

ГЪВКАВАТА СИГУРНОСТ /FLEXSECURITY/ НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР В БЪЛГАРИЯ

[Ст. ас. д-р Силвия Пантелеева](#)

Катедра "Застраховане и социално дело"

Стопанска академия "Д. А. Ценов"

Резюме: В съвременните социално-икономически условия, в обобщевропейската пазарна среда се налага една качествено нова концепция, известна като гъвкава сигурност. Тя предполага комбиниране на елементите гъвкава заетост и социална сигурност в едно, в посока на изместване вниманието от сигурност на работното място към сигурност на заетостта чрез гъвкавост на работното място. Счита се, че само по този начин е възможно да се изгради един проспериращ европейски трудов пазар, с равнопоставеност в позициите на неговите страни, с достойна роля на социално отговорната държава в ангажираността ѝ за оптимално функциониране на пазара на труда.

Ключови думи: гъвкава сигурност, гъвкавост на заетостта, социална сигурност, трудов пазар, трудово законодателство.

JEL: J62, J83

Abstract: In the contemporary social and economical conditions, in the European market environment there is a new conception, called "flexecurity". It is connected with a combination of flexible employment and social security, security of the employment through flexibility of the work. Only with this approach is possible to work European labour market with equivalent positions of its agents, with important role of the social state in determination the problem for an optimal work of the labour market.

Key words: flexecurity, flexible security, flexibility of the employment, social security, labour market, labour legislation.

JEL: J62, J83

В българското съвремие и особено след присъединяването на страната ни към Европейския съюз, все по-често започна да се говори за гъвкавост, за сигурност на трудовия пазар, но не изолирано и без връзка, а по-скоро в задължителна обвързаност, предполагаща появата на едно ново явление в публичното пространство, а именно т. нар. **гъвкава сигурност /flexecurity/**.

Силвия Пантелеева

Какви са същностните характеристики и измерения на гъвкавата сигурност? Как може да се говори едновременно и за гъвкавост и за сигурност, не са ли това взаимно изключващи се понятия? Достатъчно узрял ли е нашия трудов пазар, за да може в неговия обхват да бъде включена тази нова концепция? Каква е ролята на държавата по отношение на нейните социални функции, изразяващи се предимно в превенция на неравнопоставените групи на трудовия пазар и ще може ли тя да ги изпълнява адекватно? Интересни въпроси, на които ще се опитаме да отговорим в рамките на настоящото изложение. Дали ще успеем да изследваме в дълбочина тези въпроси може би ще е трудно, поради подчертаната многоаспектност на разглеждания проблем.

I. Що е гъвкава сигурност?

Нашата позиция за същността на гъвкавата сигурност най-общо може да бъде представена като комплексен подход, който съчетава два основни елемента – гъвкава заетост и социална сигурност. Първият елемент предполага разписването и практическото прилагане на сравнително по-нестандартни форми на заетост, които биха повишили адаптивността на фирмите в новите социално-икономически условия, особено в условията на финансова и икономическа криза, в частта им за редуциране на разходите за основния производствен разход – работната сила. Тя покрива и приспособимостта на човешките ресурси, желаещи да демонстрират гъвкавост чрез съвместяване изпълнението на трудовите си задължения в повече от едно направление. Вторият елемент на концепцията, а именно социалната сигурност е призван да гарантира достойно съществуване на лицата, останали без работа в преходните периоди на техния жизнен цикъл, бележещи преминаването през различни състояния – от образование към заетост, от заетост към

Силвия Пантелеева

безработица, от безработица към заетост, от заетост към отглеждане на малко дете или гледане на болен член от семейството и т.н.

Трудно е да се определи къде точно се заражда идеята за гъвкавата сигурност и кой е нейния основоположник. В специализираната литература се твърди, че основите на тази иновационна идея се поставят в Дания, но също така се счита, че значителен принос за нейното развитие и усъвършенстване има холандския професор Ханс Андриенсен, който през 1995 г. асоциира гъвкавата сигурност с изместване центъра на тежестта – от сигурност на работното място към сигурност на заетостта.¹ Трансформирането на приоритетите на пазара на труда в тази посока има своите основания, особено днес, когато да говорим за сигурност на работното място в продължение на десетилетия, така както това е било валидно за трудовия цикъл на нашите родители, е неоснователно, поради изключително динамично развиващите се пазари, които налагат качествени изменения и в механизмите за функциониране на трудовите отношения. По-скоро търсенето на сигурност на заетостта, макар и при честа смяна на работното място е не толкова алтернатива, колкото ясно очертаваща се съвременна тенденция, чиято логика можем да открием в две посоки – от една страна в стремежа на корпоративните структури да освобождават персонал, без особени бюрократични усложнения, за да запазят своите пазарни позиции и конкурентоспособност, редуцирайки разходите си за заплащане на човешките ресурси. От друга – заради правото на избор на хората и нуждата им от съвместяване на личния с професионалния живот, което предполага да са в по-висока степен адаптивни, неизменно съпътствано от смяна на работното място.

