



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд  
Инвестиции в хората

**ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ  
ИЗСЛЕДВАНИЯ  
ФОНДАЦИЯ “ФРИДРИХ ЕБЕРТ”**

**ДОГОВАРЯНЕ НА ГЪВКАВО РАБОТНО  
ВРЕМЕ – ЕВРОПЕЙСКИЯТ ОПИТ И  
ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРИЛОЖЕНИЕТО  
МУ В БЪЛГАРИЯ**

2005

**В подготовката на публикацията участваха:**

*Зинаида Найденова, н.с. Любен Томев, н.с. Надежда Даскалова, н.с. Татьяна Михайлова, доц. Мария Сотирова, д-р по икономика, Чавдар Христов, Николай Сапунджиев, Даринка Кирчева, Ангелина Николова*

**Научна редакция:**

*н.с. Надежда Даскалова, доктор по икономика*

## **СЪДЪРЖАНИЕ**

Обръщение на Председателя на КНСБ д-р Желязко Христов	4
Въведение	5
1. Политика на ЕС по заетостта и работното време	8
2. Общи тенденции в политиката по работното време	15
3. Национални регулации за максимален брой работни часове при работа на пълен работен ден	18
4. Национални особености в развитието на непълното работно време	34
5. Годишно отчитане на работното време в страните от ЕС	43
6. Гъвкавост и сигурност на пазара на труда	62
7. Развитие по работното време в България	65
Използвана литература	74

*Скъпи братя и сестри синдикалисти,*

*Вярна на традициите си да запознава своите лидери и членове с практиката на страните-членки на ЕС в различни области, КНСБ ви предлага публикацията "Договаряне на гъвкаво работно време – европейският опит и възможности за приложението му в България". Разбира се, с идеята, че опитът трябва да се прилага внимателно, като се отчита конкретният контекст в страната и в отделните отрасли и предприятия. Гъвкавостта на работното време е част от разгърнатия се през последните години дебат за баланса на гъвкавост и сигурност на европейските пазари на труда, за "гъвкавата сигурност" на заетостта. Дебатът не е нов и за България. Работодателите продължават да настояват за още гъвкавост и дерегулация, за промяна в трудовото законодателство, обвинявайки синдикатите, че пречат на конкурентоспособността на българската икономика и предприятия.*

*КНСБ се противопоставя не на гъвкавостта като такава, а на опитите за безконтролна и криворазбрана гъвкавост, за прекомерна либерализация, които водят до неспазване на основните трудови стандарти, до социално изключване и маргинализиране на големи групи хора. Очевидно е, че нашата икономика, българският бизнес не могат да останат извън структурната и технологичната промяна в силно глобализирания свят. Но разрушаването на социалната защита и нарастването на несигурността на работниците за сметка на криворазбрани конкурентни предимства не може да бъде пътят ни напред към Европа. Необходимо да се договори разпределението на разходите и ползите, да се обединят устойчивият икономически ръст, динамизмът, иновацията и конкурентоспособността на бизнеса с осигуряването на повече и по-добри работни места, с подобряване на пригодността за заетост и социалната кохезия. Става въпрос и за трудовите права на работниците, за минималните стандарти като основа на пазара на труда в процеса на промяна.*

*Различните интереси на труда и капитала трябва да бъдат съчетани на основата на диалога, договарянето и компромиса, за да се постигне балансът между регулацията и дерегулацията на пазара на труда и се осигури "защитена и договорена гъвкавост". Използването на европейската практика в тази насока и адаптирането ѝ към нашите условия означава да се търсят нови хоризонти на колективното договаряне и тристранния диалог, отчитащи европейските измерения. Социалното партньорство, социалният диалог и по-пълното включване на работниците са не само ключови елементи на европейския социален модел, но и важен производствен фактор, който може да повлияе и ускори иновацията и реформите в съответствие с целите и предизвикателствата, пред които ни изправя присъединяването към Европейския съюз.*

*Д-р Желязко Христов,  
Председател на КНСБ*

## Въведение

Индустриалният модел на заетост, който се утвърждава в годините след Втората световна война под влияние на последвалия бурен икономически подем, се характеризира със сигурност на труда и работното място, със сигурност на доходите и щедра социална защита, с ясна професионална кариера и житейска стратегия. През 70-те години този негъвкав от днешните позиции модел започва да се разрушава поради изчерпване на заложения в него капацитет, станал неадекватен на динамично променящите се международни пазарни условия. Твърдата и сигурната заетост постепенно отстъпват територии на гъвкавата заетост и интензивната професионална мобилност, т.е. осъществява се смяна на модела на заетостта. Този процес поражда необходимостта от нов тип регулация, която да въвежда по друг начин условията на труд. Кодовото наименование на тази промяна е преход към гъвкава система на трудова заетост.

Гъвкавостта като понятие, проблем и конфликтен интерес възниква в страните от Западна Европа в края на 60-те и началото на 70-те години на XX век. Първоначално се идентифицира с гъвкавостта на работното време и по-конкретно с т.нар. модулирани графици. Въвеждането на гъвкави режими на труд става повод за възникването на остри социални конфликти във Франция и в други европейски страни през втората половина на 70-те години. От тогава до сега темата за гъвкавостта не слиза от списъка на актуалните проблеми, разбира се с различна интензивност през различните периоди и в отделните страни.

С нова сила в почти всички европейски страни темата за гъвкавостта се възражда в средата на 80-те години, когато се стигна до извода, че са изчерпани възможностите на досега използваните средства за въздействие на пазара на труда. Макроикономическите мерки за регулиране на доходите и поддържане на бюджетно равновесие не успяваха да преодолеят рецесията и стагфлацията и да тласнат националните икономики към растеж, ограничаване на безработицата и активизиране на заетостта. В средите на работодатели, специалисти и политици се формират възгледи и убеждения за отстраняване на “задържащите фактори” на пазара на труда, в резултат на което да се преодолее неговата “ригидност” и съответно да му се придаде по-голяма еластичност. Оценява се, че пазарът на труда е “склеротизирал” до такава степен, че ако не се предприемат мерки за неговото динамизиране, икономиките на европейските страни не биха могли да възстановят равнищата си на рентабилност и да съхранят пазарните си позиции при формиращата се конюнктура на международните пазари. Като утвърждава пълновременна, твърда и сигурна заетост, като осигурява високо равнище на заплащане на труда, включително и на минималното, и гарантира висока степен на социална защита по широк кръг социални рискове, действащата по това време регулация неминуемо обуславя високите равнища на трудовите разходи в общите производствени разходи на предприятията.

С други думи, утвърдението след Втората световна война модел на заетост се оказва непригоден при новата икономическа ситуация, а постигнатият обществен консенсус за икономическо възстановяване и икономическия подем в страните от Западна Европа на основата на пълна система за заетост с цел премахване на бедността, е подложен на сериозна преоценка и ново предефиниране.

Алтернативата е да се търси нов социален консенсус на основата на нови политики, с нов тип регулации.

Потенциалът на гъвкавата заетост се свързва с възможностите за:

- адаптивност към съвременната икономическа конюнктура – конкуренция, динамика, механизми на икономически растеж;
- съответствие с процесите на отраслово-технологично реструктуриране и реструктуриране на производствените разходи;
- адекватност на съвременните организационни форми на труда и заетост в условията на информационните технологии;
- адекватност на новите професии и новите процеси на професионална мобилност, провокирани от глобализиращата се икономика и свободното движение на хора.

Гъвкавостта не означава полагане на труд без правила или по правила, едностранно зададени или по-скоро наложени от работодателя. Гъвкавата заетост може да постигне очаквания ефект тогава, когато условията на труд се определят:

- съобразно конкретната за предприятието ситуация;
- от заинтересованите страни (работници и работодатели) или от техните професионални организации за представителство на интереси;
- чрез инструментите на договарянето – колективно и индивидуално, което означава страните в трудовите отношения да оползотворяват правната си възможност сами да определят правилата във взаимоотношенията си, сами да договарят условията на труд, водени от техните интереси.

Преходът към гъвкава заетост и нейното утвърждаване предполага цялостна промяна на философията и подхода на регулиране на трудовите отношения – от изчерпателна и императивна законова уредба към децентрализирана договорна рамка. Ефикасното прилагане на гъвкавостта означава ограничаване на регулацията, основана на закони, и разширяване на регулацията, основана на договори. Или по-скоро, утвърждаване на договаряне на условията на труд (колективно и индивидуално) по правила, принципи и процедури, зададени от трудовото законодателство. По такъв начин законът въвежда механизмите на взаимоотношения, които вече позволяват на страните сами да отстояват и защитават своите интереси. Логиката на тази промяна бележи прехода от общи, дори всеобща права и условия на труд към конкретни, от императивни към договорни форми, от централизирани към децентрализирани механизми на взаимоотношения.

Договарянето, като ефикасен механизъм за въвеждане на гъвкавата заетост, дава очакваните резултати, ако се прилага в рамките на колективното трудово договаряне. То е възможно там, където съществува организираната страна за представителство на интересите на работниците, т.е. синдикална или синдикални организации. Синдикатите са тези, които по своята историческа предопределеност и социална природа са призвани да защитават интересите на работниците. Липсата им прави невъзможно съществуването на колективно договаряне, а това на практика означава и липса на регулация.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Сотирова М., Гъвкавата заетост между икономическата рационалност и социалната целесъобразност, Пловдив, 2003 г.

През последните години се отделя особено внимание на възможностите, които открива гъвкавата заетост за решаване на проблемите на високата безработица. В чисто икономическия контекст на разглеждане на това явление на първо място се откроява нарасналата и благоприятна възможност да се обезпечи максимална заетост на активното население чрез различни форми на атипична заетост – непълно работно време, временно наемане, работа с подизпълнители, срочен трудов договор, гъвкавост на работното време. Налице са и по-смели намерения – чрез намаляването на работната седмица и комбинирания ефект на гъвкавата заетост, да се осигурят условия за работа на всеки.<sup>2</sup>

Едно от основните направления при разглеждането на проблемите на гъвкавата заетост е въвеждането на гъвкаво работно време, което означава смяна на твърдо фиксираната продължителност на работното време с гъвкави работни графици, обвързани със силно зависещата от колебанията на стоковите пазари производствената необходимост. По този начин се спестяват разходи за заплащане на извънреден труд, на престои в рамките на работното време, на обезщетения и други, т.е. производствените разходи за единица продукция намаляват, а това в крайна сметка допринася за повишаване на конкурентоспособността на производството, което на свой ред трябва да бъде генератор на стабилен икономически растеж и на създаването на нови работни места.

Гъвкавостта на работното време преследва две основни цели - постигане на максимално използване на производствените фактори (производствени мощности и работна сила) и адаптиране на производствения ритъм към пазарните колебания. Ето защо, в набора от форми за гъвкавост на работното време се включва значително разнообразие от възможности – многосменни режими на работа с цел натоварване на производствените мощности, модулирани графици за работа на персонала в зависимост от интензивността на сезоните, производствено-технологичните и пазарни колебания на производствените дейности, непълно работно време, почасова работа, работа в почивните съботни и неделни дни, работа на смени, извънреден труд, разделяне на работното място, гъвкавост на работното място (работа в къщи, от дистанция, чрез телевизионна връзка и т.н.). и др. Твърде често работодателите въвеждат комбинации от гъвкави форми на работно време, в резултат на което постигат едновременно и двете цели.

По отношение на работниците гъвкавите форми на работно време имат и предимства, и недостатъци. Като предимства се оценяват възможностите за избор на:

- гъвкав, дори индивидуализиран режим на работа;
- гъвкав избор на допълнителен свободен ден или полуден;
- индивидуален кредит работни часове за компенсиране;
- непълно натоварване на работника при желание и необходимост от негова страна
- намаляване на работното време при по-интензивно натоварване, без това да се отразява на равнището на заплащане.

Към недостатъците се причисляват:

---

<sup>2</sup> Славенков, Б., Гъвкавата заетост: европейските постижения и българската социално-икономическа реалност, Пловдив, 2003 г.

- честата променливост на графиците и удължаването им в пикови ситуации и периоди;
- необходимостта да се работи в празнични дни (събота и неделя);
- неудобството на работните смени;
- загубата на допълнителното плащане за извънреден труд при модулиране на работното време за по-дълъг период – за година или половин година.

Ефективното въвеждане на гъвкавите форми на работно време се постига на основата на взаимния интерес и на договорения между синдикатите и работодателите компромис по отношение на работното време. Известен факт е, че непреходен приоритет за синдикатите е намаляването на работното време, аргументи за което извличат от растящата производителност на труда. При днешната конюнктура те са поставени в ситуация на сложен избор – да избират “под условие”. Работодателите приемат исканията им за намаляване на работното време при положение, че приемат един от двата варианта – гъвкавост на работното време или намаляване на заплащането на труда. Практиката в страните от Европа с незначителни нюанси твърдо е ориентирана към избора на гъвкаво работно време като “платима цена” на исканото намаляване на продължителността на работното време.

Освен договарянето на продължителността на работното време, последните промени внесоха и друга форма на гъвкавост, т.нар. “удължено работно време” с последващо изравняване в рамките на по-дълъг отчетен период в т.ч. едногодишен. Тази промяна фактически легализира една широко разпространена практика, чийто ефект върху производствените разходи е неоспорим.<sup>3</sup>

## 1. Политиката на ЕС по заетостта и работното време

ЕС, ОИСР, много правителства и работодатели виждат бъдещите решения, свързани с безработицата като зависещи в по-голяма степен от новите форми на гъвкавост, разделянето на работното място и частичната заетост, а не толкова от общото намаляване на работното време. В инициативите на ЕС по политиката по работното време акцентът е поставен по-скоро върху гъвкавостта на заетостта и пригодността за заетост, а не толкова върху намаляването на работното време само по себе си. Гъвкавостта на работа и новите форми на организация на труда се признават като ключови за бъдещия ръст на заетостта. Според Европейската комисия “преобладаването на стандартна работна седмица, стандартен договор или стандартна кариера с пожизнено работно място постепенно намаляват”.

Началото на усилията да се регулира работното време в ЕС е свързано с Препоръката за 40-часова работна седмица и 4-седмичен платен годишен отпуск (1975 г.). Следва втора Препоръка през 1992 г., която се отнася до гъвкавото работно време и ранното пенсиониране като стратегия на пазара на труда. Хартата на общността за фундаменталните социални права на работниците от 1989 г.

<sup>3</sup> Сотирова М., Гъвкавата заетост между икономическата рационалност и социалната целесъобразност, Пловдив, 2003 г.



акцентира върху работното време, като тясно свързано с подобряването на условията на труд и живот.

По-нататъшното развитие е белязано от Зелената книга, която предхожда публикуването на Бяла книга по социалната политика (1994). Зелената книга открива важен дебат по бъдещите насоки на социалната политика в контекста на високите равнища на структурна безработица. Тя акцентира върху необходимостта от по-голяма адаптивност на пазара на труда, включително и реорганизация на работното време.

Първият опит сериозно да се постави въпросът за гъвкавостта на заетостта е направен с *Бялата книга на Европейската комисия "Ръст, конкурентност и заетост"* (1993). В нея се отбелязва, че намаляването на работното време не е лекарство за безработицата, напротив, то би могло да доведе до спад в производството. В замяна на това се предлага да се преодолее закостенялостта на пазара на труда. Заложените в Бялата книга принципи намират своето развитие на срещата в Есен, където е поставено изискването за въвеждането на мерки, които да доведат не само до гъвкавост в организацията на труда, но и да отговорят на изискванията за конкурентност.

Основна цел на *Зелената книга на Европейската комисия "Партньорство за нова организация на труда"* (1997 г.) е гъвкавостта като първа стъпка към развитието на ново рамково споразумение за модернизация и реорганизация на работата. В нея се поставя въпросът за постигането на необходимия баланс между гъвкавостта и сигурността на работата. В този дух са *Договорът от Амстердам* (подписан на 2.10.1997 г., в сила от 1.05.1999 г.) и *Насоките за заетост* от 1998 г., в които на социалните партньори се определя важна роля в договарянето на всички равнища за постигане на споразумения за модернизирание на организацията на труда. **Насоките са развити в 4 основни стълба:**

- **подобряване на пригодността за заетост** – приоритетно сред младите хора и продължително безработните;
- **поощряване и развитие на предприемачеството;**
- **насърчаване на адаптивността на бизнеса и на заетите в него** – с подчертан акцент върху модернизирането на организацията на работата, като се включват гъвкави работни схеми с цел повишаване на производителността на труда и конкурентоспособността на предприятията, както и за постигане на търсения баланс между гъвкавост и сигурност. Препоръчва се отчитане на работното време като годишна величина, намаляване на работното време и насърчаване на работата на непълно работно време, намаляване на извънредното работно време;
- **осигуряване на равни възможности** – преодоляване на дисбаланса между мъжете и жените в някои икономически сектори и професии; интеграция на хората с увреждания в трудовия живот; съчетаване на професионалния с личния/семеенния живот.

Към страните-членки е отправено изискването за разработване на *План за действие по заетостта*.

През 1997 г. между синдикатите и работодателите на европейско ниво се провеждат преговори по условията на нова *Директива за заетите на непълно работно време*. Като **работещи на непълно работно време** се определят онези

работници, които имат трудов договор или са в отношения на заетост, определени по закон или чрез колективен трудов договор (с изключение на временните работници). Продължителността на тяхното нормално седмично или годишно работно време е по-малка в сравнение с това на подобни на тях заети на пълно работно време или по-малко от установеното със закон или с колективен трудов договор. **Постигнатото споразумение представлява компромис между работодателите и синдикатите.** Според работодателите то трябва да се отнася само за постоянно заетите на непълно работно време, докато ЕКП настоява да се отнася за всички, включително и за тези на срочни договори. Споразумението съдържа и принципи, и минимални изисквания за ликвидиране на дискриминацията на заетите на непълно работно време и дава възможност за доброволно преминаване на такъв режим на работа. То позволява да се провеждат консултации за гъвкава работа, включително и мерки, позволяващи на мъжете и жените да се подготвят за пенсиониране, да се съчетаят семейният и трудовият живот и да се използват възможностите за обучение и повишаване на квалификацията. В последна сметка *Европейската директива за заетостта на непълно работно време /97/81/ЕС/* предписва на страните-членки да установят законова рамка за равно третиране на непълно заетите както на пазара на труда, така и от социално-осигурителните системи.

Сериозен ефект върху политиката по работното време оказва *Директива 104 за организация на работното време*, приета от Европейската комисия през 1993 г. (Council Directive 93/104/EC), с указание страните членки да я транспонират в националните си законодателства до 23.11.1996 г.

**Основните постановки в Директивата са:**

- средното работно време за всеки 7-дневен период не трябва да надхвърля 48 часа, включително и с извънредния труд, в рамките на препоръчителен/референтен период от 4 месеца;
- на всеки 24 часа се полага минимална почивка от 11 последователни часа;
- когато работното време надхвърля 6 часа, се прави задължителна почивка;
- на всеки 7 дни се полага минимален непрекъснат период на почивка от 24 часа;
- платеният годишен отпуск е най-малко 4 седмици и той не може да бъде заменен с парично обезщетение, с изключение на случаите, при които трудовото правоотношение се прекратява;
- нормалното работно време при нощната смяна не може да надхвърля 8 часа за 24 часов период. При работа в тежки и опасни за здравето условия максималната продължителност на работното време е 8 часа, като се дава възможност на работещите нощем при наличие на здравословни проблеми да преминават на работа през деня.

Заложено е и правото на индивидуален избор на работника дали да работи повече от 48 ч. седмично, което може да стане при следните условия:

- работодателят е задължен да поиска съгласието на работника предварително;
- ако работникът откаже, работодателят не може да му наложи никакви санкции;

- работодателят трябва да води актуален списък с всички работници, които са работили повече от 48 ч. седмично;
- списъкът трябва да бъде на разположение на оторизираните органи;
- при поискване работодателят е задължен да предоставя информация на оторизираните органи за случаите, при които работникът е дал съгласието си да работи повече от 48 ч. седмично.

**Директивата специално насърчава социалните партньори да постигат нови договорености по гъвкавостта на работното време с оглед постигането на баланс между професионалния и личния/семеенния живот, което би било от взаимен интерес, както за компанията, така и за заетите в нея.**

Прегледът на ЕК за постигнатия напредък в приложението на Директивата в страните членки (СЕС, 2000 г.) установява, че заложените в нея изисквания са били изпълнени както чрез разнообразни законови и административни механизми, така и чрез колективните споразумения и, като цяло, е постигнато относително добро ниво на въвеждането ѝ. Всички те имат законоустановена рамка за максимален брой работни часове или постигат по-високи от заложените в Директивата стандарти.

**На фона на постигнатото обаче, се открояват някои въпроси,** които представляват интерес от гледна точка на бъдещите действия. **Първо,** въпреки че само някои определени сектори са освободени от действието на Директивата (напр. въздушният, железопътният, водният транспорт, риболовът), това не се изпълнява категорично във всички страни членки. Предвижда се повечето от тези изключения да бъдат премахнати до 2003 г., следвайки пакет от директиви, приети през 1998 г. **Второ,** определението за “работниците, които сами определят работното си време” и следователно са освободени от действието на Директивата, е интерпретирано твърде либерално в някои страни, особено във Великобритания, а би трябвало да бъде използвано по-рестриктивно (ограничено). **Трето,** съществува риск някои страни да не се съобразят със средния 48-часов лимит поради сложността в разграничаването на редовното и извънредното работно време, ако не са били фиксирани точни ограничения в рамките на референтния период. Съществуват проблеми и при определянето и защитата на работещите нощем. **Четвърто,** има страни членки, които приемат строго определен период за придобиване правото на платен годишен отпуск, докато Директивата го определя като неотменно право, съобразно прослуженото време. **Пето,** в някои страни законодателството е изградено по твърде сложен начин, създавайки трудности за хората да упражняват своите права.

