, се използваше ранното пенсиониране, като буфер. Използват се и схеми за доброволно напускане – с по-значителни компенсации, неколккратно надхвърлящи законодателно определеното обезщетение при съкращение. (Volkswagen – Братислава).

В Словакия няма други инструменти на политиката на пазара на труда, които да подкрепят гъвкавите схеми на работно време. Словашкият синдикат на металоработниците обяви, че ще следва стратегия на умерено заплащане с цел минимизиране на загубата на работни места.

ПОЛША: липса на специфични мерки за отразяване на ефекта на кризата върху заетостта

След огромното създаване на работни места в периода 2006–2007 г., тенденциите в заетостта бяха обърнати. Въпреки това, продължава ограничено създаване на работни места, чрез преместването на продукцията от Западна Европа. Полската автомобилна индустрия е в задълбочаваща се криза, продължава намаляването на продукцията и съкращенията. В металообработването Arcelor Mittal –Полша съкрати 1000 работника в своите четири металургични предприятия, а телекомуникационната компания информира, че ще съкрати 4900 работника до 2011 г. Telefonica Cables съкрати 900 работника, а Bank Handlowy намали работната си сила с 500 души.

Вътрешната гъвкавост на пазара на труда е ограничена в Полша, нито колективните договори, нито инструментите на пазара на труда могат да решат проблемите, свързани с големите шокове в търсенето и свързаните с тях промени в мерките по работното време. Сметки на работното време съществуват само в няколко компании и те могат да се използват само при малки флукуации на работното време. Колективните договори, където съществуват, са сключени за по-продължителен период и не са способни да отговорят на краткосрочни промени. Не съществуват мерки на политиката на пазара на труда – например намалено работно време, които да се използват в ситуации на криза.

БЪЛГАРИЯ: първите признаци на кризата

До сега България беше засегната от кризата в ограничен размер. Но едва през ноември 2008 г. правителството призна, че кризата е достигнала страната. Съкращенията в отделни компании са малко и се отнасят до ограничен брой

работници. Правителството въведе програма за защита на заетостта за компаниите, засегнати от икономическата и финансовата криза, която влиза в сила от април 2009 г. Тази програма включва финансова помощ на за компаниите, които задържат своите работници, като преминават на намалено работно време, а не предприемат съкращения. Очаква се около 100,000 работници да запазят заетостта си, благодарение на тази инициатива.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Отговорите на намаляването на търсенето в резултат на кризата, предприети на равнище предприятие в отделните европейски страни са многообразни. Може да се направи основно разграничение между инструментите, които осигуряват висока степен на 'вътрешна гъвкавост' в компаниите чрез колективното договаряне и инструментите, заложи в законодателната и институционалната рамка на организацията на пазара на труда. Съществуването на включваща и съдържаща различни нива система на колективно договаряне е важно условие за приемането на ясни договори на равнище предприятие по гъвкавостта на работното време, тъй като тя е способна да отговори на краткосрочни предизвикателства. От прегледа по страни става ясно, че съществуват заедно както колективното договаряне на различни нива, така и законодателни инструменти на пазара на труда, насочени към смекчаване на негативното влияние на намаляването на работното време върху заплащането или негативното влияние на дългите периоди на неактивност.

В Германия колективните договори на секторно равнище и в предприятието се допълват взаимно и са подкрепени от държавни субсидии на заплатите на работниците, които работят на намалено работно време. Това се отнася и за Франция, Белгия и Холандия, с тази разлика, че в последните две страни работниците претърпяха много по-сериозна загуба на доход, тъй като достъпът до държавните субсидии е по-труден или равнището на компенсации е по-ниско.

Институционалната рамка във Великобритания е по-ограничена. В новите страни, обаче, такава институционална рамка до голяма степен липсва, макар че са предприети и някои нови инициативи. Следователно, отговорът на равнище предприятие в новите страни членки включва по-драстични мерки, отколкото тези в повечето западни европейски компании. Колективните договори в новите страни, дори и когато има такива, не предлагат инструменти за договорености на гъвкави схеми на работно време в обема, който е необходим, за да се отговори на сериозния спад в повечето компании. В най-добрия случай те могат да смекчат първоначалния период, както показват някои поделения на МНК в новите страни членки и във Великобритания. При липсата на специфични инструменти на политиката на пазара на труда – с изключение на Унгария и България – компенсирането на временно неактивните работници зависи в повечето случаи от едноличното решение на мениджмънта.

Големите съкращения се концентрират върху уязвимите групи, като наетите от временни агенции, наетите на срочни договори и работниците-мигранти. Може да се направи и изводът, че има ясно разделение между големите, често мултинационални компании, които като цяло са по-добре подготвени да отговорят на външни шокове чрез колективни договори и малките и средните предприятия, чийто непосредствен отговор на кризата са съкращенията.

Свързан с този извод е и изводът, че доброто взаимодействие между колективното договаряне и законодателните регулации за намаленото работно време включва и различие в защитата и обхвата на отделните видове работници в зависимост от степента и обхвата на колективно договаряне в съответния сектор или фирма. Съществува и определено разделение между постоянно заетите и временно заетите и наетите от агенции за временна заетост. Само някои страни, в частност Германия и Франция, които имат широко законодателство по работата на намалено работно време, включват до определена степен и наетите от агенции за временна заетост в тези регулации. В редица страни включването на уязвимите групи работници в тези схеми е основно искане на синдикатите.

В заключение, обсъжданите тук мерки могат да помогнат да се смекчи непосредствения ефект на кризата върху заетостта. Но на фона на дълбоката и продължителна криза тези мерки не са достатъчни в дългосрочен план да предотвратят масовите съкращения на всички групи работници. В тази връзка възниква необходимостта от разширяване на съществуващите мерки, но заедно с това да се осигури техният ефект и в дългосрочен план, като се разширяват и възможностите за обучение.