За да вникнем в същността и смисълът, който се влага в разглежданото понятие, е нужно да проучим някои от гледните

¹ Цит. по **М. Сотирова**. Гъвкави системи на заетост и дерегулация на пазара на труда, съвременни тенденции и очаквани предизвикателства. УИ „Паисий Хилендарски”. 2007 г. с. 71.

Силвия Пантелеева

точки за „flexecurity”, за да установим препокриват ли се те, еднозначен смисъл ли се влага, когато се говори за гъвкава сигурност и на тази основа да изведем гледната точка, от която изхождаме в настоящото изложение.

В своята книга „Гъвкави системи на заетост и дерегулация на пазара на труда”, доц. д-р Мария Сотирова прави следното твърдение – „Концепцията за „flexecurity” – гъвкавост и сигурност на заетостта, съдържа редица идеи за компромисни решения между гъвкавост и сигурност като: равновесно разпределение между работници и работодатели на ползите и рисковете от либерализирането на институционалните регулации; постигане на гъвкава сигурност, релевантна на гъвкавата заетост; гъвкавост на работното място – сигурност на заетостта”². Това, върху което акцентира авторката, както става видно, е наличието на компромис между двата компонента на гъвкавата сигурност. За да освободим пространство за по-голяма гъвкавост на пазара на труда за единият субект, следва да ограничим степента на сигурност за другия. Например, ако по линията на модернизиране на трудовото законодателство се предостави по-голяма свобода на фирмите – работодатели да освобождават персонал без особени затруднения и финансови ангажименти, това се асоциира с по-голяма гъвкавост, предоставяна на фирмените структури, но компромисът тук следва да бъде направен от страна на човешките ресурси, измерен чрез ограничаване на финансовата им и социална сигурност. Разбира се, по пътя на установяването на адекватна социално-осигурителна защита, в случай на оставане без работа този компромис би имал по-леки последици. Предоставянето на оптимални по своя размер парични обезщетения в периода на преход от безработица към намиране на нова работа би облекчило негативните последици от

² Сотирова, М. Цит. съч. с. 113.

Силвия Пантелеева

гореописания компромис и не би поставило човешките ресурси в неблагоприятно социално положение. Значимостта на този вид плащане за запазване на социалния статус на работещите предопределя и установяването на модерни системи за социално-осигурителна защита при безработица като един от водещите компоненти на гъвкавата сигурност на общеевропейско ниво.

Според Владимир Шпидла, европейски комисар по заетостта, социалните въпроси и равните възможности, „Гъвкавата сигурност предвижда баланс между права и задължения, както за работници и за дружества, така и за държавните органи: те имат задължението да дадат своя принос към трудовата заетост, обществото и трайния растеж”.³ В цитираната позиция личи едно по-широко тълкуване на понятието гъвкава сигурност. Тук не са визирани традиционните две страни, между които следва да се движат в различна степен социалната сигурност и гъвкавата заетост, а казусът се разглежда на едно по-високо ниво – и чрез участието на държавата. Това превръща проблема за „flexsecurity” във фундаментален, налагащ ясна и отговорна позиция на държавата в грижата ѝ за обществото и установяването на траен икономически ръст. Основно ролята на държавата в този смисъл може да се търси в посока модернизиране на законодателната материя, регламентираща установяването, поддържането, прекъсването и прекратяването на трудовите отношения, налагането на нови или установени вече, но неизползвани в голяма степен форми на заетост, чието прилагане е наложително в новата динамично променяща се икономическа среда, предоставянето на адекватни по своя размер и продължителност социално-осигурителни плащания за периода на изпадане в състояние на безработица. Изключително важно е да не се подценява и ролята на държавата в качеството ѝ на трета страна в

³ Гъвкавата сигурност: добри работни места за повече хора. Брюксел, 27 юни 2007 г. <http://europa.eu>

Силвия Пантелеева

механизма на колективното трудово договаряне, което може да се изведе и като алтернатива на реформирането на законодателството, като възможност за договаряне на браншово равнище по проблемите на компромиса между гъвкава заетост и социална сигурност.