Въпреки че Директивата е от особена важност за регулиране на най-тежките случаи на продължителност на работно време, в частност над 48 часа седмично, много синдикати разглеждат 48-часовия лимит като твърде рестриктивен. На своя конгрес от 2003 г. **Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) прие Резолюция за продължаване на кампанията за постигане на 35-часова работна седмица** и за осъвременяване на мерките за намаляване на работното време чрез колективни споразумения, а там, където е необходимо, и в съчетание с промени в законодателството. В нея се настоява за ревизия на Директивата за работното време, за да се обезпечи покритие на всички

заети, да се осигури по-добро съчетание между трудовия и семейния живот, по-високо качество на труда и квалификацията.

През януари 2004 г. Европейската комисия предложи на заинтересованите страни да бъде направен преглед на Директивата за работното време за отделни препоръчителни клаузи, в т.ч. за калкулирането на средното седмично работно време, за възможността за индивидуален избор на работника дали да работи повече от 48 часа седмично, за съобразяване с постановеното от Европейския съд по отношение на работата на повикване, за предприемането на мерки за подобряване на баланса между работното и свободното време. През февруари Европейският парламент изрази становище за преразглеждане на частта от Директивата, касаеща правото на работника за индивидуален избор за работа над 48 часа седмично.

На 22 септември 2004 г. Европейската комисия инициира предложение за изменение на Директивата за работното време (сега е консолидирана в *Директива 2003/88/ЕС*), като акцентът отново е поставен върху правото на отказ от средната максимална продължителност на работната седмица, третирането на работата на повикване и референтните периоди за изчисляване на средната максимална продължителност на работното време. Тя предложи на социалните партньори спешно да проведат преговори за постигане на споразумение за ревизиране на ключови области от Директивата за работното време, но те отказаха и се обърнаха към Европейската комисия с молба тя да направи предложения за необходимите изменения.

**Проектът за промени, изготвен от ЕК, предвижда преразглеждане на някои възлови постановки, а именно:**

#### **1. Дефиницията за работното време и на работата на повикване**

Не се предвиждат особени промени в досегашните дефиниции на работното време и периодите за почивка, но се предлагат нови дефиниции за:

- “време на повикване”, определено като “период, през който всеки работник е задължен да бъде налице на работното си място и при възникнала необходимост за работодателя да се отзове и да изпълни своите задължения”;
- “неактивна част от времето на повикване”, т.е. “всеки период от време, през който работникът е на разположение на работното си място, но работодателят му не изисква от него да изпълнява своите задължения”.

Дефинициите са в съответствие с постановените от Европейския съд правила по отношение работата на повикване. Според тези правила работата на повикване следва да се зачита за работно време, след като от работника се изисква да бъде на работното си място дори и да му е осигурено и легло за почивка. Осъзнато е обаче, че в Директивата има само две взаимно изключващи се дефиниции - за “работно време” и за “период на почивка”, без да са предвидени междинни или комбинирани категории, които да се използват в ситуации, като тази с работата на повикване. Ето защо, Европейската комисия настоява това да намери отражение в Директивата, като се съчетаят концепциите за работното време и за периода на почивка, без да е необходимо работата на повикване да се определя като трета категория работно време. Според комисията неактивната част от работата на повикване не би следвало да се зачита за работно време, освен ако

националното законодателство или колективните споразумения не предвидят друго решение. Това обаче не следва да бъде валидно за времето, през което от работниците се изисква да изпълняват своите задължения, т.е. то трябва да се приема като работно време.

## **2. Референтните периоди**

Според Европейската комисия стандартният 4-месечен референтен период за осредняване на работното време следва да се запази. Страните членки биха могли да го разширят до една година по законодателен път или чрез регулация за случаите, при които това се налага по обективни или технически причини, и/или по повод организацията на работата, но след консултации между социалните партньори. Страните членки би трябвало да положат “всякакви усилия ... , за да насърчат всички възможни форми за социален диалог, включително преговори, ако страните пожелаят.”

В случаите, при които трудовият договор е сключен за срок по-малък от една година, референтният период не би могъл да надвишава неговата продължителност.

## **3. Компенсаторният отпуск**

Според Директивата за работното време компенсаторен отпуск трябва да бъде осигурен тогава, когато са нарушени принципите на дневната и седмичната почивка (11 часа на всеки 24-часов период и 24 часа плюс 11-те часа дневна почивка за всеки 7-дневен период). В нея обаче не е уточнено по кое време би трябвало да бъде отпуснат компенсаторен отпуск и освен това позволява при определени обстоятелства такъв да бъде отказан. С новото предложение на Европейската комисия се пояснява, че той следва да бъде използван в подходящо/приемливо време, но във всички случаи в рамките на 72 часа или в приемлив период (максимум 7 дни). Според правилата на Европейския съд компенсаторният отпуск трябва да бъде взет незабавно.

## **4. “Правото на отказ” от средната максимална продължителност на работната седмица**

Според предложението на Европейската комисия, ако максимумът от 48 часа средна продължителност на работна седмица се надхвърля, което означава, че е използвано позволеното от Директивата “право на отказ”, то това трябва да бъде узаконено или чрез колективно споразумение, или чрез споразумение между двете страни в индустрията на национално или регионално ниво. Това условие не би било приложимо, ако не е постигнато колективно споразумение или липсва колективно представителство на работниците, което да може да сключва колективни споразумения или споразумения между двете страни в индустрията. “В такива случаи, индивидуалното съгласие на работника, в съответствие с приетите условия, е достатъчно.” Но дори и тогава, когато “правото на отказ” е узаконено посредством колективното споразумение, всеки работник би трябвало да даде своето съгласие да работи повече от средната максимална продължителност на работната седмица, като бъдат спазени следните условия:

- съгласието трябва да бъде дадено в писмена форма;
- съгласието не може да бъде дадено в началото на трудовото правоотношение или по време на изпитателен срок;

- валидността на това споразумение би трябвало да бъде ограничена до една година, макар че може да бъде подновено;
- работникът не би трябвало да пострада по какъвто и да е начин, ако не се съгласи да работи над средния максимум от 48 часа седмично;
- абсолютният максимален лимит от 65 работни часа седмично следва да бъде фиксиран, освен ако не е заложено нещо друго в колективните споразумения или в споразуменията на двете страни в индустрията;
- работодателят би трябвало да поддържа осъвременен регистър на всички работници, които работят по този начин и да отразява броя на отработените от тях часове;
- регистърът следва да бъде на разположение на компетентните органи, които предвид осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд биха могли да забранят или ограничат полагането на труд над максимално допустимото седмично работно време;
- по искане на компетентните органи работодателят е длъжен да предостави информация за всички случаи, при които е било постигнато споразумение за ползване на “правото на отказ” от средния 48-часов максимум на работната седмица, а също така и информация за броя на действително отработените часове от далите съгласието си работници.

Пет години след влизане в сила на измененията в Директивата за работното време, Европейската комисия се задължава да представи доклад за приложението на заложените в Директивата клаузи и по-специално по използването на “правото на отказ” от средната максимална продължителност на работната седмица.

#### **Мнение на европейските социални партньори**

В свое становище *Европейската конфедерация на профсъюзите* (ЕКП) напълно отхвърли проекта на Европейската комисия за изменение на Директивата, водена от убеждението, че предложените промени са изключително нецелесъобразни и биха застрашили здравето и безопасността на работниците. Джон Монкс, генерален секретар на ЕКП, заяви: “Европейската комисия се е поддала в голяма степен на натиска на някои страни членки и на работодателски лобита по ключови въпроси, като прави индивидуалното “право на отказ” по-широко достъпно, дава на работодателите едностранни права да организират работното време в рамките на период от 12 месеца, на практика прекратява защитата на работещите на повикване. Работодателските лобита се оплакват заради новите ограничения върху индивидуалното право на отказ, но това е димна завеса. Факт е, че хората без синдикална защита ще бъдат подложени на огромен натиск да работят по-дълго време.”

Според Филип де Бюк, генерален секретар на *Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа* (UNICE): “Текстът е излишно усложнен и съдържа бюрократични изисквания за водене на документация, което ще засегне особено много малките и средните предприятия.” От UNICE са на мнение, че при така направената ревизия на Директивата не е постигнато нещо съществено и биха желали да се постигне по-голяма гъвкавост. Освен това, те заявяват, че всякакви действия за намаляване на гъвкавостта или редуциране на работното време би трябвало да бъдат отхвърлени.

И синдикатите, и представителите на работодателите във Великобритания, където се прилага “правото на отказ” от средния 48-часов максимум на работната седмица, също са изразяват критично мнение към предложените от Европейската комисия изменения в Директивата за работното време.

Предложената ревизия на Директивата беше дискутирана и от Съвета на министрите по заетостта и социалните дейности на 4 октомври 2004 г. , като беше изразена надежда да бъде постигнато политическо съгласие до края на 2004 г. Проектът е в процедура по съгласуване, което означава, че финално съгласие по съдържанието му трябва да бъде постигнато между Европейския парламент и Съвета на министрите по заетостта и социалните дейности. Въпреки че Европейската комисия е убедена, че нейното предложение е приемлив компромис между различните гледни точки на работодатели и синдикати, по всичко личи, че нито една от страните не е особено доволна от него. На проведения през декември Съвет също не беше прието политическо решение по Директивата

## 2. Общи тенденции в политиката по работното време

От края на 19 век се наблюдава трайна тенденция на намаляване на седмичното и годишното работно време, както и на работните часове през целия трудов живот, в резултат на колективното договаряне и законодателството. Тази дългосрочна тенденция се променя през последните 20 години, като от 90-те години на 20 век всеобхватно редуциране на седмичното работно време по законодателен път или чрез специфични споразумения в колективното договаряне е рядкост в повечето европейски страни, с изключение на Франция.

Втората тенденция – работните графици през последните години стават по-разнообразни. Най-ясно изразеният индикатор в този смисъл е нарастването на непълното (part-time work) работно време, което се обяснява с включването на много жени в работната сила. Увеличават се споразуменията за годишно отчитане на работното време; нараства и относителният дял на работещите по разписания, в които се включва работа вечер, през нощта или в почивните дни, както и на променливи часове, въпреки че доказателствата говорят, че повечето от тези споразумения се разпространяват бавно.

Променен е и фокусът на регулирането на работното време. В исторически план държавната намеса и колективното договаряне във връзка с работното време се концентрират върху пълното работно време, дневните и седмични работни разписания с оглед определянето на т.нар. “стандартни часове”. Основна цел на регулацията е намаляването на работното време и комбинацията между регулаторните лимити и компенсаторното заплащане за работата в “асоциални часове” (вечерно време, през нощта, в съботните и неделни дни и на въртящи се смени), които са извън т.нар. “стандартни часове”. **В период на почти пълна заетост, какъвто е този от 50-те до средата на 70-те години, регулирането на работното време в повечето западноевропейски страни се базира на четири основни принципа:**

- законодателството определя максимално и нормално времетраене на работното време за работещите на пълен работен ден. Съобразявайки се с тази рамка, компаниите възприемат постоянни работни разписания и

- осигуряват гъвкавост чрез работа в извънработно време, съкращения и краткосрочно наемане на работници.
- Ролята на колективното договаряне е сведена главно до подобряване на предвидените по закон условия чрез намаляване продължителността на работната седмица и увеличаване на платените годишни отпуски.
  - Намаляването на работното време, заедно с нарастването на заплащането се възприема като споделяне на облагите от производството и оттук към повишаване на стандарта на живот и на социалния прогрес.
  - Нетипичните работни часове (гъвкавите форми на работно време) се използват само за разрешаване на специфични проблеми. Към работата през нощта и през почивните дни се прибегва само, за да посрещнат специфични технически нужди на производството или за увеличаване на работното време с клиенти в сферата на услугите.

Тази структура започва да се променя от средата на 70-те години под влиянието на много фактори, в т.ч. на нарастващата международна конкуренция, новите производствени методи и форми на организация на труда, нарастването на безработицата, включването на все повече жени в работната сила, по-голямото разнообразие на потребностите на заетите по отношение на работното време. Позициите, които отстояват правителствата, работодателите и синдикатите в различните държави членки на Европейския съюз, се променят съобразно националните икономически условия, политическата ориентация и политическите програми на правителствата, характера на индустриалните отношения и съществуващата рамка за регулиране на работното време, темпа на внедряване на нови производствени методи и т.н.

**Могат да бъдат посочени четири най-съществени тенденции по отношение регулирането на работното време:**

1. Акцентираща се върху предприемането на специфични мерки, за да се гарантира **еднакъв подход** към работещите на непълно работно време или на друг нетипичен режим, като се провежда и политика за насърчаване по-широкото прилагане на тези форми на заетост.

2. Бавният икономически растеж и нарастващата безработица от 1970 г. насам дават **възможности на работодателите да оказват съпротива на исканията на синдикатите** за намаляване на работното време, като настояват то да бъде съпътствано с отстъпки по отношение по-разнообразните и по-гъвкави форми на работно време и/или с намаляване на заплащането. В резултат в центъра на колективното договаряне по работното време през 80-те и 90-те години са различните схеми, в които нарастването на гъвкавостта (нови разписания, променящи се часове, по-дълги периоди и годишно отчитане на работното време) се заменя за по-малък брой работни часове. Тези гъвкави споразумения биват насърчени от европейската политика по заетостта, изложена през 1997 г. в Зелената книга "Партньорство за нова организация на труда", с последващо развитие в Годишните насоки по заетостта на ЕС. В обобщение, **гъвкавостта на работното време се превръща в център на колективното договаряне и на законодателството в повечето от страните членки през последните години**, въпреки че намаляването на работното време във Франция е най-популярно.



Известно намаляване на работното време настъпва и под формата на допълнителен отпуск, най-често в рамките на схемите за гъвкаво работно време.

Обикновено синдикатите поддържат или увеличават исканията си за намаляване на работното време в отговор на потребността от нарастване на гъвкавостта най-често в страни, където тази традиция се е установила трайно, особено в Германия, Франция, Белгия, Холандия, Италия. Британските и скандинавските синдикати дават приоритет на други действия.

3. Най-съществената тенденция е **децентрализацията на регулацията на работното време**. На предходен етап, договарянето по работното време е подчинено на закона и постигането на по-високи стандарти е възможно само в рамките на предвидените от него възможности. В преобладаващата част от страните е налице нова логика. Сега законът постановява, че е възможно да се отстъпи от наложените с него стандарти при условие, че те са модифицирани чрез постигнати по пътя на колективното договаряне споразумения. Законът дава възможности за маневриране в пространството на договарянето и също така посочва разрешените нива/тавани и условия за договаряне с оглед валидността на постигнатите споразумения в тази сфера. Определена негова цел е да се признае отговорността на социалните партньори при определянето на начините, чрез които ще бъде приложено гъвкавото работно време.

4. **Преговорите за постигане на споразумения за гъвкаво работно време, отговарящи на нуждите на фирмите, запазват важността си**. В политическия дневен ред обаче на преден план вече изпъква нов момент, който заслужава особено внимание, а той е, че гъвкавостта трябва да удовлетворява нуждите на работниците чрез така наречените “благоприятни за семейството споразумения” (family friendly arrangements), споразумения за “баланс между професионалния и личния живот” (work-life balance).

**Видът договорености**, които са препоръчителни за постигането на тази цел, са:

- Работа на непълно работно време (включващо правото на работниците да изискат приспособяване/нагаждане между пълното и непълното работно време);
- Отпуск по семейни причини и в съботно-неделните дни;
- Гъвкаво работно време и други форми на “времево счетоводство/времева калкулация”;
- Сгъстени работни седмици;
- Периодична работа (term-time working);
- Разделяне/споделяне на работата/длъжността (job sharing);
- Дистанционна работа (работа от разстояние – tele-work);
- Гъвкави пенсионни схеми;
- Оказване на помощ чрез създаване на условия за отглеждане на децата.

**Необходимостта от подобряване на баланса между професионалния и личния живот е ясно формулирана цел и в Насоките по заетостта на ЕС, и в дневния ред на социалната политика на ЕС**. Това рефлектира върху политиката за увеличаване ръста на заетост чрез по-добра интеграция на жените и задържане на по-възрастните работници на пазара на труда, и отговаря на необходимостта да се съгласуват работата и семейните отговорности (грижи за децата, за възрастните,

за изхранване на семейството) в светлината на изменение на семейния модел, при който мъжът работи, за да изхранва семейството си (“male breadwinner”) и преобладаващо разпространение на дуалния модел, при който и двамата съпрузи работят и печелят, валидно и за самотните родители.

### **3. Национални регулации за максимален брой работни часове при работа на пълен работен ден**

В стремежа към модернизиране на организацията на труда, чрез Насоките по заетостта на ЕС социалните партньори се поощряват да преговарят по намаляването на работното време едновременно с разгръщане приложението на непълното работно време и на гъвкавите форми на организация на труда. На това се основава европейската рамка от регулаторни лимити, въведени от 1993 г. с Директивата за работното време, чийто обхват е разширен през 2000 г. за необхванати на предходен етап сектори и дейности.

Съществени промени в броя часове при пълното работно време в страните членки и в Норвегия са рядкост в последно време. През 80-те години най-значителни промени се наблюдават в Западна Германия, Белгия, Дания, Холандия и Франция. През 90-те такива почти липсват с изключение на Франция, където от 2000 г. законодателно се въвежда 35-часова работна седмица. Други примери са Дания, където през 1991 г. е въведена 37-часова работна седмица, а впоследствие в центъра на преговорите е увеличаването на годишния отпуск, по-голямата гъвкавост и дистанционната работа (tele-working), и Холандия, където намаляването на работното време при пълноременно заетите чрез колективно договаряне върви успоредно с поощряването на непълното работно време. Известно намаляване чрез колективно договаряне е постигнато наскоро и в Белгия, където през 1999 г. законодателно установената по силата на междусекторно колективно споразумение работната седмица намалява от 40 на 39 часа, а от януари 2003 г. тя е 38 часа. В други европейски страни е постигнато намаляване на работното време чрез колективно договаряне в някои специфични сектори и професии и остава в дневния ред на много синдикати и на някои правителства.

През 1996 г. правителството на Португалия законодателно въвежда 40-часова работна седмица след неуспеха на социалните партньори да договорят намаляване с по-широко мащабен обхват. Ето защо, намаляването на работната седмица остава основна тема на преговорите в Португалия за някои компании и сектори, въпреки че тя е по-малко застъпена през 2001 г. в сравнение с предходните години.

#### **Въвеждане на задължителна 35-часова работна седмица във Франция**

В периода 1982–2000 г. са прокарани различни закони, с които се поощрява намаляването на работното време чрез колективно договаряне на фирмено ниво. Логиката на законодателя е да се комбинира намаляването на работното време с реорганизация и децентрализация на договарянето на ниво фирма. През 1982 г. максималното седмично работно време законодателно е намалено от 40 на 39 часа.

През 1996 г. чрез закона *Loi Robien* е постигнато намаляване на осигурителните вноски за работници, които работят между 15 и 32 часа седмично, след като това е било договорено на ниво фирма. Целта е да се води борба с безработицата, като се стимулират хората и фирмите да работят при намален брой часове, за да се запазват или да се създават нови работни места. Приблизително 1000 фирми дават съгласието си.

Със закона *Loi Aubry* от 1998 г. и 2000 г. законоустановената работна седмица е намалена от 39 на 35 часа, считано от 1 януари 2000 г., за фирми с повече от 20 души персонал, а от 1 януари 2002 г. и за по-малките фирми. По силата на тези закони социалните партньори са задължени да преговарят по продължителността на работното време и това довежда до бум на договарянето на ниво фирма, не само по намаляването на седмичното работно време, но и по въпросите за извънредния труд, годишното отчитане на работното време, калкулацията на работното време, годишния отпуск и непълното работно време. Освен това е премахната и субсидията за откриване на работни места на непълно работно време, което довежда до намаляване на мотивите/подбудите за създаването на такива. По този начин, намаляването на работното време по пътя на договарянето създава по-скоро богато разнообразие от договорености за работното време в рамките на законово установения максимум, отколкото едно всеобщо намаляване на работното време.

Оценката за закона *Loi Aubry* от Националната агенция за планиране на икономиката на Франция, е следната:

- Като цяло законът има положителен принос по отношение намаляването на работното време, главно чрез годишното отчитане на работните часове (годишното счетоводство/годишната калкулация), както и по отношение създаването на нови работни места;
- Успехът се дължи на съчетанието между изгодите за производителността на труда (производствената печалба), споразуменията за задържане на заплащането и държавните субсидии, което позволи намаляване на работното време без намаляване на заплащането и на конкурентоспособността;
- Повишена е и активността на колективното договаряне на ниво фирма и сектор;
- Изследване сред работниците показва, че болшинството от тях считат, че чрез нарастването на свободното време, качеството на живота им се е подобрило, но често условията на работа се интензифицират, а работните часове са по-нередовни.

Големите фирми използват новото законодателство, за да договорят нови гъвкави практики за работа и да повишат производителността на труда, докато по-малките фирми по-бавно възприемат промените. Приложението на закона е възпрепятствано и поради недостиг на кадри в сферата на здравеопазването и други сфери на държавния сектор, които са под забрана за протестни действия. Повече от 80% от запитаните 5 милиона заети, които са били засегнати от приложението на закона от 2001 г., са отговорили, че техният живот се е променил в положителна посока. Пресметнато е, че **промените в законодателството са помогнали да бъдат създадени нови 300 хиляди работни места.**

Като цяло средното седмично работно време във Франция е намаляло. В края на септември 2001 г. средното седмично работно време е било 36,1 ч., което означава спад с 1,7% спрямо същия период на предходната година. Пресметнато е, че към края на септември 2001 г. 68% от заетите на пълен работен ден са работили по-малко от 36 часа седмично спрямо 52,9% за същия период на предходната година.

**Повишена гъвкавост и по-голям годишен отпуск са определящите теми на дебатите в Дания**

През 1991 г. е въведена 37-часова работна седмица и оттогава до сега нито правителството, нито социалните партньори са подкрепили понататъшно намаляване чрез колективно договаряне. Вместо това, фокусът е върху въвеждането на по-голяма гъвкавост, която да бъде благоприятна както за организациите, така и за семействата с малки деца. През последните години водеща е тенденцията за по-индивидуален подход при намаляването на работното време и за увеличаване на годишния отпуск. След стачката през май 1998 г. правителството обяви Коледа за платен неработен ден, добави още един ден към годишния отпуск, а на родителите с деца до 15 години – още три дни допълнителен годишен отпуск. Впоследствие допълнителен годишен отпуск е договорен в много колективни споразумения и в резултат полагащият се годишен отпуск е удължен от 5 на 6 седмици. Паралелно с това освободената от допълнително заплащане нормална продължителност на работното време в рамките на една година е увеличена със 100 часа (от 800-1700 на 800-1800 часа), а периодът, регулиращ променящото се работно време, нараства от 6 на 12 месеца в индустриалния сектор.

Наблюдава се и нарастващо търсене на дистанционна работа, което би могло да доведе до ограничаване на исканията за по-нататъшно намаляване на работното време. Според изследване от 1997 г. 14% от мъжете и 5% от жените работят поне по един ден седмично дистанционно от домовете си. По този начин са готови да работят 1-2 пъти седмично 41% от анкетираните. Във връзка с това, през 2000 г. е подписано ново споразумение, което регулира и създава условия за дистанционна работа.

**Белгийското правителство съдейства за намаляване на работното време и за постигането на по-добър баланс между професионалния и личния живот**

През май 2000 г. федералният министър на труда и заетостта на Белгия предложи проект за подновяване на дебата по намаляване на работното време. Основните цели на проекта са:

- Постепенно да се достигне до 35-часова работна седмица чрез подписване на междусекторни споразумения;
- Да се поощри внедряването на 4-дневна работна седмица и кредитни схеми на работно време (time-credit schemes);
- Да се намали броят на работните часове в края на трудовия живот на хората;
- Намаляването на работното време да се постигне чрез споразумения между социалните партньори. Това договаряне е в контекста на политиката по

доходите, контролирана със закона от 1996 г., според който социалните партньори се задължават да фиксират максимален лимит на нарастване на разходите за работна заплата на всеки 2 години, така че намалението на работното време да не води до повишаване на разходите за работна заплата. По този начин се ограничава възможността за маневриране.

През септември 2000 г. федералният министър на труда и заетостта огласи разработения нов план с апел за: *“Повече лично време. Повече работни места за всички.”* Неговата цел е да се даде възможност на работещите мъже и жени да избират предпочитани от тях схеми на работно време, за да хармонизират професионалния с личния си живот. В резултат, въпреки съпротивата на работодателите, в национално междусекторно споразумение е отделено място и за работното време. Федералният министър обаче отхвърли споразумението, тъй като го намира за твърде “плахо” и залага на законодателната алтернатива за:

- Въвеждане на 38-часова работна седмица от 1 януари 2003 г., като с бюджетни финансови стимули се достигне до 35-часова работна седмица;
- Достигане до 4-дневна работна седмица в срок до пет години посредством държавни субсидии;
- Въвеждане на времево-кредитна схема (time-credit scheme);
- Увеличаване на родителския отпуск от 3 на 10 дни ;
- Намаляване на работното време на работниците след 50-годишна възраст чрез преминаване на непълно работно време (part-time career breaks).

<b>Харта за работното време на Европейската федерация на металиците (ЕФМ) и колективното договаряне в белгийската металоиндустрия</b>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Хартата за работното време на ЕФМ е подписана през юли 1998 г. Ключови елементи са:

- Потвърждаване на политиката на 35-часова работна седмица без загуба в заплащането;
- Отхвърляне на всички искания за удължаване на (договореното) работно време;
- Въвеждане на европейския минимален стандарт от 1,750 часа максимум договорено работно време за година;
- Намаляване на извънредния труд, който може да бъде компенсиран с пари до 100 часа годишно.

Минималният стандарт на ЕФМ от 1,750 часа, който е резултат от интензивни двегодишни дискусии, отговаря на 38-часова работна седмица. Според изследване, проведено сред членовете на ЕФМ през 1997 г., работното време в повече от половината от страните-членки на ЕС все още е над минималния стандарт на ЕФМ.

Независимо от това, че в белгийската металоиндустрия договореното максимално работно време е 38 часа, реалното средно работно време е около 36.5 до 37 часа, а годишното от 1,679 до 1,702 часа, вследствие на КТД на равнище предприятие. Това показва, че стандартът на ЕФМ от 1,750 часа е лесно да бъде постигнат и е доста под максималното равнище. Размерът на компанията е важен фактор в това отношение: големите компании се характеризират с по-малко средни

работни часове, докато средните и малките предприятия се приближават до колективно договорената 38 часова работна седмица.

На конгреса си през 2003 г. ЕФМ прие програма за действия за периода 2003-2007 г., в която се подчертава, че организацията и определянето на работното време остава преден фронт на колективното договаряне и важно средство в борбата срещу безработицата. ЕФМ потвърди своите приоритети, заложи в Хартата по работното време – работна седмица от 35 часа и 1,750 часа максимално годишно време (което означава 38 часова работна седмица) и годишен платен извънреден труд максимално 100 часа.

В Испания също започна кампания за намаляване на работната седмица на 35 часа и сега много колективни споразумения съдържат условия за съкращаване на работната седмица до 35 ч. Това се отнася главно за държавните служители и за местната администрация, но за разлика от Франция не е пряко свързано със създаването на нови работни места. В други страни е осигурено по-малко намаляване на работното време чрез договаряне (по-малък брой работни часове седмично или по-голям годишен отпуск) в замяна на нарасналата гъвкавост по искане на работодателите, както е в Дания и Швеция.

#### **Кампания за намаляване на работното време в Испания**

През 1999 г. е внесено предложение за приемането на закон, с който да се въведе 35-часова работна седмица, без това да повлияе върху размера на заплащането. Предлагат го гласоподавателите, спазили конституционната процедура “законодателна инициатива на народа”, която им дава възможност да внасят предложения директно в парламента, след като са събрани определен брой подписи. Тази инициатива е подкрепена и предложена на парламента от голям брой обществени организации, малка част от профсъюзите и леви партии, които събират 700 000 подписа и провеждат широко мащабни демонстрации. Голяма част от депутатите, а също и работодателските организации, отхвърлят проектозакона. Някои работодателски организации обаче не са против идеята правителството да подпомогне финансово постигнато по пътя на договарянето намаляване на работната седмица. Впоследствие, част от местните органи за управление подпомагат фирмите, които искат или вече са въвели намаляване на работното време за собствените си работници. През 2000 г. чрез договаряне се постига най-голямо намаляване на работното време от 1994 г. насам, най-често чрез споразумения на ниво компания за годишно отчитане на работното време. Този процес продължава и през 2001 г., когато е постигнато, макар и скромно, но всеобщо колективно договорено намаляване на работното време.

#### **Дебати и колективно договаряне по работното време в Швеция**

В Швеция работното време все още е въпрос на публичен политически дебат. Той се поддържа от левите и зелените партии с идеята за поделяне на работата/работното място, което се възприема като начин за борба с безработицата. Присъединява се и Социалдемократическата партия с идеята, че това е един от начините за повишаване качеството на живот. Привържениците на намаляването на

работното време убеждават, че това е една възможност за постигане на равенство между половете. Шестчасовият работен ден се разисква като основна цел.

В процеса на колективно договаряне социалните партньори наблягат на необходимостта от по-голяма гъвкавост на работното време, но според профсъюзите тя трябва да бъде обвързана с намаляването на работното време. Освен това, те настояват за намаляване на работното време чрез въвеждане на пет дни допълнителен отпуск, който работниците да имат право да изберат дали да ползват като отпуск или като работен ден с намалени часове.

В началото на май 2004 г. шведското правителство обяви, че започва експеримент, чиято цел е да провери как би се отразило на икономиката евентуалното съкращаване на работната седмица с една четвърт. Експериментът, на стойност 10.9 млн. евро, ще продължи 2 години и ще провери дали без промяна на надниците намаляването на работното време от 40 на 30 часа седмично ще све разходите за медицинско обслужване и ще повиши производителността на труда. Ако пилотният проект, в който ще бъдат включени 300 работници и служители от всички сектори и райони на страната, се окаже успешен, през 2005 г. Швеция ще стане държавата с най-краткото работно време в Европа

**В някои страни фокусът е изместен от намаляването на работното време към гъвкавостта и модернизацията на схемите на работното време.** Например, използването на калкулацията на работното време е в центъра на договарянето в Германия, а така също и в някои сектори в други страни. **Калкулацията на работното време** е механизъм, който осигурява по-голяма гъвкавост при въвеждането на повече часове през по-дълъг препоръчителен (референтен) период и е форма за годишно отчитане на отработените часове. Степента, до която такива схеми са приспособени към нуждите и предпочитанията на работната сила от гледна точка на работното време, зависи от детайлите в схемата и начина ѝ на действие. Друг пример е Финландия, където през 90-те години въпросите за модернизирането на организацията на труда и инициативата за **поделяне на работното място** имат по-голямо предимство, отколкото намаляването на работното време, докато в Дания и Швеция в центъра на преговорите по намаляването на работното време е нарастването на годишния отпуск.

#### **Калкулиране на работното време – основен въпрос на преговорите в Германия**

През 1980 г. по силата на споразумение в Германия е установено седмично работно време от 40,1 часа. Отново по пътя на колективното договаряне през 1998 г. на територията на бившата Западна Германия то е намалено на 37,4 часа. През този период е постигнато намаление, макар и минимално, и на териториите на бившата Източна Германия. Фокусът на договарянето по продължителността на работното време се измества от секторно ниво към ниво предприятие. Пристъпва се и към **индивидуално сметки на работното време** (“time accounts”), най-вече под натиска на работодателите, с оглед постигане на по-голяма гъвкавост. Данните от проведено наскоро изследване показват, че 1/3 от работниците, при които се води калкулиране на работното време, смятат, че преминаването на тази система на

отчитане им е позволило да разчетат по-добре времето си и да го адаптират към собствените си нужди.

Калкулирането на работното време е въведено и в Италия в металообработването, химическата промишленост и в банковия сектор. След 1998 г. същото се наблюдава и в Швеция в секторите производство на хартия и металообработване.

### **Гъвкавостта и поделянето на работното място са доминантните теми на договарянето във Финландия**

За последен път съществено намаляване на работното време е постигнато в периода 1986–1990 г., когато в серия от договорености на трипартитен принцип е постигнато намаляване на работното време на работниците със “сини якички” до 100 часа годишно, като по този начин то бива приравнено с това на работниците с “бели якички”. В повечето случаи това е постигнато чрез увеличаване на платения годишен отпуск. Оттогава ударението пада върху гъвкавостта и модернизацията, а не толкова върху колективно договорено намаляване на работното време, и то е в контекста на повечето финландски компании, които разполагат с малобройна работна сила (80% от тях са с по-малко от 5 работника и едва 3% - с повече от 20 души персонал).

**През 90-те години са проведени множество правителствени експерименти, чиято цел е регулиране на работното време с оглед намаляване на безработицата, например:**

- Работещите на пълно работно време, които преминават на непълно работно време, получават допълнително заплащане, което компенсира 50% от загубата в заплатата им, ако те **поделят работното си място** с безработно лице за период от 12 месеца. Този експеримент е проведен през 1996 г. и е въведен като постоянна мярка през 1997 г. Около 80% от заетите, които могат да я ползват, са общински работници, предимно от сферата на здравеопазването.
- През 1996 г. е въведена система на **ротация на работа и отпуск**, която следва модела на Дания, т.нар. “sabbatical system”, която е въведена с реформата на трудовия пазар през 1993 г. и е експериментирана до март 1999 г. с цел намаляване ръста на безработицата. Същността ѝ – системата се прилага за заети над 25-годишна възраст, които са работили поне 3 години през последните 5 години и членуват в застрахователен фонд за закрила при безработица. Лице, което отговаря на тези условия, може да си вземе отпуск за период от 13 до 53 седмици, ако това предварително е съгласувано с работодателя, и на негово място за същия период бъде назначено безработно лице, което е на трудовата борса поне от 1 г. Полагашата се помощ възлиза на 70% (от април 1997 г. – 60%) от максималната стойност на помощта за безработица. Работодателят я получава от местните власти, ако е осигурил нормалната работна заплата на лицето по време на ползвания отпуск. Системата не получава широко разпространение. Най-значим е броят на заетите, които са се възползвали от нея, през 1995 г. – 7000 души.



Във Финландия тази система е достъпна предимно за работещите в обществения сектор.

- **Сменният модел 6 x 6** (6 дни седмично по 6 часа) е експериментиран в частния сектор. Оценката показва множество положителни последици от този модел на организация на работата, в т.ч. нарастване на производителността, но той не се ползва с особена популярност както сред работодателите, които се опасяват, че 6-часовият работен ден на пълна заплата ще се превърне в норма, така и сред синдикатите, които се страхуват от разпространението на непълното работно време.

Преди приемането на Директивата за работното време в повечето страни, с изключение на Англия и Дания, законодателството е доста по-строго. В случая с Дания регулирането на работното време става възможно благодарение на широко разпространеното и добре развито колективно договаряне и системата за индустриални отношения в тази страна. Въпреки това, Директивата е транспонирана в законодателството през 2001 г. Примерът на Дания дава ясен отговор на полемиките доколко може да се разчита само на колективното договаряне.

**Обвързани със законодателството, колективните споразумения играят ключова роля в регулирането на работното време.** Характерът и влиянието на колективните споразумения по работното време в различните страни подчертано се различават както по своето покритие и съдържание, така и по връзката им със законодателството по работното време. Средното нормално пълно работно време, установено с колективни споразумения в 16 национални икономики на ЕС - 15 плюс Норвегия, остава стабилно от края на 90-те години - 38,2 часа, като най-ниско е в Франция - 35 часа, Дания и Холандия – 37 часа и най-много в Гърция – 40 часа. Следвайки Директивата, 8 страни приемат законодателно определения в нея максимален лимит от 48 часа седмично. Това е много повече от постигнатите със споразумения норми и от действително отработените часове в повечето страни, но действа като предпазен колан. Така например, в Холандия почти 40% от всички заети са покрити от КТД, в които е договорена 36-часова работна седмица, а в някои дори и 34- или 35-часова. Другите страни имат по-нисък законов лимит от 40 или по-малко часа седмично, но с колективно договорените норми спадът под законоустановените лимити е незначителен. Всички страни имат също така законоустановен лимит за максималното дневно работно време. Максималните седмични и дневни лимити могат да бъдат надхвърлени в рамките на нормалното в един определен период от време от гледна точка на споразуменията за постигане на по-голяма гъвкавост.

Обикновено отработеното седмично работно време от заетите на пълн работен ден е по-високо от средно договорените със споразумения лимити в почти всички страни, но само с един или по-малко часа е постигнато в осем страни. Разликата е поне с 2 часа в Дания, Франция, Германия, Холандия. Особен е случаят с Великобритания - 6,1 часа в повече.

Във всички страни съществуват и **законово определени минимуми за размера на платения годишен отпуск.** В страните-членки на ЕС законовият минимум варира между 20 и 25 дена. Колективно договореният платен годишен

отпуск достига почти до 26 дена през 2001 г. и вариациите в отделните страни са значителни. Колективно договореният платен годишен отпуск надхвърля законоустановения минимум с 4 и повече дни в Дания, Германия, Италия, Холандия и Великобритания и варира от 31,5 дена в Холандия и 29,1 в Германия до 23 дни в Гърция и Норвегия, 20 дни в Ирландия. Най-значителната и обхватна промяна в последните години е постигната в Норвегия и Дания. В Норвегия са осигурени два допълнителни дни с колективните преговори през 2000 г., а в Дания от 1999 г. е постигнато нарастване на т.нар. специален/особен отпуск, който може да бъде взет от заетите по техен избор – 5 дена в частния сектор, 3 – в обществения сектор.

Таблица № 1

**Национални законово установени лимити за максимална продължителност на работната седмица и на работния ден, 2002 г.**

48-часов лимит за продължителност на работната седмица, установен със закон <sup>1)</sup>			По-нисък от 48 ч. лимит за продължителност на работната седмица, установен със закон		
Дания, Германия, Гърция, Ирландия, Италия, Люксембург, Холандия, Великобритания			Австрия, Финландия, Норвегия, Испания, Швеция (40 ч.); Белгия (39 ч.), Франция (35 ч.)		
Колективно договорените норми и средният брой часове, отработвани обикновено от заетите на пълно работно време, на практика са много по-малко в тези страни. Изключение прави Великобритания, където отработените часове са най-много и реално са повече от колективно договорените норми.			Колективно договорените средни норми или часове, отработвани обикновено от заетите на пълно работно време, се приближават до законово определените размери.		
Страни	Среден размер на седмичното РВ по КТД	Среден брой действително отработени часове <sup>2)</sup>	Страни	Среден размер на седмичното РВ по КТД	Среден брой действително отработени часове <sup>2)</sup>
Гърция	40,0	40,9	Финландия	39,3	39,3
Ирландия	39,0	39,9	Швеция	38,8	40,0
Люксембург	39,0	39,8	Португалия	38,7	40,3
Италия	38,0	38,6	Белгия	39,0	38,5
Германия	37,7	40,1	Испания	38,6	40,6
Великобритания	37,5	43,6	Австрия	38,5	40,1
Холандия	37,0	39,0	Норвегия	37,5	38,5
Дания	37,0	39,3	Франция	35,0	38,9
<b>Максимален законово установен размер на работния ден<sup>1)</sup>:</b> 13 ч. (съгласно Директивата) в: Дания, Ирландия, Италия и Великобритания; 10 ч. - Люксембург, 9 ч. - Холандия, 8 ч. – Германия и Гърция			<b>Максимален законово установен размер на работния ден<sup>1)</sup>:</b> 10 ч. - Австрия, Франция, Португалия; 9 ч. - Норвегия и Испания; 8 ч. - Белгия, Финландия и Швеция		
<b>Минимални размери на определените със закон годишни отпуски</b> 20 дни - Германия, Гърция, Ирландия,			<b>Минимални размери на определените със закон годишни отпуски</b> 20 дни - Белгия, 21 дни - Норвегия, 22 дни -		

Италия, Холандия и Великобритания; 25 дни- Дания и Люксембург	Португалия, 24 дни - Финландия, 25 дни - Австрия, Франция, Швеция и Испания
------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------

Източник: EIRO, 2002; EIROOnline, 2002; appendix, www.eiro.eirofound.eu.int

Забележки:

- 1) Максималните лимити могат да бъдат превишени около един среден размер в рамките на определен период от време в зависимост от споразуменията за гъвкавост. Напр., в Холандия в Закона за работното време са определени “стандартни регламенти”, според които максималният работен ден е 9 часа, а максималната продължителност на работната седмица – 45 часа, но чрез консултации може да бъде постигнато разрешение за работа до 48 часа седмично.
- 2) Към действително отработените часове се включва и извънредният труд (платен или незаплатен) на заетите на пълно работно време, според Eurostat 2000, European Labour Force Survey.

### Дания – специалистите полагат значително повече допълнителен труд

- Да се работи, без да се плащат допълнителните часове, се превръща в “нов начин на живот” за някои професии – главно ИТ специалистите и инженерите в съвременната икономика;
- Само 10% от инженерите изработват колективно договорените 37 часа седмично;
- Адвокатите работят средно по 46 часа седмично;
- Седмично допълнителните часове на висшия персонал са се увеличили от 1997 до 2001 г. с една седмица годишно;
- Професионалистите, които работят повече, имат високо ниво на стрес, но също така и високо ниво на удовлетвореност и гъвкавост.