В Документа на Комисията по икономическа и социална политика относно гъвкава сигурност, се казва, че „Гъвкавата сигурност е стратегия, съчетаваща няколко компонента на политиките. От една страна, тя увеличава гъвкавостта на трудовите пазари, организацията на труда и трудовите правоотношения, като позволява на работодателите да назначават служители, за да се възползват от предоставените от глобализацията възможности. От друга страна, концепцията предоставя по-голяма сигурност на служителите под формата на по-високи обезщетения при евентуална безработица.”⁴ В тази позиция ясно прозира основната идея на гъвкавата сигурност. За да стане възможно установяването на гъвкавост по линия на правоотношенията между работодател и работещо лице, на гъвкавост на организацията на труда вътре в корпоративните структури или т. нар. функционална гъвкавост, т.е. да се даде възможност на работодателите да реагират оптимално на настъпилите изменения, чрез повишаване на възможностите им за приспособимост, това е възможно с цената на по-голяма несигурност за другата страна – персонала. За да не се стигне, обаче до установяване на модел на функциониране на трудовия пазар, при който работниците се оказват губещата страна, което е недопустимо в условията на социално-пазарните икономики с ясна и социално отговорна позиция на държавата, следва предоставянето на възможност за финансиране на престоя в безработица за сметка на социално-осигурителните фондове. Що се отнася до това какъв да е размерът на паричното обезщетение при евентуална безработица,

⁴ Документ за разглеждане на Комисията по икономическа и социална политика относно гъвкава сигурност. Брюксел, 10 септември 2007 г.

Силвия Пантелеева

ясно е – следва да се търси баланс между гарантирането на приемлив жизнен стандарт и недопускане постигането на прекалено благополучие, което ще повлияе демотивиращо в усилията за търсене на ново работно място.

В „Българска пътека” за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда 2009 – 2011 г. е отбелязано, че „Концепцията за flexecurity цели подобряване на гъвкавостта и сигурността едновременно.... Основният принцип на flexecurity – гъвкавостта и сигурността следва да се разглеждат не като противоположности, а като взаимно подкрепящи се и допълващи се компоненти.”⁵ В основата на този национален документ със стратегическо значение се налага задължителното условие за реализиране на концепцията, а именно двата ѝ елемента да не се възприемат като противоречащи си по своето съдържание и смисъл, т.е. в условия на алтернативност, а напротив – тяхното комбиниране е в състояние да осигури приспособимост на субектите на трудовия пазар, както и неговата успешна интеграция в обобщоевропейския пазар на труда по пътя на сътрудничество между търсещи и предлагащи труд и по пътя на компромис между гъвкавост на фирмите и социална сигурност.

Установяването и прилагането на този подход цели да превърне обобщоевропейския трудов пазар в устойчив в условията на икономическа и финансова криза, а след излизане от кризата – да го трансформира в ключов фактор за еволюция на европейската икономика в динамично развиваща се и конкурентоспособна, основана на знанието.

II. Измерения на гъвкавост и сигурност за страните на трудовия пазар в България

⁵ „Българска пътека” за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда 2009 – 2011 г. София, 2009 г.

Силвия Пантелеева

С основание можем да определим измеренията на гъвкавата сигурност на трудовия пазар като многопосочни, което обуславя повишеното обществено внимание към тях и значимостта им на национално и европейско ниво. Следва да обърнем внимание на посоките, в които намират отражение те, като заложим на диференцираното им разглеждане и тълкуване.

За *фирмите – работодатели* ползите от налагането на концепцията „flexsecurity” по отношение на гъвкавостта, могат да се потърсят в следните насоки:

- ✓ *Възможност за свободно прилагане на механизмите за подбор, наемане, използване и освобождаване на персонал.* Законово облекченото прилагане на тези процедури ще даде по-голяма свобода на корпоративните структури в икономическото им и организационно поведение, което е предпоставка за устойчиви пазарни позиции от гледна точка на спестяване на разходи. Това се отнася особено за етапа на освобождаването на персонал, по-конкретно по отношение на паричните обезщетения, дължими от работодателя. В основния нормативен документ, регламентиращ трудовите отношения у нас /Кодекса на труда/ е установено задължение за изплащане на обезщетения в различни законово предвидени случаи – обезщетение при незаконно недопускане на работника или служителя на работа в размер на брутно му трудово възнаграждение за времето на недопускане /чл. 213 от КТ/⁶; обезщетение при временно отстраняване от работа /чл. 214 от КТ/; парично обезщетение при преместване /чл. 216 от КТ/; обезщетение в случай на правомерен отказ на работника или служителя да изпълнява трудовите си задължения /чл. 219/; обезщетение при неспазен от работодателя срок на предизвестие, чийто размер се равнява на брутно възнаграждение на лицето за срока на

⁶ Кодекс на труда, изм. ДВ. бр. 41 от 2 юни 2009 г.

Силвия Пантелеева

предизвестията /чл. 221/ и т.н. Законното разписване на задължението на фирмите работодатели да изплащат обезщетения в редица предвидени случаи утежнява финансово устоите на структурата, което влияе пряко върху възможностите за редуциране на разходи, с отражение върху пазарните позиции и конкурентоспособност на фирмата. От гл. точка на работниците, обаче отпадането на задължението за плащане на посочените обезщетения или част от тях се асоциира с липсата на социална отговорност у работодателя, пряко обвързана със социална несигурност за персонала.