**Действително отработените часове от някои категории заети на пълнен работен ден са нараснали.** На национално ниво нарастването е разбираемо особено там, където разликата в доходите се разширява, а пазарът на труда не се регулира. Типичен пример за това е Великобритания. Затова в държави на сравнимо равнище на икономическото си развитие със склонност към намаляване на работното време в миналото, сега се наблюдават нови тенденции. Все още в почти всяка европейска страна от 80-те години насам процентът на хората, които работят на пълнен работен ден 45 или повече часа седмично, се увеличава непрекъснато, което е свързано с разпространението на полагането на извънреден труд без заплащане. Нараства и относителният дял на хората, които работят със споразумения за самоопределяне на работното време, регулирано в минимална степен от колективното договаряне. Повечето от тях са висококвалифицирани специалисти, в т.ч. на ръководни длъжности, които се налага да работят под натиска на времето при скъсяващи се крайни срокове и да определят работното си време сами според тези срокове. Да работят повече е характерно и при самонаетите. За тези категории персонал работата под натиска на времето е разпространена в по-голяма или в по-малка степен във всички страни, включително такива като Дания, където средно договорените норми и пълното работно време са по-ниски, отколкото в много други страни.

**Тенденцията за нарастване на интензификацията на труда, заедно с договорите за самоопределяне на работното време, дава основания за ново обсъждане за покритието и ефикасността на съществуващия механизъм за регулиране на работното време и поставя нови въпроси на масата на**

**преговорите.** Така например, Конфедерацията на работещите специалисти в Швеция убеждава, че механизмът трябва да бъде доразвит така, че да направи видимо скритото извънработно време и че правилата за извънредния труд трябва да бъдат променени. Друг пример е Франция, където работното време на някои мениджъри и специалисти се определя чрез броя на отработените дни в повече. Вторият закон Aubry Law е фиксирал за тази цел максимума от 217 дена годишно.

В *Годишния преглед на условията на труд в ЕС – 2003-2004 г.* е направена констатацията, че повече от 10% от работниците в страните-членки работят повече от установеното работно време, т.е. полагат **извънреден труд**. В Италия, Холандия, Испания и Великобритания техният относителен дял е по-висок - 1/3 и повече от всички заети. Това явление е по-често срещано при упражняващите ръчен труд и при нискоквалифицираните работници от сферата на услугите. В страни като Австрия, Белгия, Франция, Германия, Холандия и Великобритания 50 и повече процента от всички работници, полагачи извънреден труд, не получават заплащане за него, въпреки че във всички страни са предвидени компенсации и по силата на закона, и в колективните споразумения (Таблица № 2).

Таблица № 2

**По-важни особености на схемите за полагане на извънреден труд /ИТ/, 2003 г.**

Страна	Максимално допустимо работно време <sup>1</sup> (минимален период на почивка, където няма определен максимум часове дневно)	Прагове, над които полаганият труд се счита за извънреден <sup>2</sup>		Определени максимални лимити за ИТ	Условия, при които се разрешава полагане на извънреден труд (процедури, разпоредби)	Компенсации за положен извънреден труд (повишено заплащане и/или отпуск)
		Начин за определяне на прага	Ниво на прага			
Австрия	10 ч. дневно, 50ч. седмично (максимумът се разрешава при определени условия)	Законодателно	8 ч. дневно, 40 ч. седмично, което е над средното колективно договорено работно време.	5 ч. седмично и допълнително 60 ч. годишно	Няма условия	+50% заплащане или +50% компенсация с отпуск
Белгия	8 ч. дневно, 38 ч. седмично	Законодателно и чрез споразумения (на браншово и фирмено ниво)	8 ч. дневно, 38 ч. седмично	Няма лимити	Могат да бъдат използвани при особени обстоятелства – в пикови периоди на работа, по	+50% заплащане (+100% през съботно-неделните и празничните дни). Могат да бъдат превърнати в

					непредсказуеми и извънредни причини, внезапно възникнали нужди. Разрешителните процедури са според причините	почивни дни, ако това е залегнало в колективните споразумения
<b>Дания</b>	48 ч. седмично (минимална дневна почивка от 11 ч.)	Споразумения (на браншово или фирмено ниво)	37 ч. седмично (споразумение за промишлеността).	12 ч. в рамките на 4 седми-чен период (споразумение за промишлеността)	Изисква се определен период на предизвестие (споразумение за промишлеността)	Фирми с КТД - увеличават заплащането, както и отпуските в замяна за извънредното време над прага (в споразумението за промишлеността той е 8 ч. за 4 седмици). Фирми без КТД – най-често компенсират ИТ с отпуск
<b>Финландия</b>	8 ч. дневно, 40 ч. седмично	Законодателно или със споразумения	40 ч. или колективно договорено работно време	138 ч. в рамките на 4-месечен период, 250 ч. годишно над държавния лимит от 40 ч., нарастване с 80 ч., ако лимитът от 138 ч. за 4-те месеца е изпълнен	При необходимост да се работи повече от 40 ч. седмично, се изисква индивидуално споразумение с работника	+50% заплащане за първите 2 ч. на деня, +100% - за останалите часове. Със споразумение може да бъде превърнато в отпуск
<b>Франция</b>	10 ч. дневно, 48 ч. седмично	Законодателно	35 ч. седмично	180 ч. годишно или определено чрез колективно споразумение	Няма условия. Изисква се разрешение от съответните органи за надхвърлянето на годишните прагове	Между 35-ия и 43-ия седмичен час – минимално заплащане от +10% (+25% без споразумение) или замяна с отпуск по споразумение. От 44-ия час - +50% заплащане

<b>Германия</b>	8 ч. дневно, 48 ч. седмично	Споразумения (на браншово ниво)	Варира в браншовите споразумения	Варира в браншовите споразумения	Изисква се споразумение с работническите съвети, с изключение на случаите, при които браншовите споразумения включват специфични клаузи	Увеличено заплащане и/или замяна с отпуск по споразумение.
<b>Гърция</b>	9 ч. дневно, 43 ч. седмично (при 5-дневна работна седмица)	Законодателно	40 часа.	3 ч. дневно през 43-часова седмица (в случай на спешност няма лимити за първия ден и 4 ч. за следващите 4 дни). Годишните лимити варират според сектора или региона и се постановяват от Министерството на труда на всеки 6 месеца	Над 43 ч. седмично. Изисква се властите да бъдат предизвестени и да се получи тяхното одобрение. Изисква се и воденето на регистър на положилите ИТ	От 40-тия до 43-тия седмичен час - +50% заплащане. От 44-тия час - +150% заплащане
<b>Унгария</b>	12 ч. дневно, 48 ч. седмично	Законодателно	8 ч. дневно, 40 ч. седмично	200 ч. годишно, но може да нарасне до 300 ч. при постигане на споразумение	Изисква се да бъдат изложени уважителни причини, да бъде отправено предизвестие и задължително да се води регистър	+ 50% заплащане (или замяна с отпуск при постигнато споразумение), +100% заплащане за работа по време на празници (или +50%, ако се дава и отпуск.)
<b>Ирландия</b>	48 ч. седмично (с минимален период на почивка от 11	Споразумения	Варира в споразуменията (главно на ниво	2 ч. дневно, 12 ч. седмично, 240 ч.	Няма условия.	+25% заплащане (в споразуменията често се залагат

	часа)		фирма) - средно 39 часа	годишно или 36 ч. в рамките на 4 последова- телни седмици. Лимитите могат да бъдат надхвърлени с разрешение на властите		по-високи нива)
<b>Италия</b>	48 ч. седмично (с минимален период на почивка от 11 часа )	Законодател- но и със споразумения (на браншово ниво)	40 ч. седмично	250 ч. годишно (може да бъде намалено със споразуме- ние)	Изискват се колективни споразумения (на браншово или на фирмено ниво)	+10% заплащане (ако липсва споразумение за по-високо заплащане)
<b>Люксембург</b>	10 ч. дневно, 48 ч. седмично	Законода- телно	8 ч. дневно, 40 ч. седмично	Няма други. Законодателн о са въведени общовалидни дневни и седмични лимита за продължител ността на работното време (вж. първа колона)	Разрешено е само при изключи- телно основателни причини (при изключителн и случаи). Изисква се разрешение от оторизира- ните власти	+25% заплащане при “сините якички”, т.е. при нискоквалифици рания персонал, +50% - при “белите якички”, т.е. при висококвалифи- цирания персонал. Може да се превърне в отпуск, съответстващ на +50% заплащане, за всички категории персонал
<b>Холандия</b>	При наличие на споразумения - 12 ч. дневно, 60 ч. седмично, 624 ч. за 13- седмичен период При липса на споразумения - 11 ч. дневно, 54 ч. седмично, 585 ч. за 13- седмичен период	Законода- телно и със споразумения	Варира в колектив- ните споразуме- ния (няма фиксиран нива)	Няма други. Законодател- но са въведени общовалидни дневни, седмични и тримесечни лимита за продължител ността на работното време (включващи и “непредви-	Разрешават се само по “непредвиден- ни” причини. Колективните споразумения често изискват ангажирано- стта на работничес- ките съвети и/или на работниците	Нарастване на заплащането и/или отпуските чрез колективно споразумение

				дени часове”). Те могат да бъдат надвишени само от договорени със споразумения лимити. (вж. първа колона)		
<b>Норвегия</b>	9 ч. дневно, 48 ч. седмично	Законодателно	9 ч. дневно, 40 ч. седмично, което е над средното колективно договорено работно време (37.5 часа)	200 ч. годишно (извънреден труд 200-400 ч. годишно, допустим с индивидуално споразумение)	Разрешава се само по специфични причини (непредвидени събития или голям обем от работа). Това е предмет на дискусия с избраните представители на персонала. Същото е валидно и за извънредния труд от 200-400 ч., което заляга в споразуменията	+40% заплащане (обикновено +50% чрез споразумение и +100% за времето след 21.00ч.)
<b>Полша</b>	10 ч. дневно, 40 ч. седмично	Законодателно	8 ч. дневно, 40 ч. седмично (за 5-дневна работна седмица)	4 ч. дневно, 150 ч. годишно	Разрешава се само при определени обстоятелства (особени нужди на работодатели те или рискови операции) и се наблюдава от властите	+50% заплащане за първите 2 часа, +100% - за следващите часове (и за работа през нощта, в съботно-неделните дни и по празници). Може да се замени с отпуск по желание на работника и по споразумение с работодателя
<b>Португалия</b>	8 ч. дневно, 44 ч. седмично (до	Законодателно и със	8 ч. дневно, 44 ч.	2 ч. дневно, 200 ч.	Разрешава се само при	+50% заплащане за първия час,



	10 ч. дневно и до 50 ч. седмично на основание на споразумение)	споразумения	седмично (до 10 ч. дневно, 50 ч. седмично по споразумение)	годишно	определения обстоятелства – непредвидено нарастване на обема на работата или по непредвидими и изключителни причини. Изисква се водене на регистър	+75% за останалото време, +100% през почивните дни и по време на празници. Полага се и замяна с отпуск, съответстващ на 25% от отработените часове
<b>Словакия</b>	58ч. седмично (изключение се прави при колективно споразумение или с разрешение на властите)	Законодателно	40 ч. седмично при 5-дневна седмица (“редовна” схема за работа - дневно минимум 3 ч. и максимум 9 ч.)	18 ч. седмично, 150 ч. годишно (изключва се извънредния труд в случай на авария). До 300 ч. при специални случаи с фирмени споразумения и с разрешение на властите	Няма условия за работа до 150 ч. годишно	+ 25% заплащане (по-високо при фирмено споразумение)
<b>Испания</b>	9 ч. дневно, 40 ч. седмично.	Законодателно.	40 ч. седмично, което е над средно договорено работно време.	80 ч. годишно.	Изисква колективно споразумение или споразумение с работника.	Увеличено заплащане (средно +18%) или замяна с отпуск чрез колективно споразумение.
<b>Швеция</b>	8 ч. дневно, 40 ч. седмично	Законодателно	40 ч. , което е над средното колективно договорено работно време	Няма други условия. Законодателно са въведени всеобщи седмични лимити на работно време (виж първата колона). Временни изключения	Разрешава се по оправдателни причини (специални нужди или по искане на работодателя) . Често са предмет на договаряне (на ниво фирма или работно	Увеличено заплащане (обикновено +50% до +100%) или замяна с отпуск чрез споразумение

				са възможни чрез фирмени и на ниво работно място споразумения	място). Задължително е воденето на регистър. Наблюдава се от представителите на персонала	
<b>Великобритания</b>	48 ч. седмично (минимален период на почивка от 11 часа).	Споразумения (на фирмено ниво)	Варира в различните фирмени споразумения.	Няма допълнителни условия. въведени всеобщи седмични лимити на работно време (от които индивидите могат да се откажат)	Няма условия	Увеличено заплащане или замяна с отпуск по споразумение

1. Както максималното и стандартното работно време са описани в националните регламенти;
2. Прагът, над който се полага увеличено заплащане или замяна с отпуск. Нарича се “максимално работно време”, “установен от закона период” или еквивалент на колективно договореното работно време в зависимост от страната.

*Източник: EIRO Comparative study on 'Overtime in Europe', February 2003.*

Според Годишния преглед на условията на труд в ЕС, **работата на смени** е често срещано явление в страните членки на ЕС, но тя е по-разпространена в новоприетите и кандидат членките, където повече от 25% от заетите редовно или понякога работят на смени. Що се отнася до гъвкавостта на работното време – по отношение на продължителността на работната седмица – то тя е по-висока в страните членки на ЕС, отколкото в новоприетите и кандидатите за членство. Обаче само 25% от всички заети са удовлетворени от гъвкавостта по отношение на началото и края на работния ден. Във Франция, Германия, Ирландия и Великобритания 50 и повече процента от всички заети печелят от някои от прилаганите форми на гъвкаво работно време, докато в Гърция, Унгария, Португалия, Испания и Словения по-малко от 10% от заетите имат такава възможност.

#### 4. Национални особености в развитието на непълното работно време

Една от най-съществените промени в структурата на заетостта в Европа през последните 10 години е разнообразяването на схемите на работното време. Значим индикатор е нарастването на нивото на заетостта на непълно работно време спрямо заетостта на пълно работно време. Засилващата се международна конкуренция, новите производствени методи и форми на организация, повишеното ниво на

безработица, нарастващото участие на жените и разнообразието от схеми на работно време изисква от работната сила да отговори на тези промени.

Заетостта на непълно работно време е едно от средствата за въвеждане на пазарна гъвкавост и реорганизиране на работното време, за семейна политика и за преразпределение на съществуващата заетост (дори и за редуциране на безработицата). За работодателите опцията непълно работно време позволява постигането на по-голяма гъвкавост в отговор на изискванията на пазара (чрез увеличаване на капацитета и часовете за работа). Работата на непълно работно време може да предложи и по-добър баланс между служебния живот и други дейности (семейни задължения, обучение, развлечения и социални ангажменти), а също така да улесни навлизането на пазара на труда и излизането от него. Според специалистите, занимаващи се с проблемите на безработицата, чрез нарастването на заетостта на непълно работно време би могло да се постигне намаляване на броя на търсещите работа или поне намаляване на броя на регистрираните безработни. Насоките по заетостта в ЕС и съответните предписания ясно насърчават социалните партньори и обществените институции за по-нататъшно развитие на заетостта на непълно работно време и на гъвкавите форми за модернизирани на организацията на работа.

Според *Европейският рамков договор за заетостта на непълно работно време*, сключен през 1997 г. между европейските социални партньори, терминът “зает на непълно работно време” се отнася за “работник, чиито нормалните работни часове, пресметнати върху седмична база или средно върху период на заетост за една година, са по-малко в сравнение с нормалните часове на работа на работник на пълно работно време”. Определението е много близко до това на МОТ. Според *Конвенция 175* работещият на непълно работно време е “лице, при което броят на часовете за работа обикновено е по-малък от този на сравнявания работник на пълно работно време”. И в двата случая се възприема концепцията за “сравняемия” работник, което се дължи на факта, че “броят на часовете за седмица или за месец, възприети за нормални при заетите на пълно работно време, варират значително според професията и съдържанието на работата”. И двете категории обслужват идентификацията на категорията “заети на непълно работно време” на основата на законодателството, така че тези работници могат да бъдат обхванати от правна уредба, която конкретно да урежда взаимоотношенията с тях. Освен това трябва да се отбележи, че заетостта на непълно работно време може да обхваща различни форми на заетост, като поделяне на работата, комбинирането на работа с обучение (стажуване) и частично пенсиониране.

**Основните фактори, които влияят (позитивно или негативно) върху решението на хората да работят на непълно работно време, могат да бъдат обособени в две групи:**

***1. Макроекономически фактори, към които се отнасят:***

- 1.1. *Ситуацията на пазара на труда.* От наложилата се ситуация на пазара на труда са облагодетелствани предимно наетите. Колективното договаряне е насочено към по-добро реализиране на исканията за намаляване или увеличаване на работното време. Например, обобщени данни от Евростат показват, че страни членки на ЕС с по-високи нива на безработица показват и по-високи нива на

принудително работещи на непълно работно време, т.е. хора, които “принудително работят по-малко от обичайната продължителност на работното време, определена за дадената дейност, и търсят или са на разположение за допълнителна работа” (МОТ, 1998 г.).

- 1.2. *Регулаторната рамка*, в т.ч. данъчната и социално-осигурителната системи, както и институционалната и социална среда, в т.ч. качеството и обхватът на обществената система за отглеждане на децата. Всички те могат да способстват (или да не способстват) за създаването на заетост на непълно работно време. В това отношение повечето страни членки, насърчени от ЕС (например, чрез Европейската стратегия по заетостта), силно наблюдават развитието и приложението на непълната заетост.
  - 1.3. *Организационните модели в предприятията*. Много от работодателите доказват необходимостта от развитието на повече форми на гъвкава заетост, за да контролират по-добре разходите за труд и да отговорят на изискванията на международната конкуренция. Все още обаче не е ясно доколко концепцията за непълното работно време се възприема от тях.
  - 1.4. *Разгръщането на дейности, като здравеопазване и образование, търговия, хотелиерство и ресторантьорство, домашно обгрижване*, при които изключително много се прилага заетостта на непълно работно време. Освен това, нарастващото участие на жените на трудовия пазар поражда необходимостта от алтернативни форми за организиране на работата, в т.ч. и на базата на заетостта на непълно работно време с оглед съвместяването на работата с други задължения.
- 2. Многобройни микрофактори също влияят върху индивидуалния избор на работа на непълно работно време. По-съществени сред тях са:**
- 2.1. *Съставът на домакинството* в смисъл, че решенията обикновено не се вземат изолирано от самото лице, а са подчинени на благоденствието на цялото домакинство. Кой и по какъв начин ще се включи в трудовия пазар зависи от волевото разпределение между членовете в домакинството. Наличието на деца (особено на подрастващи) увеличава вероятността жените да работят на непълно работно време. Това се дължи до голяма степен на факта, че жените в почти всички страни от ЕС все още продължават да носят на раменете си бремето на неплатената домакинска и семейна работа.
  - 2.2. *Финансовото състояние на домакинството*, което оказва силно въздействие върху решенията по отношение на работното време. По-заможните двойки предпочитат да прекарват по-малка част от времето си като работят, докато изпадналите във финансови затруднения предпочитат да си намерят по-добре платена работа, дори и на непълно работно време (за тези, които не работят) или на пълно работно време (за тези, които работят на непълно работно време). Емпиричните данни показват, че в индивидуален план за преобладаващата част от заетите на пълно работно време,

намаляването на часовете за работа не е приемливо от финансова гледна точка.

- 2.3. *Създадените условия за работа на непълно работно време*, особено по отношение на заплащането и/или на възможностите за професионално развитие и/или повишаване на образованието.
- 2.4. *Индивидуалните характеристики на индивидите* – нивото на квалификация и ценностната им система.

**Заетостта на непълно работно време нараства през последните години в повечето индустриални страни.** През 2002 г. около 18% от трудово активното население е работило на непълно работно време. Разпределението по пол и по възрастови групи в отделните страни, сектори и професии не е равномерно. Емпиричните данни показват, че работата на непълно работно време обикновено се свързва с не дотам добри условия на труд, с по-малки възможности за обучение и напредък в професията, заемане на по-нисши позиции в йерархията, ниско заплащане и по-малък достъп до допълнителни плащания и социални придобивки. Положителното е, че заетите на непълно работно време е по-малко вероятно да съобщават за здравословни проблеми, а освен това те биха могли да постигнат по-добър баланс между служебния и личния живот.

**Преобладаващата част от заетите на непълно работно време са жени.**

Делът на мъжете е значително по-нисък и обхваща предимно учащи/студенти или по-възрастни работници в пенсионна възраст. Техният дял обаче нараства в някои страни, напр. във Великобритания и Холандия, където на непълно работно време работят не само студенти и хора в предпенсионна възраст, но и такива, които са в трудовактивна възраст.

Наблюдават се **ясно изразени национални различия в дела на работещите на непълно работно време**, в обема на отработените от тях часове, в причините, поради които работят на такъв режим. Националните различия са продукт на комплекс от фактори, вкл. различията в националните икономики, пазарът на труда, създадените от държавата условия за отглеждане на децата извън семейната среда, образователната и пенсионната системи. В някои страни, напр. във Великобритания, конюнктурата на пазара и политиката на работодателите по наемане на работна сила са довели до широко разпространение на заетостта на непълно работно време. В други страни правителствата са разработили политики за поощряване работата на непълно работно време, за да постигнат една или повече цели, свързани с нарасналата гъвкавост в организацията на труда, поделянето на работата или постигането на баланс между професионалния и личния живот (най-вече в Холандия, а също и в Швеция като част от системата за родителския отпуск за отглеждане на деца). Заетостта на непълно работно време е най-силно застъпена в Норвегия, Швеция, Англия и Холандия. Най-слабо е разпространена във Финландия, Люксембург, Португалия, Испания, Гърция и Италия. Работата на непълно работно време средно на седмица в Швеция е 23,5 ч., Франция - 22,9 ч., Италия - 22,1 ч. Най-краткотрайна е в Холандия - 18,7 ч., Ирландия - 18,5 ч., Англия – 18 ч., Германия - 17,7 ч. и Испания - 17,9 ч.

**Работата на непълно работно време е един от начините за съчетаване на заетостта с други дейности** – отглеждане на децата, повишаване на образованието,

частично пенсиониране. Две трети от жените и една трета от мъжете, работещи на непълно работно време, заявяват, че въобще не желаят да започват работа на пълен работен ден. На национално равнище относителният дял на работещите на непълно работно време жени, които предпочитат непълното пред пълното работно време, е най-висок в Германия, Холандия, Великобритания и Франция (70% и повече). Мъжете в тези 4 страни също са по-склонни да работят на непълно работно време, но делът им е по-нисък от този на жените (40-50%). Данните от изследване на Европейската фондация за подобряване на условията на труд и живот (Fagan, 2001 г.), показват, че сред хората, които предпочитат непълното пред пълното работно време, преобладават тези, които желаят да се грижат за отглеждането на децата си или по други домашни причини, но те също са споменали желанието си да имат собствено време за осъществяването и на други дейности. Жените са по-склонни да посочват причини, свързани с децата, но такива отбелязват и приблизително 1/3 от мъжете, избрали непълното работно време. Трябва обаче да се подчертае, че когато този избор е направен, поради липсата на алтернативни форми за отглеждане на децата, тогава представата за "избор" е двусмислена и условна. Някои от работещите на непълно работно време биха предпочели пълно работно време, ако услугите за децата са по-добре развити, или ако се работи по-малко часове при пълно работно време и то е организирано по начин, позволяващ по-добър синхрон със семейния живот.

Внимание заслужава фактът, че 17% от работещите на непълно работно време са в тази ситуация не по свое желание, а принудително, понеже не могат да си намерят работа на пълно работно време. Относителният дял на тези, които биха предпочели да работят на пълен работен ден, е особено висок в Гърция – 45%, Италия - 36%, Финландия - 38%, Франция - 28% и Швеция - 30%. Работата на непълно работно време по принуда е най-разпространена във Франция и Швеция, където и относителният дял на работещите на непълно работно време е сравнително висок. В тези две страни относителният дял на желаещите да работят на пълно, вместо на намалено работно време се увеличава през 90-те години.

<p style="text-align: center;"><b>Страни, в които системата за помощи при безработица поощрява безработните да започват работа на непълно работно време</b></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

В Швеция системата поощрява безработните да започнат работа на непълно работно време. Това може да се възприеме и като "индиректно субсидиране" на работодателите, тъй като се осигурява финансова помощ на безработните, докато работят на непълно работно време. Ако безработен, който търси постоянна работа, започне работа на непълно работно време, то той може да получава помощи в рамките на 300 дни. Например, ако наетите на такъв режим на работа изработват 80% от пълното работно време и продължават да търсят работа на пълен работен ден, те могат да получават максималния размер на помощта за безработни почти 6 години. Броят на работещите на непълно работно време безработни в Швеция нараства съществено през 90-те години в обстановка на влошени икономически условия.

В Англия политиката на пазара на труда оказва натиск върху безработните да приемат работа на непълно работно време. Безработните, които активно търсят

работа, са задължени да приемат работа на пълен или на непълен работен ден, което помага да се сформира определен контингент, от който работодателите да си подбират хора за работа на непълно работно време, като те биват подпомагани индиректно от държавата. Ако безработният приеме нископлатена работа и има деца, тогава той може да очаква и облекчения в семейното данъчно облагане.

Безработните, които приемат да работят на непълно работно време, могат да получават допълнителни компенсации и в други страни членки на ЕС – Белгия, Дания, Холандия и Франция. Такава система е въведена наскоро и в Португалия.

Освен хората, които приемат да работят на непълно работно време по домашни причини или защото не са успели да си намерят работа на пълно работно време, друга основна категория от работещи на непълно работно време са работниците, които комбинират работата си с повишаване на образованието или квалификацията си, или с частично пенсиониране. В някои страни дялът на тази категория заети е незначителен, но това е възможност за много млади хора да съчетават образованието си със заетост на непълно работно време. Такава е обичайната практика на младежите в Холандия, Дания, Великобритания и Ирландия. Относително висок е дялът на младите хора, които работят на непълно работно време във Финландия и Швеция.

#### **Студентите като работна сила на непълно работно време за работодателите**

Там, където дялът на младите хора, обучаващи се във висши учебни заведения е висок, има достатъчен потенциал за заетост на непълно работно време, особено ако отпускните стипендии и други източници на финансова помощ са ограничени. В Холандия 50% от учениците от горните класове работят по няколко часа, а заетостта на непълно работно време е много по-разпространена и обхватна сред студентите. В Дания и Ирландия твърде висок дял от студентите работят на непълно работно време. Разгръщането на системата на висшето образование от 80-те години насам в съчетание с намаляване на стипендиите във Великобритания оформя съвкупността от студенти, готови да работят на непълно (а понякога и на пълно) работно време. Това става най-често поради невъзможност да се теглят заеми или поради липсата на стипендии. Тук около 25% от съвкупността на 15-24 годишните работят на непълно работно време в търговията на дребно, общественото хранене, към центрове за услуги на повикване, за да си плащат образованието (сравнено с 15% през 1992 г.)

Заетостта на непълно работно време сред хората в предпенсионна възраст е обичайна в Холандия, Швеция, Дания и Англия – повече от 10% от хората на възраст 50 – 64 години работят на непълно работно време, което допринася заетостта сред тези възрастови групи да надхвърли средните стойности за ЕС.

#### **Гъвкави схеми за пенсиониране; работа на непълно работно време преди пенсиониране**

В някои страни са предприети нови мерки, насърчаващи по-възрастните работници да преминат на непълно работно време. Напоследък в *Австрия* са преразгледани щедрите помощи при предсрочно пенсиониране. През 1999 г. е

създадена система, при която от 1 януари 2000 г. работници на възраст над 50 г. за жените и над 55 г. за мъжете, които работят най-малко 150 седмици, могат да преминат на половин работен ден при 75% от заплащането за пълен работен ден, без това да се отрази на вноските им за здравно осигуряване и пенсия, плащани от работодателя – той бива компенсирани от държавата. Този модел е опит за противодействие на нарастващата безработица сред по-възрастните работници. В *Люксембург* е осигурена финансова подкрепа за стимулирането на този модел, за да се поощри споделянето на работното място – работодателят получава от държавата социалните осигуровки до 7 години, ако наеме 50+ годишни на споделено работно място поне за 18 месеца.

В *Дания* правителството поощрява икономическата активност на възрастните чрез различни форми на гъвкава заетост, напр. дистанционна работа или временни работни места. В *Германия* през 1996 г. е въведен закон, който стимулира хората на възраст над 55 г. да работят на намалено работно време. Във *Франция* през 1993 г. е въведена система на ранно пенсиониране при намалено работно време и помощ за работодателя, ако наема такива хора. В *Холандия* чрез колективното договаряне е въведена по-голяма гъвкавост при пенсиониране и пенсионните схеми покриват 70% от заетите, включително правото на намаляване на работното време и на напрежението от полагането на извънреден труд, сменен режим на работа или работа в съботно-неделните дни. В *Норвегия* колективно договорената система за ранно пенсиониране позволява на по-възрастните работници да работят частично и да получават частична пенсия. Системата покрива 60% от всички заети. Във *Финландия* от 1987 г. насам се поощрява работата на намалено работно време с поделяне на работното място, последвано от пенсиониране, но недостатъчно успешно. Схемата е подобрена през 1994 г. и 1998 г. и оттогава нейната популярност започва да нараства.

В *Белгия* ниското ниво на заетост сред хората на 55 и повече години до голяма степен се дължи на широкото приложение на схеми за ранно пенсиониране през последните 20 години. Система за пенсиониране при намален работен ден е въведена през 1993 г., но тя не е широко разпространена. Нови възможности за пенсиониране при намален работен ден се разкриват със системата на “кредит на работното време”.

В *Гърция* пенсионната система обезкуражава по-възрастните да работят на непълно работно време, защото пенсията се определя според последните заплати. При работа на непълно работно време през последните години пенсията може да намалее до една трета, ако лицето продължава да работи. В *Англия* няма законови поощрения за работещите на непълно работно време по-възрастни работници. В държавната пенсионна система липсват инициативи за работа на непълно работно време преди пенсиониране и, ако дадено лице е достигнало пенсионна възраст, но все още работи на непълно работно време, то пенсията му се намалява.

В повечето страни заетостта на непълно работно време е концентрирана в тесен кръг от нископлатени длъжности и сектори, изискващи нискоквалифициран труд и не дава възможности за израстване в кариерата в сравнение с работещите на пълен работен ден, дори на сходно работно място, пенсията са по-ниски, занижена е и социалната защита. Принципът за равно отношение в системите на заетост и социална защита спрямо работещите на непълно и на пълно работно време може да



повиши качеството на работата на непълно работно време. Темповете на приложение на този принцип се определят от степента на развитие на различните страни, а също така са в зависимост и от сектора, и от вида на фирмите. Най-рано и най-изчерпателно този принцип е залегнал в законодателството на Белгия, Франция и Холандия, а след това и на Германия. С оглед припознаването на този проблем през 1997 г. е приета *Директива за атипичната заетост*. Нейната цел е да се осигури законова рамка за равното отношение към работещите на непълно работно време в страните от ЕС. Тя е тази, която стимулира извършването на реформи в законодателството на голям брой страни членки в тази посока.

**Някои промени, гарантиращи равно отношение към работещите на непълно работно време и да се поощри работата на такъв режим**

Относителният дял на работещите на непълно работно време в *Гърция*, както вече беше посочено, е нисък, най-вече поради съпротивата на синдикатите да се сключват договори за работа на такъв режим. Тази форма на заетост е легализирана едва през 1990 г. През 1998 г. чрез серия от регулаторни механизми се осигуряват правата на работещите на непълно работно време (предимно дистанционно и надомно), както и на самонаетите. Осигурени са и възможности намаленото работно време да се определя по-гъвкаво на базата на календарен месец (преди това са се определяли дневно или седмично). Регресивната система за социално осигуряване обаче не спомага за нарастването на заетостта на намалено работно време.

Директивата за атипичната заетост е заложена в законодателството и на *Италия* през 2000 г., с което се улеснява достъпът до договори за работа на непълнен работен ден и за въвеждането на по-променливи работни часове. През 1996 г. е реформирана и системата за социално осигуряване с цел отстраняване на пречките за използването на заетостта на непълно работно време. Два договора на непълно работно време преди реформата са стрували на работодателите повече разходи, отколкото един на пълно работно време. С оглед стимулиране използването на непълното работно време са въведени финансови стимули под формата на намаляване на социалните осигуровки за работодатели, които сключват договори за 20-32 часа седмично. Синдикатите проявяват по-голяма благосклонност към заетостта на непълно работно време и в последните години нараства броят на колективните трудови договори, изготвени на базата на предвидените от закона допълнителни мерки за поощряване на равното отношение и подобряване на условията за работещите на непълно работно време, напр. при откриване на нови работни места работещите на непълно работно време да имат предимство при наемане на пълнен работен ден.

В *Португалия* законът от 1999 г. (Law 103/99) осигурява еднакво третиране на работещите на намалено работно време. С него се въвеждат и много насърчителни мерки, в т.ч. намаляване на осигурителните вноски при договори за намалено работно време. Частична помощ за безработица е въведена за безработни, които приемат такава работа.

В *Испания* със закона от 1998 г. (Royal Decree 15/98) се въвежда регулиране на часовете за работа на намалено работно време, като е предписано в договорите

да се определя броят на часовете дневно, седмично и месечно, схемата, по която ще се работи, и забрана за полагане на извънреден труд за тази категория работници. Освен това, работилите на намалено работно време 3 години в дадена фирма имат предимство при възникнала необходимост от наемане на работна ръка на пълно работно време.

Еднакво отношение към заетите на непълно работно време, съобразно Директивата, е възприето и в националното законодателство на *Великобритания* през 2000 г.

**Поощряване на намаляването на работното време и на модела за работа на непълно работно време чрез колективното договаряне в Холандия**

В противодействие на рецесията от началото на 80-те години социалните партньори постигат споразумение, в което се съгласяват на умереност в заплащането в замяна на намаляването на работното време и нарастване на възможностите за работа на непълно работно време.

Намаляване на работното време е постигнато на два етапа по пътя на колективното договаряне - 1982-1985 и 1994-1997 г., в замяна на нарасналата гъвкавост на организацията на труда (вкл. удължено работно време на магазините, производствени методи от типа "just-in-time", гъвкавост на работното време, намаляване или премахване на допълнителните плащания за работа в "несоциални часове" или за извънреден труд) и умереност в заплащането при договарянето. Почти 40% от заетите сега са обхванати от колективното споразумение, в което е договорена 36-часова (а в някои случаи и 34- или 35-часова) работна седмица.

По пътя на колективното договаряне са създадени възможности за отделните работници по собствено желание да преминат на непълно работно време, първоначално в банковия и здравния сектори.

Еднаквото отношение към работещите на непълно работно време се разширява също по пътя на колективните споразумения. През 1983 г. дискриминационни клаузи са открити в 50% от колективните споразумения, но до средата на 90-те години всички те са отпаднали. Принципът на заплащане на извънредния труд също е адаптиран, за да осигури безпристрастно отношение към заетите на непълно работно време. Сега заплащане за извънреден труд се получава по-скоро за работа в "социално неатрактивните часове", отколкото за допълнителни часове над пълното работно време.

Най-общо може да се отбележи, че заетостта на непълно работно време е нараснала в повечето страни поради промени в политиката по заетостта в някои фирми, предимно тези от сектора на услугите. Разнообразието от държавни политики за по-широко приложение на работата на непълно работно време е следствие от преследваните социални и икономически цели.

## 5. Годишно отчитане на работното време (ГОРВ) в страните от ЕС

Годишното отчитане на работното време или схемите за годишен брой на работните часове дават възможност работното време и заплащането на работниците да се разпределят и отчитат в рамките на период от една година (или за друг период по-продължителен от седмица, ако се използва по-широка дефиниция). Това е средство за постигане на гъвкавост на работното време, което се разпространява в редица европейски страни и се стимулира от политиката и препоръките на ЕС, тъй като е в тясна взаимовръзка с гъвкавостта на пазара на труда.

Тези схеми възникват най-напред в нордическите страни в средата на 70-те години, а през 80-те и особено през 90-те години стават все по-разпространени като средство за реорганизация и намаляване на работното време. ГОРВ може да се въведе по различен начин и обикновено е съпроводено с консенсус между социалните партньори с оглед допълване на нормите, които регулират работното време. Най-често тези схеми се въвеждат на ниво предприятие чрез договаряне, а не чрез едностранно решение на мениджмънта

Като цяло, ГОРВ представлява договорен и децентрализиран тип на организационна гъвкавост и гъвкавост на труда. Основният подход за събиране на отработените часове за определен по-дълъг период от време, като се запазва техният брой, но се допускат седмични вариации, се съдържа имплицитно в *Директивата на ЕС от 1993 г. (93/104/ЕС)* по някои аспекти на организацията на работното време. Според нея средното работно време за всеки 7-дневен период, включително и извънредният труд, не може да надхвърля 48 часа за определен период до 4 месеца. Страните членки биха могли да го увеличат до 6 месеца за определени сектори и дейности или до 12 месеца чрез колективен договор. Освен това годишните *Насоки по заетостта на ЕС* насърчават гъвкавостта на работното време, включително и годишното отчитане на работното време. Така чрез *Насоките по заетостта - 2002 г.* социалните партньори се призовават да се договорят на всички подходящи равнища и да подпишат споразумения за модернизация на организацията на труд, като постигнат договорености и по гъвкавостта на работното време. Основната цел е отделните предприятия да постигнат по-голяма производителност, да бъдат конкурентоспособни и адаптивни към индустриалната промяна, като постигнат необходимия баланс между гъвкавост и сигурност и повишат качеството на работните места.

Други инициативи на ЕС в тази насока са вече споменатата Зелена книга на Европейската комисия за партньорство за нова организация на труда (1997 г.) и последвалото *Комюнике от 1998 г. за модернизиране на организацията на труда*. Чрез тях към социалните партньори е отправен апел да заемат водеща роля на европейско и национално ниво, като на ниво предприятие възприемат нов подход по отношение организацията на труда, включително и към развитието на “пакети за работно време”.

Европейската обсерватория по индустриални отношения проведе сравнително изследване за страните от ЕС и Норвегия, с което са обхванати:

- регулаторната рамка на годишното отчитане на работното време, в т.ч. законодателството и колективните договори,
- обхватът на тези схеми,
- влиянието на годишното отчитане в практиката;
- възгледите и стратегиите на социалните партньори.

В нито една от изследваните страни законодателството не дава точни термини за годишното отчитане на работното време. Въпреки това, почти всички имат законодателна рамка за работното време, която определя лимити – обикновено дневни и/или седмични, до които би могло да бъде надхвърлено нормалното работно време (определено със закон или колективно споразумение) при условие, че се спазват нормалните средни лимити за определен период от време. Максималната продължителност на този период в много страни е една година (тоест същинското годишно отчитане на работното време), но в някои страни периодът е по-кратък. **Основният принцип е, че работното време на всеки работник е определено на базата на брой часове, които трябва да се отработят като цяло за определен период (година или по-малко), а не да се работи определен брой часове седмично, както е в традиционните системи на работно време.** Детайлите на специфичните схеми за ГОРВ са съобразени със законодателната рамка и обикновено се определят на равнище предприятие (най-често чрез КТД). В рамките на тези схеми заплащането вече не се определя на основата на отработените през седмицата часове, а като фиксирана сума, която отговаря на заплащането за стандартна работна седмица или за фиксиран брой часове за определен период.

Схемите за ГОРВ обикновено са свързани с различни методи на планиране на работното време по по-нетрадиционен начин, например, сметки или банки работно време.

#### **Законодателна рамка**

В Таблица 3 са отразени основните характеристики на законодателната рамка за схемите на ГОРВ:

- основно законодателство;
- определен период, в рамките на който се измерва или определя броят работни часове;
- максимален брой часове дневно или седмично, които трябва да се спазват;
- среден брой работни часове седмично, които трябва да се спазват през определения срок (а в някои случаи годишния лимит часове);
- други прилагани условия, вкл. колективен или подобен договор за въвеждане на схемата, както и някои позволени изключения от основните правила.