- ✓ *Възможност за прилагане на законово разписани нестандартни форми на заетост или установяване на гъвкави и надеждни договорни отношения.* С оглед спецификата на производствената или непроизводствена дейност на фирмата, тя може да прибегне до използването на някои от тези форми, а именно: срочни договори; граждански договори; сезонни договори; използване на самонаети лица и подизпълнители; дистанционна работа; работа на разположение; ротация на работното място, при която то се споделя от две лица; работа през почивните дни; работа по проекти и т.н.⁷ Възприемането на някои от тях ще осигури на работодателя по-висока степен на гъвкавост, което е изключително важно в зависимост от периодите на свръхнатовареност или ненатовареност на производствения процес. Това с основание може да се приеме като важно условие, за да може фирмата да отговори на измененията в потребителското търсене, да покаже приспособимост към новите технологични изменения, както и да запази пазарните си позиции в условията на динамично развиваща се бизнес среда.
- ✓ *Установяване на гъвкаво работно време като алтернатива за повишаване на вътрешната гъвкавост.* Идеята на използването на

⁷ Йорданова, М. Гъвкавата заетост на работната сила на възраст от 50 до 64 години – възможности за развитие. <http://www.alternativi.unwe.acad.bg>

Силвия Пантелеева

гъвкавите форми на работно време е една – фирмените структури да разполагат с възможност за коригиране на неговата продължителност, съобразено с периодите на производствена натовареност в посока на нейното увеличаване, както и тези, в които производствената дейност протича нормално или е в застой със съпътстващо намаляване на времето за изпълнение на трудовите задачи. Тази необходимост се предопределя от спецификата и предмета на дейност във фирмата, особеностите на производствената дейност, но и от влиянието на определени макроикономически фактори /фазата на икономическия цикъл, основни макроикономически показатели и др./. Удължаването на работното време е предвидено законодателно и у нас, като разбира се то задължително се следва от намаляването му в последващ период в рамките на производствения процес. Продължителността на удължения работен ден не може да превишава 10 часа, а продължителността на работната седмица – 48 часа. Визирано е и ограничение за общата продължителност на периода с удължено работно време – не повече от 60 дни в рамките на една календарна година, но не повече от 20 дни последователно. Компенсирането на удълженото работно време с намалено се осъществява в срок до 4 месеца за всеки удължен работен ден. В случай на намаляване обема на работа българския работодател може да установи непълно работно време за период от 3 месеца в календарната година /чл. 138 а от КТ/. С оглед облекчаване на работодателите и ограничаване на политиката по масово съкращаване на персонал, обаче се дава законовата възможност за установяване на работа на непълно работно време за допълнителни 3 месеца, като за установения период държавата субсидира фирмите с месечна сума от 120,00 лв. на работещо лице. Счита се, че тази мярка ще ограничи освобождаването на персонал от страна на корпоративните структури. Наред с удълженото и намаленото работно време,

Списание “Диалог”, 4. 2009

Силвия Пантелеева

законово се регламентират множество възможности пред работодателите за огъвкавяването му /работа на смени, нощен труд, ненормиран работен ден/ и да използват този похват ефективно за целите на организацията и не само за нейното оцеляване, но и за успешното ѝ позициониране на пазара. Независимо, обаче от съществуващите законодателно възможности, те все още не се реализират оптимално. Над 97 % от заетите в страната работят на пълно работно време.⁸ Непълното или намалено работно време може би е най-популярната форма на гъвкавост в това отношение, намерила широко разпространение предимно в някои скандинавски страни като Норвегия, Швеция, а също и в САЩ⁹, която обаче все още не намира голямо приложение у нас. Според данни на Евростат, България изостава от средните показатели на ЕС по разпространение на иновационните форми на гъвкава заетост. Заетите на непълно работно време в страната са едва 1.8 %, докато в останалите страни-членки средния процент е 18 %. Работещите на срочен трудов договор в България са само 6.2 % при 14.1 % в Европейския съюз, а през различните форми на обучение, въпреки провежданата активна политика на пазара на труда, преминават едва 1.3 % от лицата във възрастовата група 25 – 64 години при 9.6 % в ЕС.¹⁰

- ✓ *Възможност за успешно прилагане на схемите за гъвкаво заплащане на труда.* Това може би е инструментът, част от вътрешната за организацията гъвкавост, на който фирмите отделят най-голямо внимание. Обяснението за това е много просто – те биха желали по отношение на заплащането на труд да се прилага изцяло пазарният принцип, а не приоритетно – резултатите от

⁸ „Българска пътека „ за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда, 2009-2011 г.

⁹ Сотирова, М. Цит. съч. с. 56.