Таблица № 3

## Законодателна рамка за ГОРВ/схеми за вариации на работното време

Страна	Основно законодателство	Определен период	Максимален брой часове дневно	Максимален брой часове седмично	Среден брой часове дневно/седмично (или максимално годишно)	Условия и изключения
<b>Австрия</b>	Закон за работното време– 1997; Наредби за сферата на обществените услуги	До 12 месеца	10 с КТД	50 с КТД	40 седмично (или по-малко, ако са колективно договорени)	За въвеждането на ГОРВ се изисква КТД (или споразумение при наличие на “отворена клауза” в съществуващата КТД)
<b>Белгия</b>	Закон от 1971 г.; изм. и доп. 1987 и 2001 г.; Национални КТД -1987	От 3 до 12 месеца	9 при схемите за гъвкаво седмично работно време; 11-12 по специфични причини	45 при гъвкавите седмични схеми; 50-56 по специфични причини	8 дневно/38 седмично	Гъвкави седмични работни схеми – обикновено се изисква отраслово колективно договаряне. През определен период броят на отработените часове не трябва да надвишава 65 часа, без да се даде допълнителна почивка
<b>Дания</b>	Закон от 2002 г., въвеждащ Европейската директива за	До 4 месеца	-	48	37 (въведена през 1991 г. с колективно споразумение)	-

	работното време					
<b>Финландия</b>	Закон за работните часове – 1996	До 52 седмици	8 – променя се със споразумения, в т.ч. индивидуални	40 - променя се със споразумения, в т.ч. индивидуални	8 дневно/40 седмично	Изисква се колективно договоряне – секторно или в предприятието, ако се надхвърлят законодателно определените 40 часа седмично и 8 часа дневно
<b>Франция</b>	Закон за намаляване на работното време 1996 “Robien law”, изм. и доп. 1998 и 2002 “Aubry laws”	До 12 месеца	10	48 или 60 в специални случаи	35 (максимум 1600 годишно)	За въвеждане на ГОРВ се изисква КТД на ниво сектор или предприятие
<b>Германия</b>	Закон за работното време -1994	24 седмици	8 – може до 10 ч. с КТД	48 – може да се увеличи с КТД. Варират в браншовите споразумения.	8 дневно/48 седмично	В КТД може да определи друг период или да увеличи работното време над 10 часа дневно при определени обстоятелства
<b>Гърция</b>	Закон от 1998; 2000	До 12 месеца	9 – при 5-дневна работна седмица	43 - при 5-дневна работна седмица	40 (38 или 1748 годишно, ако е определен период от 12 м.)	-
<b>Ирландия</b>	Закон за организация на работното време -1997	До 4 месеца или до 12 месеца с КТД	-	48	39 – варира в споразуменията (главно на ниво филма)	Колективно или индивидуално споразумение за

						удължава не на периода от 4 на 12 месеца.
<b>Италия</b>	Закон от 1997, Министерска циркулярна разпоредба от 2000 г., Указ от 2003	До 4 месеца или до 12 месеца със споразу мение	-	48	40	Колектив но спора зумение за удължава не на периода от 4 на 12 месеца.
<b>Люксембург</b>	Законови от 1970, 1971, 1999, 2002	1 ме сец/4 седми ци или до 12 месеца с КТД	10	48	8 дневно/40 седмично	КТД (или министе рско разпоре ждане при липса на КТД), за увеличава не на периода от 1 месец/4 седмици до 1 г.
Холандия	Закон за работното време -1995	13 сед мици	Стандартно – 9 ч.; със споразумение – 10 ч.; при специални обстоятелства – 12 ч.	Стандарт но – 45; с КТД – 50 (повече от 4 сед мици) при специа лни обстоя телства - 60	Стандартно – 40; с КТД – 45; при спец. обстоятел ства - 48	Необхо дим е КТД или договор с Работниче ския съвет, за да бъдат надхвърле ни стан дартните правила – във всички случаи.
Норвегия	Закон за защита на работника и работната среда -1997	С индиви дуално или колек тивно спора зуме ние – до 1 г.; с разре шение на	С индивидуално споразумение – 9; С КТД – 10; с разрешение на ИТ – няма ограничение	С индиви дуално споразу мение – 48; С КТД – 54; с разреше ние на ИТ – няма ограниче ние	Нормалните часове – 9 дневно/40 седмично	Писмен договор с работника за базисната схема на ГОРВ; КТД – за въвеждане на по голяма дневно/се дмична продължи

		Инспекцията по труда – до 6 месеца				телност; Разрешение от ИТ, за да няма дневни и седмични ограничения (но само за по-малък период)
<b>Португалия</b>	Закон за общата организация на работното време от 1998	До 4 месеца или до 12 месеца със споразумение	10 - със споразумение	50 - със споразумение	8 дневно/44 седмично	Изисква се КТД, за да се увеличи определеният период от 4 на максимум 12 месеца
<b>Испания</b>	Кралски укази 1995, Закони от 1999 и 2001	До 12 месеца	9	50 – със споразумение	40	Изисква се КТД, за да се въведе ГОРВ
<b>Швеция</b>	Закон за работното време -1982	4 седмици	8	40	40	Възможни са вариации, когато го изисква характерът на работата. При отклонение от правилата се изисква КТД.
<b>Великобритания</b>	Наредба за работното време – 1998	До 17 седмици или до 26 седмици в определени случаи До 52 седмици – с КТД.	-	Варира в споразуменията	48	КТД (или договор с работниците, ако синдикатите не са признати), за да се увеличи периодът до 52 седмици. Работниците имат право да откажат



						48- часовото седмично ограниче- ние.
--	--	--	--	--	--	--------------------------------------------------

Източник: EIRO

Анализът на съществуващото законодателство и практиката във всички изследвани страни имат някакви законодателно установени схеми, които позволяват да бъдат фиксирани определен брой работни часове в рамките на някакъв период от време - поне от 1 месец/4 седмици, като се съблюдава осреднено работно време. Това става или чрез общото законодателство по работното време или чрез съответни закони или с промени и допълнения към съществуващите закони. В много страни схемите за ГОРВ се въвеждат най-често чрез колективното договаряне и обикновено постигнатите договорености са по-иновативни, отколкото предвидените от законодателството.

Лимит за максимален брой работни часове дневно по време на определения период за ГОРВ е въведен в Белгия, Франция, Германия, Гърция, Люксембург, Холандия, Норвегия и Испания. Обикновено този лимит е 9 или 10 часа, но при определени условия са разрешени и 11-12 часа, като те трябва да се договорят с КТД.

В повечето от страните е въведен лимит за среден максимален брой работни часове седмично - най-често 45, 48 или 50 часа, макар че са възможни и по-високи - обикновено 50-60 часа, в рамките на определен период от време. В някои случаи се изисква колективно споразумение. Лимитите, които трябва да се съблюдават през определения период, са: 35 ч. седмично (1600 ч. годишно) във Франция; 38 ч. в Белгия; 40 ч. - в Австрия (или колективно договорени, ако са по-малко), Финландия; Гърция (или 38 ч. при пълно ГОРВ), Люксембург (10 ч. дневно), Холандия, Испания и Швеция; 48 ч. - в Дания, Ирландия, Италия, Португалия и Великобритания. В Германия се придържат към средното дневно работно време – 8 часа.

Във всички страни схемите за ГОРВ могат да се въведат за работната сила като цяло или за част от нея, като се допуска възможността за индивидуализирани схеми, съгласно договореностите в КТД.

Таблица № 4

#### Колективно договаряне по годишното отчитане на работното време/схеми за вариации на работното време

Страна	Колективно договаряне по ГОРВ
Австрия	Много секторни договори дават възможност за вариации само в рамките на няколко седмици, но понякога и до 12 месеца. Детайлизацията на договорите се осъществява на равнище компания. Те се сключват между мениджмънта и работническите съвети. Така например, осредняване за 12 месечен период е разрешено чрез КТД в металообработването, производството на хартия, строителството, керамиката и информационните технологии. Там, където има КТД, те обикновено включват 13-52 седмичен период, през който работните часове могат да бъдат най-много 40, ако се поддържа средното равнище от 38.5 часа.
Белгия	Много секторни договори включват различни схеми на ГОРВ, които най-

	често са свързани с намаляване на работното време, като детайлите се уточняват на равнище предприятие. Такива договори има в облекло и текстил, химическа промишленост, търговия с храни, банки, здравеопазване.
<b>Дания</b>	Подобни схеми са включени в КТД най-вече за частния сектор, както и в споразуменията в осигуряването и други дейности от обществения сектор. Средната продължителност на работната седмица е 37 ч. в 12-месечен период, като горната граница е 48 часа седмично, която рядко може да бъде надхвърлена с договор на равнище предприятие.
<b>Финландия</b>	Много секторни договори дават възможност за различни схеми на ГОРВ за референтен период от 12 месеца – полиграфическа, химическа, металообработване, като в много случаи се определят дневни и седмични горни граници. Чрез секторните договори се допуска договаряне на равнище компания
<b>Франция</b>	Под влияние на законодателството колективните договори на секторно равнище и на равнище предприятие съдържат схеми за ГОРВ, като се поддържа средно равнище, базиращо се на 35 часа седмично работно време обикновено за период от 12 месеца.
<b>Германия</b>	Много са договорите на ниво сектор и компания. Те дават възможност за различни схеми за ГОРВ, най-често под формата на пресмятане на годишното работно време и гъвкаво седмично работно време.
<b>Гърция</b>	Няма колективни договори за схеми за ГОРВ с изключение на някои договори на равнище компания в сферата на производството.
<b>Ирландия</b>	Колективното договаряне е на равнище компания и по-специално в някои от големите фирми: Aughinish Alumina, Shannon Aerospace, SIFA и Honeywell. Опитите да се въведе ГОРВ в някои сфери от обществения сектор напоследък се оказаха проблематични.
<b>Италия</b>	Съществуват схеми, при които броят на отработените часове седмично може да варира около едно средно ниво през определени периоди от годината, което е записано във всички секторни КТД. Някои секторни договори дават възможност за “банка часове”, например в химията, металургията и металопроизводството, банките, текстила, търговията и местното управление, но само КТД за химическата промишленост съдържа клаузи за пълна годишна схема на работното време (с 247.5 работни дни годишно и седмично работно време, което варира около средното 37.75 часа в рамките на определени лимити). На равнище компания могат да се сключват детайлизирани споразумения по отношение ГОРВ.
<b>Люксембург</b>	Под влияние на законодателството в около 4 от 10 КТД (главно на ниво предприятие) се съдържат известни възможности за схеми за ГОРВ за период най-често от 4 седмици до 1 година. Разпространено е предимно сред занаятчиите – електротехници, бояджии и др.
<b>Холандия</b>	В много малка част от КТД, основно на ниво сектор, се съдържат клаузи за ГОРВ схеми. Периодът, по време на който може да се определи по-продължителна работна седмица, е 13 седмици. Пълни схеми за ГОРВ има само в търговията с дървен материал и обработката на месо. На равнище компания КТД се сключват от работническите съвети и могат да включват някои схеми на ГОРВ.
<b>Норвегия</b>	При договарянето през 2002 г. се поставя въпросът за изчисляване на средно работно време и това намира отражение в повечето КТД.
<b>Португалия</b>	Няма секторни договори, в които да се говори за схеми на ГОРВ. Само в някои от договорите на равнище компания се съдържат подобни клаузи - Vidro Automyvel, Covina, Unicer и Volkswagen Autoeuropa.
<b>Испания</b>	Повечето секторни и на ниво предприятие споразумения сега дават възможност за ГОРВ схеми.
<b>Швеция</b>	По време на двата тура по договарянето - през 1998 и 2001 г., в сключените около 20 секторни КТД се съдържат клаузи за годишно отчитане на

	работното време или за банки на работното време. Секторните договори позволяват такива схеми да се договорят на равнище компания.
<b>Великобритания</b>	Колективното договаряне протича главно на равнище компания и дава възможност за подобни схеми. ГОРВ преобладава в образованието, електро-, газо- и водоснабдяването, производството ( <i>Peugeot, Samsung Electronics</i> и <i>ICI</i> ).

*Източник: EIRO*

Данните показват, че пълното ГОРВ е по-разпространено в Дания, Финландия, Франция и Великобритания. В повечето страни договарянето по въвеждането на схеми за ГОРВ се осъществява в рамките на договарянето за намаляване на работното време като цяло. Следва да бъде отбелязано, че годишното отчитане на работното време е сравнително ново явление за Европа. Схемите са толкова различни за различните страни, че е трудно да бъдат обобщени. В повечето случаи те се съдържат в КТД на секторно ниво и на ниво предприятие. Първите пилотни проекти са в хартиената промишленост в Норвегия в средата на 70-те години. През 80-те години се развиват различни схеми на ГОРВ в редица страни, но едва през 90-те години те се разпространяват по-широко. Липсват обаче точни статистически данни за обхванатата с такива схеми работната сила в отделните страни.

**Въз основа на съществуващата информация изследваните страни могат да се обединят в няколко групи според обхвата със схеми за ГОРВ:**

- страни, в които съществуват схеми за ГОРВ от някакъв вид и те покриват значителна част от работната сила (около 1/3 или повече) – Дания, Франция, Германия и Испания;
- страни, в които схемите за ГОРВ са относително широко разпространени, покривайки твърде малка, но не незначителна част от работната сила – Белгия, Финландия, Италия, Люксембург и Великобритания;
- страни, в които схемите за ГОРВ съществуват, но нямат широк обхват – Австрия, Ирландия, Холандия, Норвегия и Швеция;
- страни, в които тези схеми почти не съществуват и има само някои изключения – Гърция и Португалия.

**Въпреки трудностите да се отчете точният ефект от въвеждането на схеми за ГОРВ, могат да се очертаят някои насоки на влияние:**

#### *1. Извънреден труд*

Теоретично, схемите на ГОРВ би трябвало да намаляват обема на извънредния труд, който се заплаща като такъв, тъй като в много от схемите седмичните или дневните работни часове могат да надхвърлят нормалните граници за извънреден труд без да са свързани със заплащане, ако се компенсират в друго време в определения период. Някои фирми в отделни страни съобщават за намаляване на извънредния труд при използването на такива схеми.

#### *2. Заплащане*

Информацията за влиянието на схемите за ГОРВ върху равнището на заплащане също е оскъдна, но в повечето случаи проблемът е ясно свързан с извънредния труд – намаляването на часовете, приемани за извънреден труд, очевидно означава загуба на сумите, които се изплащат като компенсация за него.

Според информацията от Франция и Италия, след въвеждането на схеми за ГОРВ заплатите намаляват в секторите, в които преди това се е полагал значителен по обем извънреден труд. Но в страни като Дания, Ирландия, Холандия и Великобритания тези загуби се преодоляват чрез повишаване на основното заплащане. Данните от изследване във Великобритания показват, че часовата ставка на заплащане при ГОРВ е с 13% по-висока, като отразява по-високата производителност и компенсациите за нестандартни режими на труд. Заедно с това, ако тези схеми се въвеждат само за отделни работници, може да се повиши диференциацията в заплащането.

### *3. Условия на труд и живот*

Ефектите върху условията на труд и живот могат да бъдат както положителни, така и отрицателни. Схемите за ГОРВ могат да бъдат съпроводени с намаляване на работното време и увеличаване на свободното време. По този начин работниците имат възможност да планират свободното си време в съответствие със своите потребности и да решават някои проблеми на своите семейства без да използват платения си годишен отпуск.

От гледна точка на отрицателния ефект схемите за ГОРВ могат да включват повече “несоциални” часове, т.е. през нощта или през почивните дни, което означава и значителни промени в начина на живот. В някои отрасли се наблюдава интензификация на труда. Вариращите работни часове също поражда определени проблеми в ежедневието на човека. Данните от изследване във Франция при влизането в сила на законодателството за намаленото работно време показват, че за около 60% от изследваните това е довело до общо подобрение. На противоположно мнение са само 15%. Но се наблюдават значими различия по пол и квалификация - по-ниско квалифицираните отчитат по-голям отрицателен ефект.

Изследванията показват, че нарастващата гъвкавост на работното време чрез различните схеми на ГОРВ може да доведе до по-голяма сегрегация на пазара на труда и отрицателни ефекти за по-уязвимите групи – жени, младежи и неквалифицирани работници.

### *4. Заетост*

И по този въпрос информацията е твърде оскъдна. Има много малко доказателства, че схемите за ГОРВ създават нови работни места, въпреки че те подобряват конкурентността на компаниите, което да направи несигурните места по-сигурни и да запази съществуващите работни места. Данните от проведените в Германия и Ирландия изследвания показват, че се увеличават безсрочните договори и като цяло заетостта става по-стабилна.

### *5. Конкурентоспособност и резултати на компаниите*

Информацията от много страни свидетелства за редица предимства за бизнеса при въвеждането на схеми за ГОРВ. Те позволяват гъвкаво разпределение на труда в съответствие с изискванията на пазара (без да се заделят ресурси за заплащане на извънреден труд), по-висока производителност на труда, намаляване на разходите – в частност на трудовите разходи (главно за извънреден труд). Схемите за ГОРВ могат да допринесат за повишаване на конкурентоспособността и печалбата на фирмите.

## Възгледи и стратегии на социалните партньори

Очевидно е, че въвеждането на ГОРВ има и положителни, и отрицателни страни, поради което не трябва да се възприема едностранен подход. Ключови проблеми са природата на схемите за ГОРВ и начинът, по който те се въвеждат на конкретното работно място, в частност изтъргуванятия между интересите на работодателите и синдикатите (например гъвкавостта на ГОРВ може да бъде изтъргувана за намаляване на работното време на работниците като цяло).

В своята основна характеристика ГОРВ, създаващо по-голяма гъвкавост, е от по-голяма полза за работодателите и обикновено тези схеми са инициирани от тях. За да могат и работниците да получат повече и по-ясни предимства са необходими определени условия, които да се добавят към схемите за ГОРВ (например, да се повиши основното заплащане, за да се преодолее намаляването от възнаграждението, като последица от липсата на компенсации за извънреден труд, както и от намаляването на работното време като цяло). Докато **работодателите**, макар и в различна степен, са за въвеждането на ГОРВ в зависимост от отрасъла и конкретните условия, възгледите на синдикатите са много по-диференцирани. В редица страни със силно колективно договаряне при въвеждането на ГОРВ се създава възможност за постигане на консенсус за печеливша и за работниците ситуация, както е в Германия, Италия и Австрия. **Някои синдикати** (напр. във Франция) се противопоставят на ГОРВ, но обикновено прагматизмът надделява и чрез преговори се постигат компенсаторни мерки за работниците, което всъщност е и основната загриженост на синдикатите. В много страни синдикатите са скептично настроени и внимателни по отношение на въвеждането на ГОРВ без реално изтъргуване на определени условия за своите членове. Но способността им за това е различна в различните страни и при различните специфични ситуации в отделните сектори и компании – ситуация на пазара на труда, регулаторната рамка, структурите за преговори и развитието на индустриалните отношения, например по отношение на заплащането и др. Факт е обаче, че в много страни съществуват КТД по ГОРВ, което показва, че синдикатите са успели да договорят определени клаузи в полза на своите членове.

### Основни потенциални преимущества и недостатъци на схемите за ГОРВ

За работодателите	За работниците и профсъюзите
<b>Потенциални преимущества</b>	
Възможност да се синхронизират по-добре работните часове с изискванията на производството или услугите	Засилване на стабилността на заетостта
По-добро използване на нарасналата производителност на човешкия капитал и капиталовите ресурси	Гарантиране на стабилен доход

Повишена способност да се предвидят бъдещи периоди, през които ще има натоварване с работа.	Може да повиши основното заплащане и отпуската или заплащането по болест
По-добро планиране на бюджета, с по-предвидими разходи	По-голяма възможност за контрол от страна на работниците върху организацията на работното време.
Повишена възможност да се намали извънредният труд и свързаните с него компенсации, като по този начин се намаляват разходите за труд	По-голяма предвидимост на работното време
Намаляване на отсъствията от работа	По-добро съчетаване на работата и семейния живот.
Намаляване на тежестта	По-големи отпуски с по-добро планиране на свободното време на работниците
Може да катализира по-иновативни промени на работното място	Може да институционализира конвенционалните процедури на КТД и културата на "приемане" от страна на синдикатите.
	Дава възможност за включване на синдикатите/работническите представители
<b>Недостатъци</b>	
Възможно е да се изискват преговори със синдикатите при въвеждането (с възможно последващо намаляване на мениджърската прерогатива)	Възможно е доведе до намаляване на заплащането, ако се загуби заплащането за извънреден труд и не се повиши основното заплащане
Възможна загуба на контрол върху някои аспекти на работното време	Повече отработени несоциални часове без компенсация (в частност загуба на компенсациите за извънреден труд)
Усложнена административна процедура и свързани с това разходи по управлението на ГОРВ схемите	Интензификация на труда, особено в определени периоди
Проблеми, когато работниците не искат да работят повече часове при предизвестие в кратък срок	Загуба на контрол върху реално отработените часове (в частност в случаите на индивидуални договори)
Възможна загуба на човешки капитал в смисъл на по-малко часове извънреден труд на по-опитен и квалифициран персонал.	Проблеми със съчетаването на работата и на семейния живот

	Значителни флукуации, възможни при по-кратко предизвестие
	Може да замрази продължителността на работното време в противовес на искането на синдикатите за намаляване на работното време
	Възможна индивидуализация на нормите за работно време и други изисквания, свързани с отношенията на заетост.
	Възможна диференциация на режимите на работно време и заплащане в компанията и сред работната сила (сегментация на пазара на труда)
	Може да доведе до децентрализация, която се отдалечава от секторния КТД
	Може да противоречи на формите на синдикално представителство на работниците

Европейският дебат по работното време и гъвкавостта има индиректно влияние върху схемите за ГОРВ на национално ниво. Като цяло инициативите по ГОРВ са главно на ниво компания и в известен смисъл са независими от дебата на национално и интернационално ниво, въпреки че колективното договаряне на ниво компания до голяма степен зависи от общата рамка на индустриални отношения в отделната страна.

**Развитие на работното време през 2003 – Резултати от изследване на Европейската обсерватория по индустриални отношения**

Прегледът на развитието на продължителността на работното време през 2002 и 2003 г. в ЕС (+Норвегия) показва, че средното колективно договорено седмично работно време остава относително стабилно – около 38 часа, като годишното договорено работно време е средно около 1,700 часа. В присъединяващите се страни и страните кандидатки средното колективно договорено работно време е значително по-високо, около 40 часа седмично и над 1,800 часа годишно.

**Постигането на по-нататъшно намаляване на работното време си остава централно искане на синдикалното движение в Европа.** На своя конгрес през 2003 г. ЕКП прие резолюция, която утвърждава намерението да се продължи кампанията за 35 часова работна седмица и мерки за иновативно намаляване на работното време чрез колективното договаряне, комбинирани, където е необходимо

със законодателство, вкл. и преразглеждане на Директивата за работното време, така че да се осигури покритието на всички работници, за да се постигне по-добро съчетаване на семейния и трудовия живот, като се има предвид и потребността от качествени работни места и обучение

### ***Средноседмично договорено работно време***

Колективното договаряне играе ключова роля в определянето на продължителността на работното време в изследваните страни (макар и в по-малка степен в страните кандидатки). Но трябва да се има предвид, че тази роля се различава значително в отделните страни и сектори, както и в зависимост от различните равнища на договаряне и обхвата на работната сила (около  $\frac{3}{4}$  в страните от ЕС и около 10% в 10-те присъединяващи се през 2004 г. страни). Различава се взаимоотношението между колективно договаряне и законодателства. Фиг. 1 показва договореното средно нормално седмично работно време за заетите на пълно работно време за цялата икономика за 26-те изследвани страни през 2003 г.

През 2003 г. в ЕС и Норвегия договорената продължителност на работното време варира в рамките на 5 часа - 35 часа (Франция) и 40 часа (Гърция). 14 страни имат нормална работна седмица между 37 и 39 часа.

В присъединяващите се страни и страните кандидатки ролята на колективното договаряне за определяне на продължителността на работното време е все още слаба. В повечето страни работната седмица не се отклонява от определената законодателно – 40 часа. Изключение са Словакия и Кипър, които са около средното за ЕС.

### ***Законодателно определена максимална продължителност на работната седмица и работния ден***

Както вече беше посочено, страните от ЕС и Норвегия трябва да съблюдават изискванията на Директива 93/104 ЕК за някои аспекти на организацията на работното време, съгласно която се допуска максимална продължителност на работната седмица 48 часа, но само за определен период (4 месеца).

*Таблица № 5*

### **Максимална продължителност на работната седмица и работния ден**

Страна	Законодателно определена максимална продължителност на работния ден	Законодателно определена максимална продължителност на работната седмица
Кипър	13	48
Дания	13	48
Франция		48
Германия*		48
Гърция	13	48
Унгария	12	48



Ирландия	13	48
Италия	13	48
Люксембург	10	48
Малта	12.5	48
Холандия	9	48
Португалия	10	48
Румъния	8	48
Великобритания	13	48
Австрия	10	40
Естония	8	40
Финландия	8	40
Латвия	8	40
Норвегия	9	40
Полша	8	40
Словакия	9	40
Словения	10	40
Испания	9	40
Швеция	8	40
Белгия	8	38
България	8	40

- Няма точно определен максимум, 48-часовата работна седмица се основава на максималната продължителност на работния ден

Източник: EIRO.

Всички страни, включени в изследването имат някаква форма на законодателно определена максимална продължителност на работния ден. В Малта и Словения те са определени през 2003 г. В някои страни (Кипър, Дания,, Ирландия, Италия и Великобритания) няма изрично определена максимална продължителност на работния ден.

#### ***Реална/обичайна продължителност на работната седмица***

Обикновено данните за нормалното седмично работно време се измерват чрез изследванията на работната сила на Евростат. Но тези данни са трудни за сравнения, тъй като в много от страните се използват различни определения. В дадената по долу фигура обичайната продължителност на работната седмица кореспондира на броя на часовете, които човек обикновено работи, като се включват извънредните часове- платени и неплатени, като се изключва времето за пътуване и времето за почивка (обедна или друга).

Обичайните отработени седмично работни часове във всички страни са повече от средната нормално договорена продължителност на работната седмица с един- два или повече часа, като най-голяма е разликата във Великобритания.

Сравнението на обичайна и 10-те присъединяващи се страни показва, че в последните тя е с 3.5 часа повече в сравнение с тази в настоящите страни- членки. Всички присъединяващи се страни и страни членки с изключение на Словения имат по-голяма продължителност на работната седмица на заетите на непълно работно време от средната за ЕС. (Изключение прави само Италия).

Таблица № 6

Нормално изработени средни работни часове през седмицата, заети на пълно работно време, 2002 и 2003 г.

Страна	2002			2003		
	Общо	Жени	Мъже	Общо	Жени	Мъже
Австрия*	40.1	39.9	40.2	-	-	-
Белгия	39.2	38.0	39.8	-	-	-
България	40.9	40.7	40.2	40.7	40.6	41.0
Кипър	40.0	39.6	40.4	-	-	-
Естония	42.4	41.5	43.1	-	-	-
Финландия	40.7	39.1	42.0	-	-	-
Ирландия	37.8	32.8	41.9	37.4	32.5	41.4
Латвия*	43.5	42.0	44.9	-	-	-
Малта	40.0	38.3	40.7	39.9	38.2	40.6
Холандия*	39.1	38.1	39.4	-	-	-
Норвегия	39.0	36.6	40.2	39.6	37.4	40.8
Румъния	41.6	40.5	42.3	41.3	40.6	42.0
Словакия	40.8	40.5	41.1	40.5	40.0	40.9
Словения	41.5	40.3	42.4	41.1	39.8	42.1
Испания	-	37.3	39.8	-	-	-
Великобритания	37.8	34.4	39.6	37.5	34.2	39.3

Източник: EIRO. \* - данни за 2001г..

Таблица № 7

Нормално изработени средни работни часове през седмицата, заети на непълно работно време, 2002 и 2003 г.

Страна	2002			2003		
	Общо	Жени	Мъже	Общо	Жени	Мъже
Австрия*	22.0	21.9	22.1	-	-	-
Белгия	23.1	23.1	23.3	-	-	-
България	20.7	20.3	21.6	19.2	19.3	20.8
Кипър	22.0	22.4	21.1	-	-	-
Естония	22.2	22.2	22.2	-	-	-
Финландия	20.1	20.4	19.5	-	-	-
Франция	23.6	23.6	23.5	23.2	-	-
Латвия*	21.9	21.9	21.9	-	-	-
Малта	21.2	21.1	21.6	20.4	19.7	21.6
Холандия*	21.2	20.8	21.9	-	-	-
Норвегия	20.5	21.2	18.2	20.6	21.2	18.7
Румъния	25.0	22.1	28.6	25.9	26.4	25.5
Словакия	23.3	23.2	23.4	21.9	22.1	21.5
Испания	-	17.2	18.0	-	-	-
Великобритания	15.6	15.8	15.1	15.7	15.7	15.5

Източник: EIRO. \* Данни за 2001.

Таблица № 8

## Средна реална продължителност на работната седмица, всички работници, 2002-2003г.

Страна	2002			2003		
	Общо	Жени	Мъже	Общо	Жени	Мъже
Франция	36.3	33.4	38.9	38.8	-	-
Унгария*	39.5	37.1	41.4	-	-	-
Ирландия	37.8	32.8	41.9	37.4	32.5	41.4
Италия	37.0	33.0	39.0	-	-	-
Полша	42.9	39.8	45.4	43.0	39.7	45.5
Швеция	30.4	26.6	33.9	-	-	-

Източник: EIRO. \*Данни за 2000 г..

### Годишен отпуск

Годишната продължителност на работното време е повлияна от продължителността на платения годишен отпуск. Годишната продължителност в ЕС и Норвегия е средно 26.5 дни, и леко се е повишила през последните няколко години от 25.6 дни през 2000 г. Договорената продължителност на годишния отпуск варира значително от 33 дни в Швеция до 20 дни в Ирландия. В повечето от присъединяващите се страни годишната отпуса не се отличава от установената със закон, но например в Словакия през 2003 г. е договорено в около 25% от организациите удължаване, най-често с 1 седмица.

Средно договорената продължителност на годишния платен отпуск надхвърля законово установената с 4 или повече дни в Дания, Финландия, Германия, Италия, Холандия, Норвегия, Румъния, Швеция и Великобритания. Средната продължителност на договорения платен отпуск е близка до минимално установената със закон в Австрия, Франция и Ирландия и вероятно в повечето присъединяващи се страни и страни кандидатки.

Таблица № 9

## Средна договорена продължителност на платения годишен отпуск

Страна	Законодателно установена максимална продължителност на годишния отпуск	Продължителност на годишния отпуск – дни
Швеция	25.0	33.0
Холандия*	20.0	31.3
Дания	25.0	30.0
Германия	20.0	29.1
Италия	20.0	28.0
Люксембург	25.0	28.0
Австрия**	25.0	25.0
Финландия**	20.0	25.0
Франция	25.0	25.0
Норвегия	21.0	25.0
Португалия	22.0	24.5
Великобритания	20.0	24.5
Румъния	20.0	24.0
Гърция	20.0	23.0
Кипър	20.0	20.0
Ирландия	20.0	20.0
Малта	24.0	-
Белгия	20.0	-
България	20.0	-
Унгария	20.0	-
Естония	20.0	-
Латвия	20.0	-
Полша	20.0	-
Словения	20.0	-
Словакия	20.0	-
Средно за страните от ЕС+ Норвегия***	21.9	26.5
Присъединяващи се страни и страни кандидатки	20.4	-
Средно****	21.3	29.5

\* Данни за 2001 г.; \*\* Данни за 2002 г., \*\*\* Средно за ЕС и Норвегия, \*\*\*\* Средно за всички страни  
Източник: EIRO.

## Годишно работно време

Данни за колективно договореното работно време има само за някои страни и те са представени в таблицата по-долу.

Таблица № 10

## Средно договорено годишно работно време, 2002 и 2003

Страна	2002	2003
България	1,718	1,710
Дания	1,643	1,636
Финландия	1,630	Nd

**Средно договорено годишно работно време, 2002 и 2003**

Страна	2002	2003
Германия	1,656	1,656
Италия	1,647	Nd
Холандия	1,747	Nd
Румъния	1,840	1,840
Испания	1,756	1,757

*Източник: EIRO*

В ЕС и Норвегия средното колективно договорено нормално работно време през 2003 г. е 1,696.8 часа, като варира от около 1,800 часа в Гърция и Ирландия до под 1,600 часа във Франция. Белгия и Португалия също имат сравнително по-висока продължителност на годишното работно време, докато Дания и Холандия също са с по-ниска продължителност. В Гърция средното годишно работно време е с 232 часа по-високо (около 15% повече) от това във Франция или като еквивалент – 6 работни седмици повече в Гърция.

Сравнението за 16 страни показва, че поради различия в продължителността на платения отпуск и официалните празници има различни тенденции от тези по отношение на седмичното работно време.

В 10 присъединяващи се страни и страни кандидатки средното колективно договорено годишно работно време през 2003г. е 1,805.8 часа - 109 часа повече от средното за ЕС + Норвегия или около 3 работни седмици годишно. Около 80% от тази разлика се дължи на по-продължителната работна седмица в тези страни, а останалата – на по-продължителния среден платен отпуск в страните от ЕС.

*Таблица № 11*

**Средно договорено нормално годишно работно време, 2003 г.**

Страна	А. Седмично работно време - часове	Б. Общо годишно работно време - часове (Ах52)	В. Годишен отпуск (дни)	Г. Обществен и празници (дни)	Д. Общо почивка (В+Г) в часове	Е. Годишно работно време (Б-Д)
Естония	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Унгария	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Латвия	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Полша	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Румъния	40.0	2,080.0	24.0	7.0	264.0	1,832.0
България	40.0	2,080.0	20.0*	13.0	264.0	1,816.0
Словения	40.0	2,080.0	20.0*	13.0	264.0	1,816.0
Ирландия	39.0	2,028.0	20.0	9.0	226.2	1,801.8
Гърция	40.0	2,080.0	23.0	12.0	280.0	1,800.0
Малта	40.0	2,080.0	24.0*	14.0	304.0	1,776.0
Белгия	38.0	1,976.0	20.0*	10.0	228.0	1,748.0
Словакия	38.5	2,002.0	20.0*	13.0	254.1	1,747.9
Португалия	39.0	2,028.0	24.5	11.0	280.5	1,747.5

Испания	38.6	2,007.2	22.0*	14.0	277.9	1,729.3
Люксембург	39.0	2,028.0	28.0	10.0	300.2	1,727.8
Австрия	38.5	2,002.0	25.0	12.0	284.9	1,717.1
Кипър	38.0	1,976.0	20.0	15.0	266.0	1,710.0
Великобритания	37.2	1,934.4	24.5	8.0	241.8	1,692.6
Норвегия	37.5	1,950.0	25.0	10.0	262.5	1,687.5
Швеция	38.8	2,017.6	33.0	11.0	341.4	1,676.2
Финландия	37.5	1,950.0	25.0	12.0	277.5	1,672.5
Италия	38.0	1,976.0	28.0	12.0	304.0	1,672.0
Германия	37.7	1,960.4	29.1	10.5	298.6	1,661.8
Холандия	37.0	1,924.0	31.3	8.0	290.8	1,633.2
Дания	37.0	1,924.0	30.0	12.0	310.8	1,613.2
Франция	35.0	1,820.0	25.0	11.0	252.0	1,568.0
Средно ЕС+ Норвегия	38.0	1,975.4	25.8	10.8	278.6	1,696.8
Средно Присъединяващи се страни и страни кандидатки	39.7	2,061.8	20.8	11.5	256.0	1,805.8
Средно всички страни	38.6	2,008.6	23.9	11.1	269.9	1,738.7

Източник: EIRO. \* Законодателно установен годишен платен отпуск

## 6. Гъвкавост и сигурност на пазара на труда

Проблемът за заетостта е един от най-важните проблеми в европейската политика. Поставен приоритетно на срещата на Европейския съвет през 1997 в Люксембург, по-късно включен в Договора от Амстердам, днес този проблем е на вниманието на всички страни-членки, които развиват координирани действия за насърчаване на политики, насочени към създаването на заетост. Гъвкавостта на пазара на труда беше предложена като възможност за създаване на повече работни места. Дилемата за европейските политици е как да се достигне желаната степен на гъвкавост, като в същото време се запазят социалните ценности и социалната защита, които са съществени елементи на Европейския социален модел. Въпросът е доколко е възможно да се съчетаят нарасналата конкурентоспособност със социалната защита.

Исканията за гъвкавост бяха посрещнати с твърдо противопоставяне, особено в страни, като Франция и Германия, в които синдикатите имат традиции в борбата за трудови права. МОТ публикува доклад, в който посочва, че гъвкавостта на пазара на труда е довела до значителна ерозия на трудовите права, особено в такива важни сфери, като сигурност на заетостта и доходите и стабилността на условията на живот и труд. Европейският, а и световният опит, показват, че досега провежданите гъвкави мерки като цяло доведоха до отчетливо повишаване на индивидуалните трудови рискове, това ще рече - до изместване тежестта на "предприемаческия риск" върху наемния труд, при това без да са настъпили

очакваните положителни ефекти към по-висока заетост. След процеса на дерегулиране все повече се говори за алтернативата “гъвкава сигурност“ (flexicurity) от съчетаването на гъвкавост и сигурност. По същество това представлява преориентация от пазарно-радикалните форми на гъвкавост към социалноподплатени такива, а именно:

- преходни пазари на труда;
- гъвкави форми на работно време, осигуряващи по-висока заетост;
- учене през целия живот;
- социално осигуряване на атипичните форми на заетост.

Въвеждането на понятието се приписва на холандския професор Ханс Андриенсен, участващ активно в политиката, който в редица речи и интервюта през 1995 г. определя гъвкавата сигурност като преминаване от сигурност на работното място към сигурност на заетостта. Той предлага да се компенсира намаляващата сигурност на работното място, поради липсата на постоянни работни места и възможностите за по-лесно уволняване с подобряване на възможностите за заетост и социална сигурност.<sup>1</sup> Например по-гъвкавото законодателство по защита на заетостта се балансира с подобрения за временните и частично заетите работници, като се подкрепя професионалното им обучение и допълнителни социални придобивки. В края на 1995 г. Холандският социален министър представи меморандум “Гъвкавост и сигурност”, а по-късно беше разработено и съответно законодателство.

Гъвкава сигурност се свързва и с Дания, за която са характерни традиционно слабата защита на заетостта, добре развита социална сигурност и възможност лесно да се намери работа. След срещата в Лисабон през 2000 г., на която това понятие се разглежда, то се разпространява и в останалите страни.

Политиките на гъвкава сигурност са насочени към нарастване на конкурентоспособността на европейските икономики чрез тяхното по-нататъшно либерализиране. Поради това “осигуряването на сигурност” не е основната цел. Тя по-скоро е средство за постигане на компромис между работодателите, които искат дерегулация на пазарите на труда и работниците, които искат да защитят своите права.

**Според ОИСР гъвкавостта включва:**

- **Външна нумерическа гъвкавост** (гъвкавост на заетостта), означаваща възможността на работодателя да приспособява броя на работниците към настоящите си нужди. Или, това е назначаване и уволняване, което се проявява в мобилността на работниците от един работодател към друг (външен оборот на труда)
- **Вътрешна нумерическа гъвкавост** (функционална гъвкавост), която означава възможността на работодателя да променя броя и разпределението на работните часове, без да променя броя на работниците. Това може да става чрез сменна работа, сезонни промени, работа през почивните/празничните дни, извънреден труд и др.

---

<sup>1</sup> Andranic Tangian. Trade unions facing deregulation of labour markets: Do flexicurity policies make a difference? Paper presented at the GURN workshop Trade Unions, Globalization and Development. Brazil, 2005

- **Функционална гъвкавост** (гъвкавост на структурата на работата) е свързана с възможността работодателят да премества работниците си от една задача към друга, от един отдел към друг или да променя съдържанието на тяхната работа. Това е свързано с мобилността на работниците в предприятието (вътрешен оборот на труда)
- **Гъвкавост на заплащането**, която дава възможност на работодателя да променя заплатите в отговор на променящия се пазар на труда или конкурентни условия. Обикновено работодателите търсят възможности за приложение на системи на заплащане, свързани с индивидуалния принос като допълнение или вместо обичайните колективни споразумения
- **Външна функционална гъвкавост** е възможността работодателят да поръчва изпълнението на някои задачи на външни работници или фирми без договори за заетост, но с търговски договори под формата на работа от дистанция, виртуални организации или чрез самонаемане.

**Понятието сигурност също включва няколко елемента:**

- **Сигурност на работното място** – тя означава запазване на специфичната работа при същия работодател и гарантира защитата на работниците от съкращения и значими промени на условията на труд. Това е основна цел на законодателството, свързано със защита на заетостта.
- **Сигурност на заетостта/на пригодността за заетост** - означава сигурност да работиш, независимо дали при същия работодател или не. Това означава наличие на работни места за съкратените работници и безработните, отговарящи на тяхната квалификация и предишните условия на труд. Пригодността за заетост на търсещите работа може да се подобри чрез включване в професионално обучение в рамките на учене през целия живот, което може да бъде предложено както от работодателя, така и в рамките на активните програми на пазара на труда.
- **Сигурност на дохода (социална сигурност)** – защита на дохода в случай на прекъсване на платената работа. Това може да бъде на основата на минималната заплата, индексация на заплатата, ясна социална защита, вкл. прогресивно данъчно облагане, осигуряване на придобивки за възрастните и др.
- **Комбинирана сигурност** – възможността да се комбинира платената работа с други социални дейности и задължения. Тя е свързана с “баланса на труд и живот”, Баланса на трудов и семеен живот, за които много се говори през последните години в страните от ЕС. Тук могат да се разглеждат различни схеми – ранно гъвкаво частично пенсиониране, гъвкаво работно време и разнообразни схеми на използване на платен и неплатен отпуск.

През февруари 2005 г. МОТ проведе 7 Европейска регионална среща, на която един от 4-те основни въпроси, които се обсъждаха, беше за баланса между гъвкавост, сигурност и стабилност на европейските трудови пазари. Основната загриженост на старите страни членки е да се балансира гъвкавостта и



сигурността на основата на засилване на сигурността и на тази основа моделът да се направи по-адаптивен. Целта от Лисабон за повече и по-добри работни места изисква добре балансиран микс от политики във всички области, които да облагодетелстват ръста на заетостта. Все още обаче се регистрира нарастваща безработица и социално изключване.

В новите страни-членки и в страните кандидатки, въпреки значително гъвкавите пазари на труда и икономическия ръст, не се регистрира значимо създаване на работни места и сигурността е в значителна степен подценена.

В Позицията на Европейската конфедерация на труда за срещата се подчертава, че основният интерес на синдикатите по повод гъвкавата сигурност е: да се съгласуват стратегическите цели за повече и по-добри работни места и социалната кохезия със зачитането на правата на работниците на сигурност. Отчита, че пазарът на труда в страните от Източна Европа е много по-гъвкав, но много по-несигурен от този в страните-членки на ЕС. Затова е важно развитието на социалния диалог и по-пълното включване на социалните партньори във формулирането и провеждането на политиката по отношение на макроикономиката, заетостта и сигурността. Заедно с това правителствата трябва да поемат по-големи отговорности по отношение на макроикономическата и социалната политика. Синдикатите, от своя страна ще продължат да се противопоставят на гъвкавост и законодателство, които прехвърлят тежестта и отговорността главно върху работниците.

## **7. РАЗВИТИЕ ПО РАБОТНОТО ВРЕМЕ В БЪЛГАРИЯ**

### **Гъвкавата заетост и социалният диалог в България**

Социалните партньори имат жизнено важна роля в постигането на по-прозрачен и гъвкав пазар на труда, нови форми на организация на труда и справедлив баланс между гъвкавост и сигурност на работните места. В последните години обаче все повече се лансира тезата, че работодателите се борят за гъвкавост, а синдикатите с отстояваната от тях икономическа и социална политика, пречат на гъвкавостта. Обикновено предмет на критика са системите за защита на заетостта, минималните заплати, видът на сключваните трудови договори, колективното договаряне и социалната сигурност. Тези тези се подкрепят за съжаление и от експертите на СБ и МВФ.

Както вече беше разгледано в предишната част на публикацията, гъвкавостта има различни измерения. У нас обаче, когато се говори за гъвкавост, се има пред вид преди всичко възможността за гъвкавост на наемането - срочни договори, снемане на защитите при уволнение и улесняване на работодателите да освобождават безконтролно и немотивирано работниците.

За функционална гъвкавост, която включва нови организационни форми на работа, на професионална квалификация, поливалентност и мобилност на работната сила все още малко се говори, а и трудовото законодателство не съдържа много възможности в това отношение. Немислимо е да се постигне ефективна

гъвкава заетост, ако не се осигури и широкопрофилна професионална подготовка и мобилност на работната сила. Статистиката показва, че регистрите на бюрата по труда се пълнят най-вече от неквалифицирани и нискоквалифицирани работници, а средствата, които работодателите заделят за обучение и квалификация на своите работници, да не говорим за учене през целия живот, са нищожни или липсват в повечето български предприятия.