¹⁰ Геловска, Ел. Агенциите за временна заетост влизат в Кодекса на труда. Март 2008 г. <http://www.dnevnik.bg>

Силвия Пантелеева

институционалната намеса на държавата, чрез предоставяне задължително най-малко на минимална работна заплата, определена с постановление на МС. Обвързването на равнището на фирмено заплащане с производствените и финансови резултати на корпоративните структури, както и с уменията, способностите и персоналните показатели на фирмения човешки ресурс в новите условия, вече е задължително условие за оптимално ценообразуване на труда. Логична е желаната от фирмите автономност в определяне цената на труда, особено в настоящите икономически и финансови условия, когато стремежът е не толкова да просперираш, колкото да съществуваш. Търсенето на възможности за гъвкавост в схемата на заплащане на труда /повременна, сделна системи на заплащане, връзка на заплащането с конкретните резултати на персонала, заплащане чрез участие в печалбата, комбиниране на елементи от различните системи на заплащане/ и реализирането им ще гарантира обвързване на разходите за труд с конкретните резултати на фирмата и нейното представяне на пазара, с позиции на конкурентоспособност и шанс за преодоляване на кризисните условия в европейската икономика.

Проблемът за гъвкавостта на фирмите в разгледаните посоки не е единствено проблем с микроикономически измерения. Постигането на вътрешна гъвкавост, чрез развиване способностите на фирмите да използват съвременни механизми за подбор, наемане, използване и освобождаване на персонал, нетипични договорни форми, продължителност на работното време, да прилагат нестандартни схеми на заплащане или като цяло да използват иновативно основният производствен фактор, защото „хората са най-гъвкавият ресурс”¹¹, ще предопредели като цяло и гъвкавостта

¹¹ Сотирова, М. Теоретични възгледи и концепции за гъвкавата заетост. Сп. Икономическа мисъл, бр. 5, 2007 г. с. 36.

Силвия Пантелеева

на трудовия пазар, а това е предпоставка за висок икономически растеж в дългосрочен план.

И по отношение на **човешкия фактор** могат да се потърсят измерения и ефекти на гъвкавата сигурност. В нейния първи елемент те се откриват в следните посоки:

- ✓ *Реализиране правото на избор относно формата на наемане на работа, режима на труд и почивка.* В зависимост от предпочитанията на човека, от желанието и възможностите му да съвместява успешно личния с професионалния си живот, той може да направи избор между една или друга нетипична форма, под която да упражнява трудовите си задължения. Това ще му осигури дори възможността да комбинира изпълнението на различни трудови задължения при един работодател чрез полагане на допълнителен труд или при повече работодатели – чрез стартиране на трудово правоотношение при втори работодател. Трудещият се може да се възползва от позитивите на ненормирания работен ден, ако тази схема е възприета от неговия работодател, като по този начин гъвкавостта за него се изразява в автономно установяване на последователността, в която протича работния ден и почивките в неговите рамки. Гъвкавите форми на заетост са особено подходящи и препоръчителни за тези групи на трудовия пазар с по-особени характеристики, произтичащи например от техния семеен статус. Пример за това е възможността за упражняване на надомна работа при същия или при друг работодател за майките с малки деца, до навършване на 6-годишна възраст на детето /чл. 312 от КТ/. Това ще постави майката в по-благоприятна позиция, а не в такава, която да налага тя да прави избор между грижата за отглеждането на детето и значимостта на нейните професионална ангажираност. Предоставянето на законова възможност и бащата на детето да има право на отпуск за неговото отглеждане след навършване на 6-месечна възраст до 1 година, обогатява възможностите пред младите

Силвия Пантелеева

родители за съвместяване на личния с професионалния живот и справедливо поделяне на отговорностите в обгрижването на детето.

- ✓ *Насърчаване на професионално-квалификационната и териториалната мобилност на работната сила.* Чрез популяризирането на концепцията за гъвкава сигурност се налага схващането за сигурност на заетостта, осигурена чрез гъвкавост на работното място. Гъвкавостта на работното място предполага честа смяна на мястото на работа, произтичащо от динамичното развитие на съвременните икономики, напредъка на научно-техническия и технологичен прогрес, глобализацията и европейската интеграция. Честата смяна на местоработата е тенденция, която се установява като типична за съвременните отношения на трудовия пазар и се възприема естествено, за разлика от устойчивостта на работното място в продължение на десетилетия, което бе типично за един предходен етап от развитието на трудовите отношения. Професионално-квалификационната мобилност, предполагаща преориентация към друга професия и специалност, по пътя на образователно-квалификационното израстване и преквалифициране, е наложителна, особено в днешните кризисни условия, за да могат човешките ресурси да се адаптират в новата среда и да успеят да постигнат успешна реализация на трудовия пазар. Институциите на българския пазар на труда разкриват множество възможности в тази посока, предшествани от професионално консултиране, информиране и насочване на лицата към подходящи за тях професии. Що се отнася до териториалната мобилност на работната сила, в европейски план тя се насърчава особено активно, посредством създаването на мрежата за сътрудничество EURES¹², с цел да се улесни свободното движение на работна сила между страните-членки на Европейското икономическо пространство и

¹² European Employment Services – Европейски служби по заетостта.