Редица изследвания, вкл. и по линия на МОТ, свидетелстват, че българският трудов пазар се характеризира с достатъчно висока гъвкавост на трудовото законодателство и силно ограничена сигурност на заетостта. Тази ограничена сигурност е свързана с доходите на работниците, със забавени или неразплатени за години назад работни заплати, с нисък размер на социалните обезщетения. По-нататъшното либерализиране на законодателството, при липсата на адекватни социални защити би било неприемливо. Нещо повече – ограничената социална сигурност възпрепятства възможностите за една по-голяма гъвкавост по отношение на работното време - частична и временна заетост. Като правило тези форми на заетост не са атрактивни за българската реалност, поради ниското равнище на заплащане.

От гледна точка на синдикатите, трудовото законодателство, въпреки заявките на работодателите за по-нататъшното му либерализиране създава достатъчно възможности за гъвкавост на отношенията на заетост в посочените вече направления.

● ***По отношение на трудовите договори, срочност, заменяемост, допълнителен труд***

Кодексът на труда очертава разнообразни възможности за сключване както на безсрочни, така и на срочни договори за определен срок и под условие. Това, което не харесва на работодателите е, че за работи, които нямат сезонен, временен или краткотраен характер само по изключение може да се сключва срочен договор, с което се слага край на практиката на непрекъснатите верижни срочни договори, които даваха възможност да се уволнява бързо, безпрепятствено, удобно и евтино и да се държат в послушание наемните работници. Което няма нищо общо с гъвкавостта. Наред с това по отношение на прекратяването на трудовото правоотношение работодателят разполага с 23 основания.

● ***Гъвкавост на работното време***

Кодексът на труда предлага възможности за наемане на непълно работно време, за удължаване на работното време при производствена необходимост без заплащане с реципрочно връщане на часовете (чл. 136 а), за извънреден труд до 150 часа, за ненормиран работен ден (чл. 139, ал.4), сумарно изчисляване на работното време. Последното дава възможност за една по-добра организация и гъвкавост на труда, но все още не се използва, въпреки настояванията на синдикатите. От гледна точка на тези възможности общо в рамките на една календарна година работодателят може да разпoredи 120 часа удължено работно време + 150 часа извънреден труд +100 часа ненормиран работен ден или общо 370 часа фактически извънреден труд за една година, подлежащ на компенсиране с работно време, отпуск или заплащане. Това по изчисления на експертите на КНСБ означава 46,25 работни дни (при 8 часов работен ден), т.е. 2,2 месеца извънреден труд.

### ● **Гъвкавост на заплащането**

Възможностите в това отношение са много и са обвързани с гъвкавото наемане и гъвкавото работно време. Това, което обаче трябва да се отбележи е, че режимите на заплащане са толкова “гъвкави”, че позволяват неизплащане на заработен работни заплати с месеци и години.

През 2003 г. при срещата си с новоизбрания министър на труда КНСБ постави въпроса за постепенно намаляване на продължителността на работната седмица от 40 на 35 часа без да се намалява заплащането, като за работодателите се предвидят данъчни и осигурителни стимули. Предложението беше подкрепено от КТ “Подкрепа”. Според КНСБ това би имало няколко положителни ефекта:

- повишаване на часовата ставка на заплащане;
- по-малко използване на извънреден труд;
- създаване на нови работни места
- повишаване на възможността за използване на гъвкави форми на заетост.

Работодателските организации се противопоставиха на това искане, като го оцениха като преждевременно и нерационално, тъй като би намалило конкурентоспособността на предприятията. Правителството отказа да предприеме стъпки за законодателни промени, оставяйки топката в полето на синдикати и работодатели.

**Изразявайки своята твърда подкрепа за необходимостта от въвеждането на гъвкава заетост, синдикати поставят определени условия:**

**На първо място, за гъвкавост, но съчетана със спазване на закона и регламентите**, а не определяна от “правото” на работодателя по логиката “законът – това съм аз”. Без подмяна на регулативните механизми от страна на работодателите със собствени либерализирани и гъвкави едностранно налагани правила на играта. При осигурен баланс между дерегулацията и регулацията на отношенията на заетост. Опитът в световен мащаб показва, че общата тенденция към дерегулиране на трудовите отношения, включително и по отношение на работното време, типа на договорите, които се сключват, заплащането и т.н., не отменя необходимостта от правен регламент. Т.е., либерализират се законови рамки, премахват се ограничения, но като цяло процесът протича в предварително зададени параметри. Това, от една страна, позволява да се оптимизира съчетаването на интересите в обществото, а от друга – прави предвидимо поведението на отделните социални актьори. Закономото регламентиране в никакъв случай не означава връщане към пълна регулация, а по-скоро – идентифициране на проблемите, анализ на интересите и очакванията и на тази база – конституирането на регулативни механизми, без да се отива към конфронтиране с общите тенденции на либерализация в икономиката. С други думи, либерализацията и дерегулацията не означават непременно липса на законов регламент.

**На второ място, за договорена гъвкавост.** Либерализацията на трудовото законодателство и дерегулацията на пазара на труда трябва да се съпровождат със засилване ролята на социалния диалог и колективното договаряне, какъвто е опитът на европейските страни. Договореността, консенсусът, съгласуването и компромисът на интереси дават възможност да се защитят и интересът на бизнеса от гъвкавост и конкурентоспособност, и интересът на работника от сигурност, да се преодолеят в определена степен диференциацията в условията на наемане, загубата

на социална сигурност и социалното разслоение. Европейската практика показва, че поведението на отделните индивиди и фирми на пазара на труда е повлияно от редица допълнителни фактори и “изтъргувания” – нещо се заменя с друго нещо – например по-малката защитата на заетостта се изтъргува за по-голям достъп и обхват на социалната защита или по-бавното нарастване на заплатите се комбинира с подобрени политики по заетост, които се концентрират главно върху обучението и осигуряват предпоставки за гъвкавост и професионална мобилност на работната сила. На европейско ниво има редица рамкови споразумения – за заетостта на непълно работно време, за срочните договори, за временната заетост, за работата в сектора на информационните технологии.

**На трето място, за гъвкавост, отчитаща трудовите права и осигуряваща социална защита.** Новата по-гъвкава среда, която възниква под въздействие на глобализацията и технологичната промяна, изисква и нова сигурност, свързана с нея.

На фона на разгледаната вече европейската практика, свързана с гъвкавостта на работното време, България значително изостава. Данните от изследването на работната сила “Заетост и безработица” на НСИ показват, че като цяло заетостта в страната продължава да се характеризира предимно с наемането на постоянен договор и на пълно работно време. Независимо, че нараства относителният дял на работещите на непълно работно време, все още този вид заетост не е популярен в страната, изключвайки разбира се сивия сектор, за който липсват достоверни данни. Анализът на сключените колективни договори на отраслово равнище показва, че все още гъвкавостта на работното време не е в предмета на договаряне на социалните партньори.

Хармонизацията на българското законодателство с европейското е главният аргумент за въвеждане на схеми на гъвкаво работно време. Европейските синдикати ни съветват много внимателно да приемаме и договаряме гъвкави работни схеми, защото често работодателите ги използват за удължаване на работното време без компенсиране, за намаляване на работната заплата или да използване на извънреден труд.

### **Основни характеристики в динамиката на работното време**

Съгласно Кодекса на труда:

- Работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа;
- Нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа.

Както показват данните на Изследване на работната сила “Заетост и безработица” и други данни на НСИ за 2002-2003 г. реално работното време се движи в рамките на тези законоустановени норми.

Таблица № 12

**Основни характеристики на работното време (РВ)**

Продължителност	Заетост и работно време	Извънреден труд и отпуски
<i>Дневно РВ на 1 нает**:</i> 2002 г.: 7,9 часа 2003 г.: 7,9 часа	<i>Наети на непълно РВ (отн. дял от всички наети):</i> 2002 г.: 3,4% 2003 г.: 3,2%	<i>Извънреден труд на 1 нает:</i> 2002 г.: 1,05 часа месечно 2003 г.: 1,03 часа месечно
<i>Месечно дни на 1 нает:</i> 2002 г.: 17,9 дни 2003 г.: 18,4 дни	<i>в т.ч. за жени:</i> 2002 г.: 5,1% 2003 г.: 5,0%	<i>Ползван платен отпуск на 1 нает:</i> 2002 г.: 21,39 дни годишно 2003 г.: 21,37 дни годишно
<i>Обичайно седмично* РВ на наетите работници:</i> 2002 г.: 40,9 часа 2003 г.: 40,7 часа***	<i>Обичайно седмично* РВ на наетите на непълно РВ работници:</i> 2002 г.: 20,7 часа 2003 г.: 19,7 часа***	<i>Ползван отпуск по болест на 1 нает:</i> 2002 г.: 8,95 дни годишно 2003 г.: 8,88 дни годишно
<i>в т.ч. за жени:</i> 2002 г.: 40,7 часа 2003 г.: 40,6 часа***	<i>в т.ч. за жени:</i> 2002 г.: 20,3 часа 2003 г.: 19,2 часа***	<i>Ползван неплатен отпуск на 1 нает:</i> 2002 г.: 3,55 дни годишно 2003 г.: 3,95 дни годишно
<i>в т.ч. за мъже:</i> 2002 г.: 41,2 часа 2003 г.: 41,0 часа***	<i>в т.ч. за мъже:</i> 2002 г.: 21,6 часа 2003 г.: 20,8 часа***	<i>Престой на 1 нает:</i> 2002 г.: 0,42 дни годишно 2003 г.: 0,34 дни годишно
<i>Годишно РВ на 1 нает:</i> 2002 г.: 1697 часа 2003 г.: 1744 часа		

\*\*Всички данни в таблицата на 1 нает – без жените в отпуск по майчинство

\*\*\*Данни за първо полугодие

Източник: НСИ, Бланка Труд”, 2002/2003;

\*Изследване на работната сила “Заетост и безработица”, НСИ, No 1,2,3,4/2002 и No1,2/2003

Данните показват, че не са настъпили съществени промени в **средната продължителност на работното време**, както в дневен и седмичен период, така и като месечно и годишно измерение. Намалява относителният дял на наетите на непълно работно време и това почти изцяло се дължи на нарастване броя на наетите на пълно работно време по програмата на МТСП “От социални помощи към заетост”. Тази програма осигури за около 89 хил. безработни субсидирана заетост на пълно работно време за различен срок (до 1 година) при минимална работна заплата в общественополезни дейности.

**Извънредният труд** не бележи съществени промени. Трябва да се има предвид обаче, че това са официални данни за платен извънреден труд. Според експертни разчети истинският размер на извънредния труд в някои отрасли на частния сектор (напр. текстилна и шивашка промишленост) е многократно по-голям и достига до 20-30% от нормалното работно време. В голямата си част той е незаплатен и често пъти прикрит под формата на акордно заплащане и изпълнение на спешни поръчки. Размерът на ползвания платен отпуск се движи малко над законоустановения му минимален размер от 20 работни дни годишно. Увеличава се размерът на ползвания неплатен отпуск с близо половин ден на 1 нает.

**Общо максималният годишен фонд работно време** на наетите работници (сумата от отработените и неотработените по различни причини дни) нараства с над 27 млн. човекодни поради увеличената заетост, но в структурен размер не настъпват значителни изменения.

Таблица № 13

**Годишен фонд работно време (ГФРВ) на наемните работници (в човекодни и %)**

	2002 г.	%	2003 г.	%
Отработени човекодни	406 444 320	86.2	431 346 585	86.5
Платен отпуск	40 468 203	8.6	41 736 115	8.4
Отпуск по болест	16 927 998	3.6	17 338 819	3.5
Неплатен отпуск	6 717 417	1.4	7 715 815	1.5
Престой	802 872	0.2	669 393	0.1
Общ максимален ГФРВ	471 360 810	100.0	498 806 393	100.0
ГФРВ на 1 нает (човекодни)	249	-	255	-

Данните от регулярните наблюдения на работната сила на НСИ показват, че 3/4 от заетите на непълно работно време работят при тези условия поради “липсата на достатъчно работа” или “невъзможност да намерят друга работа”. Мотиви, свидетелстващи за собствен избор на заетите, свързани с “обучение в учебно заведение или курсове за квалификация” или пък “поради семейни причини” са посочени само от по 5% от респондентите. Следователно за България намаленото работно време е преди всичко принудително решение, наложено отвън – от работодателя, от икономическата ситуация и много по-малко - като автономен избор на личността.

През юни 2004 г. Националният статистически институт проведе еднократно **Наблюдение на пазара на труда сред предприятията на преработващата промишленост, търговията на дребно и сектора на услугите**, като част от хармонизираната програма на Европейския съюз за бизнес наблюдения и наблюдение на потребителите. Изследвани са общо 3131 предприятия.<sup>2</sup> Данните от изследването потвърждават направените да сега изводи по отношение на работното време на българските наемни работници.

**Структура на заетите според работното време**

- **Заетите работят преобладаващо на пълно работно време**, като резултатите са:
  - за преработващата промишленост - 99.7%;
  - за търговията на дребно - 95.5%;
  - за сектора на услугите - 96.8%.
- **Съотношението постоянна/временна заетост е в полза на постоянно заетите:**
  - 94.1 % за промишлеността;
  - 99.1% - за търговията на дребно;
  - 93% - за сектора на услугите.

Очертава се тенденция за създаване на работни места предимно с пълна заетост. Наблюдението регистрира затруднения, които пречат на предприятията да отговорят с повече производство/продажби/услуги при евентуално повишено търсене. За промишлеността с най-голяма важност са законовите разпоредби, които ограничават предприятията да са гъвкави с работното време - коефициент 27

<sup>2</sup> Виж [www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)

и липса на квалифицирани кандидати за работа - 14.<sup>3</sup> Същите причини изпъкват и при търговията на дребно и сектора на услугите. В допълнение се открояват още ограниченията за гъвкавост на работното време поради договорено работно време с коефициент на важност 18 за търговията на дребно и 9 за сектора на услугите и ограниченията за наемане на временен персонал - коефициент на важност 11 за търговията и 12 за услугите.

### **Структура на работното време и работните часове**

В промишлеността преобладават предприятията (66%), които работят между 40 и 59 часа на седмица, под 40 часа - 22% от предприятията, останалите работят 60 и повече часа на седмица. Средното работно време на седмица за работа на една смяна е 40 часа и 81 часа за работа на 2 и повече смени. Най голям дял (85%) от предприятията, произвеждащи стоки за крайно потребление работят между 40 и 59 часа. В този сектор на промишлеността средното работно време на седмица за работа на 2 и повече смени е 89 часа.

Под 46 часа на седмица работят 82% от предприятията в търговията на дребно, а в сектора на услугите този дял е 93%.

Предприятията, които имат възможност да варират със седмичното работно време през годината в промишлеността са 52%, в търговията на дребно - 48% и в сектора на услугите - 60%. Преобладаващо предприятията варират с работните часове - 43% от предприятията в промишлеността, 33% - в търговията на дребно и 56% - в сектора на услугите. Следващ начин на вариране на седмичното работно време е с вариране на броя на заетите. Това правят 15% от предприятията в промишлеността, 20% - в търговията на дребно и 22% - в сектора на услугите. Незначителен процент от предприятията използват временното затваряне като начин за промяна на работното време.

Като цяло преобладаващата част (84%) от мениджърите в промишлеността нямат планове да променят времето за затваряне на предприятието поради почивните дни. 11% са с намерения да затварят за по-малко време, а 5% да затварят предприятието за повече време. В 25% от предприятията, произвеждащи инвестиционни стоки, времето за затваряне поради почивните дни ще е по-малко.

Средно в промишлеността 71% от предприятията работят на смени, като за над половината от работещите на смени предприятия преобладаващо работният процес е непрекъснат през деня и нощта през цялата седмица. Делът на предприятията, работещи на смени, е най висок (86%), за тези произвеждащи стоки за междинно потребление.

Повечето от предприятията в промишлеността, работещи на смени, използват 2 или 3 сменен режим, като редовно работи на смени средно 41% от персонала. Този дял е най-висок (50%) за предприятията, произвеждащи стоки за крайно потребление. В предприятията, произвеждащи инвестиционни стоки, редовно работи на смени само 22% от персонала.

---

<sup>3</sup> Коефициентът на важност на причината се изчислява като претеглена средна на относителните дялове на отговорите "много важна" с тегло 1, "важна - 0.5 и "не така важна" - 0.

**Промисленост – общо**

**Относителен дял от персонала работещ**

	<b>Понякога</b>	<b>Редовно</b>
На смени	8%	41%
В събота	9%	20%
В неделя	8%	19%
През нощта	5%	19%

**Тенденции в работните часове**

През последните 5 години 88% от промишлените предприятия не са променяли продължителността на работа на предприятието за седмица, 8% леко са я увеличили, малко над 1% са я увеличили значително. Останалите 3% от предприятията са намалили в известна степен продължителността на работа. За търговията на дребно тези проценти са съответно 91% без промяна, 3% - леко увеличение, под половин процент - значително увеличение и 6% - известно намаляване на работните часове на седмица за предприятието. Съответно в сектора на услугите тенденциите са 87% без промяна, 4% - известно увеличение и малко над 9% - в някаква степен намаляване.

Плановете за следващите 12 до 24 месеца са преобладаващо за запазване на настоящата продължителност на работа на предприятията - 93% от мениджърите в промишлеността са изразили това мнение и също толкова от търговията на дребно. За сектора на услугите този дял е 95%. Въпреки това се очаква известно увеличение на времето на работа, тъй като балансовата разлика между относителните дялове на предприятията, предвиждащите увеличение на работните часове и тези, очакващи намаляване, е положителна за всички наблюдавани отрасли.

По данни от наблюдението основна пречка за увеличаване на работните часове на предприятието на седмица са административните (законови) правила - коефициент на важност 16 за промишлеността, 17 - за търговията на дребно. С коефициенти на важност 11 и 9 в търговията на дребно са факторите недостиг на квалифициран персонал и недостиг на квалифицирани кандидати за работа. Мениджърите от сектора на услугите не са отдали значителна важност на нито една причина, която би им попречила да увеличат работните часове на предприятието през седмицата.

В заключение можем да посочим следните по-важни изводи по отношение гъвкавостта и сигурността на заетостта в България:

- Сравнително висока степен на гъвкавост на трудовото законодателство и възможности за работодателите да провеждат селективна политика по отношение на персонала – доказва го практиката в редица приватизирани и реструктурирани се предприятия, извършили частични или масови съкращения.
- Относително ниска сигурност и социална защита на заетостта – както общественият така и частният сектор не генерират качествени работни места (заплащане, несъобразено с производителността на труда, нередовно плащане на заплати и социално осигуряване в непълни размери).
- Ниска степен на гъвкавост на пазара на труда по отношение на работното време. Липсват законодателни и колективно договорени стимули за



използването на гъвкави режими на работно време, съответстващи не само на интересите на работодателя, но и на наемните работници Възможности за разширяването им може да се очакват единствено при повишаване на сигурността и защитата – по-високи минимални часови ставки, социално осигуряване за всеки отработен час и т.н.

- Недостатъчна ефективност и малък обхват на активните мерки на пазара на труда – вследствие на това са затруднени преходите между заетостта - временната безработица - образованието, обучението и квалификацията – пенсионирането – самонаемането – домашният труд и семейните ангажименти. Доминираща роля имат мерките на вторичния пазар на труда и субсидираната заетост.

- В начална фаза на приложение, или развити само като идейна теоретична конструкция са такива важни инструменти и механизми, предполагащи гъвкава заетост, като – продължаващо професионално обучение в рамките на учене през целия живот, индивидуални пожизнени “спестовни сметки” за обучение и квалификация, фонд работно време през целия живот.

### **Използвана литература:**

1. Гъвкавата заетост и проблеми на нейната регулация. Сборник материали от национална научно-практическа конференция, 4 юли 2003 г., ПУ “Паисий Хилендарски”
2. Гъвкавост и сигурност на пазара на труда. Примерът на България. Международно бюро по труда. Будапеща, 2004
3. Наблюдение на пазара на труда – бизнес анкети на НСИ, юни 2004, [www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)
4. Социална Европа. ИССИ, 2004, №1
5. Andranic Tangian. Trade unions facing deregulation of labour markets: Do flexsecurity policies make a difference? Paper presented at the GURN workshop Trade Unions, Globalization and Development. Brazil, 2005
6. A new organization of time over working life. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. 2003
7. Annualised Hours in Europe. Comparative Study. EIRO, 2004
8. Commission proposes amendments to working time Directive. EIRO, September 2004
9. Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organization of working time.
10. Employment through flexibility: Squaring the circle. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. 2001
11. Flexibility and Social Protection. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. 2003
12. Managing transitions: Governance for decent work . Report of the Director-General, Volume II, 7 ERM, Budapest, February 2005
13. Part Time Work in Europe. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. 2003
14. Reconciliation of Work and Family Life and Collective Bargaining. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. 2002
15. Social Pacts. Aliances for Employment. ETUI, 1996
16. Working Time Preferences and Work-Life Balance in the EU: Some Policy Considerations for enhancing the Quality of Life. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 2003