Силвия Пантелеева

Швейцария, като се акцентира върху персонализирането на услугите за пазарните субекти.¹³ Тази мрежа предоставя възможност за повишаване мобилността на човешките ресурси, които желаят да упражняват заетост в друга страна – членка, но тя работи и в полза на фирмите, които се ориентират към наемане на работна сила от друга държава. Това ясно поставя въпроса за двупосочните ефекти от създаването и функционирането на мрежата и нейния принос за повишаване като цяло на външната гъвкавост на европейския трудов пазар.

- ✓ *Възможност за по-дълго оставане на пазара на труда за лицата в надработоспособна възраст*, като се изхожда от принципа за равни права пред всички на трудовия пазар. Възприемането на гъвкавите атипични форми на заетост, със съпътстващо гъвкаво работно време и гъвкавост в схемите на заплащане, ще постави контингента в предпенсионна и в надработоспособна възраст в благоприятни позиции на трудовия пазар, в равностоен конкурент на младите поколения. Това ще го превърне в предпочитана работна сила за фирмите, още повече, че се характеризира с професионални качества, които не винаги се откриват у младите. Проведено изследване за гъвкавата заетост на работната сила на възраст от 50 до 64 години сочи като сравнителни предимства на тези лица следните по-важни: ценен опит, граден в продължение на десетилетия; трайно изградена мрежа от контакти и клиенти; демонстриране на отговорно и лоялно отношение към извършваната работа; повече знания и умения; по-голяма благонадеждност; притежаване на качества на ментори и наставници за тази част от фирмения персонал, която е с по-малко опит и т.н.¹⁴ На тази основа работодателите могат да търсят оптимални варианти за наемане на

¹³ Мрежата на EURES. <http://www.ec.europa.eu>

¹⁴ Йорданова, М. Гъвкавата заетост на работната сила на възраст от 50 до 64 години – възможности за развитие. <http://www.alternativi.unwe.bg>

Силвия Пантелеева

работна сила от посочената възрастова група, още повече, че в бъдеще очакваме все по-ограничени възможности за нейното заместване с представители на млади генерации, заради очертаващите се неблагоприятни демографски тенденции.

Втората страна на разглеждания проблем се отнася до по-важните аспекти на сигурността за човешкия ресурс, а именно:

- ✓ *Гарантиране на сигурност на заетостта.* В крайна сметка това е най-важното. Независимо дали ще работим по съвременна схема на наемане, модерни механизми за заплащане на положения труд, режим на почивка и т.н. за всеки е от първостепенно значение да реализираме основното си конституционно право, а именно правото на труд. Макар и в условията на чести преходи от едно на друго работно място, което се налага заради съществуващите икономически условия, в които се развива нашата икономика и от друга страна – заради необходимостта да се адаптираме към гъвкавост на заетостта, за нас остава основен приоритет – сигурност на заетостта, т.е. запазване на трудовия статус – работещ, макар и при честа смяна на местоработата.
- ✓ *Недопускане на дискриминация на пазара на труда за неравнопоставените групи.* Отдавна в специализираната икономическа литература по проблемите на труда и трудовите отношения, а и в практиката се говори за рискови или неравнопоставени групи на трудовия пазар, определяни като такива, заради по-особеното положение, в което се намират в процеса на търсене и упражняване на платена заетост. Лицата с ограничена работоспособност, лицата, изтърпели наказание лишаване от свобода, младите хора, майките с малки деца, лицата в предпензионна възраст – всички те попадат в контингента с характеристики, нежелани от работодателите. Обяснението за това е, че всички те притежават нещо, което е непредпочитано от фирмите, търсещи работна сила. Дали това ще е намалената работоспособност

Силвия Пантелеева

на лице с увреждане, недостатъчният опит на току що завършилия млад специалист или необходимостта майката да полага грижи за своето дете, е без значение. Резултатът е един – поставяне на етикета непередпочитан за работа, на фона на повишеното предлагане на работна сила, което поставя работодателите в изгодната позиция да избират и да дискриминират. Истината е, че този проблем се популяризира от доста време, а и се осмисля необходимостта от това да се даде равен шанс на всеки да се труди. В подкрепа на това и в усилията си да създаде подходящи условия за труд на лицата от посочените групи, държавата разработва и реализира редица програми, специализирани в оказването на помощ, според профила на лицата и част от провежданата активна политика на пазара на труда. По-важни от тях са програма „Старт на кариерата”, Национална програма „Помощ за пенсиониране”, Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания, Програма „Кредит без лихва за хора с увреждания”, Програма „В подкрепа на майчинството” и др. Всяка година у нас с приемането на Национален план за действие по заетостта се определят програмите и мерките за обучение и заетост, финансирани със средства за активна политика на пазара на труда. За 2009 г. по тази линия са предвидени 190 млн. лв. от държавния бюджет и 18 573 771 лв., осигурени чрез съфинансиране и финансиране от други източници.¹⁵ Провеждането на активна политика на пазара на труда ще продължава да е приоритет на държавните институции, предопределено от ефективността на превантивната ѝ функция, с оглед недопускане на висок ръст на безработица и осигуряване на възможност за алтернативна заетост.

- ✓ *Гарантиране на социална сигурност.* За сигурност можем да говорим не единствено от позицията на гарантиране на регулярност

¹⁵ Национален план за действие по заетостта 2009 г.

Силвия Пантелеева

в получаване на трудовото възнаграждение, като основен източник на доход за съществуване. Тук посоката на разглеждане на проблема е малко встрани. Става въпрос за това, в качеството на човешки ресурс, с който фирмата си служи, за да организира своите производствени или непроизводствени процеси, и да реализира целите си, човекът да има право на парични плащания в периоди, когато неговата работоспособност няма да е на нужното ниво, за да упражнява трудова дейност или ще е лишен от това си право, оставайки без работа. Функционирането на една добре развита система за социално осигуряване ще ни гарантира съществуване в периоди, когато губим правото си да получаваме трудов доход, посредством получаването на парично обезщетение за оставане без работа. Това ще разкрие пред нас възможностите за гарантиране на сигурност в едно друго направление, а именно за преминаване от един в друг етап от жизнения и професионален цикъл – от състояние на заетост в състояние на безработица, без сътресения. Чрез предоставянето на парични обезщетения за безработица, включително и за дълготрайна, социално-осигурителната система в страната ни ще продължи да изпълнява ключовата си роля в осигуряването на адекватна защита, разбира се при съблюдаване на задължителното условие за насърчаване на търсенето на нова заетост, посредством оптимален размер на посочените плащания. По този четвърти компонент на концепцията гъвкава сигурност са визирани конкретни мерки и срокове за тяхното изпълнение в рамките на „Българска пътека“ за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда 2009-2011 г. По-важните от тях са: извършване на периодична оценка на риска за отделните групи по отношение на „капан на безработицата“ и „капан на ниските доходи“ и предлагане на съответни промени в условията за получаване и размерите на паричните обезщетения /срок: 2009-2011 г./; повишаване на информираността на осигурените лица за правата им

Силвия Пантелеева

от участие в системата, чрез което косвено се стимулира включването им в заетост /срок: 2009-2011 г./; регулярен мониторинг и предлагане на нормативни промени за осигуряване на равни права за социална защита на временно и сезонно наетите работници, почасово наети, наети по срочни договори и за обем работа и др.¹⁶

Що се отнася до това да търсим нюанси на сигурност за фирмите, можем да ги открием в една посока – запазване на вече наетия персонал, особено този с високи образователно-квалификационни характеристики, в който фирмата е инвестирала продължително и черпи възвръщаемост днес. Сигурността за корпоративните структури се състои в идеята да не се разделят със своя персонал, особено ако е провеждала оптимална политика по управление на човешките ресурси, доминирана от инвестиране в човешкия капитал. В този проблем дори се откриват макроикономически измерения, касаещи еластичността на търсенето на труд от цената на труда. Колкото повече средства фирмата е вложила в това да квалифицира и специализира персонала си за работа при специфични условия на производствена дейност, толкова по склонна ще е тя да го запази, дори и на по-висока цена, отколкото да го загуби, последвано от подбор и наемане на нов персонал, с необходимост от инвестиране на допълнителни средства. Установява се обратнопропорционална зависимост между обема средства, вложени в човешки капитал и вероятността неговият носител да бъде освободен. Или можем да отбележим, че тук търсенето на работна сила ще е подчертано нееластично спрямо нейната цена.

Следва да отбележим, че в съвременните социално-икономически и производствени условия, за да проявят адаптивност,

¹⁶ „Българска пътека” за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда 2009 – 2011 г. София, 2009 г.

Силвия Пантелеева

корпоративните структури следва да променят своето поведение и отношение към фирмения персонал. Организацияте, занимаващи се с бизнес дейност трябва да отстъпят от провежданите досега политики на реализиране на възможности за съкращаване на разходи, за сметка на човешките ресурси, чрез понижаване на цената на труда, неплащане на социалноосигурителни вноски, въздържане от осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, неприлагане на гъвкави схеми на заплащане, режими на труд и почивка.¹⁷ Те следва да не го възприемат и третираат като пореден производствен фактор, обвързан с ненужно високи разходи, а по-скоро да гледат на него като на ключов ресурс, предполагащ гъвкавост и носител на фирмен просперитет и растеж.

III. Популяризиране на гъвкавата сигурност

Днес, от позицията на времето и трансформациите в икономиките, на установяването на единно общоевропейско пространство, в подчинение на идеята за европейска интеграция все по-осезателно се налага необходимостта от разработването на иновационни концепции, идеи и механизми, посредством които да се посрещат предизвикателствата в развитието на икономиките, в частност на трудовия компонент на пазарната инфраструктура. Тази необходимост стои в основата на реализирането на отколешната идея за създаването на конкурентоспособна и динамично развиваща се европейска икономика, основана на знанието.¹⁸

Концепцията за съчетаването на гъвкавост и сигурност на пазара на труда в едно намира отражение във важни стратегически документи, които чертаят пътя на развитие на европейското общество и установяват конкретните мерки, които държавите-

¹⁷ Владимирова, К. Гъвкави стратегии и политики в условия на криза. Сп. Човешки ресурси, бр. 2, 2009 г.

¹⁸ Лисабонска стратегия за растеж и заетост, 2005 г.

Силвия Пантелеева

членки следва да предприемат, с оглед реализирането на основната цел, заложена в Лисабонската стратегия. За пръв път за съчетаване на тези два ключови компонента на трудовите пазари – гъвкавост и сигурност, се споменава в Европейската стратегия по заетостта през 1997 г., обусловено от проблемите, които срещат страните-членки с ограничаването и преодоляването на безработицата в нейния висок ръст.¹⁹ Интегрираните насоки за растеж и заетост /2008-2010 г./, в частта им за основните насоки за политиките по заетостта на държавите-членки, много точно фиксират приоритетите, които трябва да следват страните, визирани въз основа на акцентите в Лисабонската стратегия, а именно растеж и заетост, както и изхождайки от установения напредък. Те следва да концентрират усилията си в: привличане и задържане на повече хора в трудова заетост, нарастване на предлагането на работна сила и модернизиране на системите за социална защита; постигане на по-голяма адаптивност на двете страни на трудовия пазар – търсещи и предлагащи; увеличаване на инвестициите в човешки капитал.²⁰ Идеята за налагането на гъвкава сигурност намира отражение и в изготвената от Европейската комисия Зелена книга „Модернизиране на трудовото законодателство с оглед посрещането на предизвикателствата на 21 век”, където се акцентира по-скоро върху институционалния аспект, обвързан с необходимостта от осъвременяване на трудовото законодателство на страните-членки като основен фактор за постигане на адаптивност на двата субекта на трудовия пазар – търсещи и предлагащи труд и в подчинение на

¹⁹ Павлов, Н. Трудови пазари и безработица. Изд. „Фабер”. 2008 г. с. 49.

²⁰ Интегрирани насоки за растеж и заетост /2008-2010 г./, включващи Препоръка на комисията относно основните насоки на икономическите политики на държавите-членки и на Общността и Предложение за Решение на Съвета относно насоки за политиките за заетостта на държавите-членки.

Силвия Пантелеева

идеята за постигане на устойчиво икономическо развитие и създаването на повече и по-добри работни места.²¹

Споделяне на идеята за гъвкавост и сигурност, разбира се, установяваме и в националните стратегически документи, в подчинение на целите, заложили за изпълнение в рамките на европейското пространство и общовалидни за нас, в качеството ни на пълноправен член на Европейския съюз:

- ✓ *Национална програма за реформи /2007-2009 г./* с предложени конкретни мерки за адаптиране на трудовото законодателство към динамично изменящата се социално-икономическа обстановка и постигането на баланс между гъвкавост и сигурност на трудовия пазар.
- ✓ *Актуализирана стратегия по заетостта на Република България /2008-2015 г./* в частта ѝ за осигуряване на гъвкавост и сигурност при утвърждаване на подход към работата, основан на „жизнения цикъл”.
- ✓ *Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” /2007-2013 г./*, чието изпълнение е подчинено на основната цел – да се подобри качеството на живот на населението в страната посредством подобряване на човешкия капитал, повишаване нивото на заетост, увеличаване на производителността, достъп до качествено образование и учене през целия живот и по-активно социално включване.
- ✓ *Национален план за действие по заетостта през 2009 г.*, с който се очертава „Развитие на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда за предотвратяване и овладяване на последиците върху заетостта от икономическата и финансовата криза”.
- ✓ *„Българска пътека” за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда 2009-2011 г.*, включваща ясни мерки

²¹ Зелена книга „Модернизиране на трудовото законодателство с оглед посрещането на предизвикателствата на 21 век” .

Силвия Пантелеева

по всички компоненти на „flexsecurity”, както и срокове за тяхното изпълнение, която по своята продължителност отговаря на втория цикъл в изпълнението на Лисабонската стратегия за растеж и заетост /2008-2010 г./.

Отражението на концепцията гъвкава сигурност в ключови европейски и национални стратегически документи доказва значимостта ѝ не само в контекста на изпълнението на ангажиментите на България в следприсъединителния период, в духа на постигане на европейска интеграция и социална кохезия като цяло, но и в посока цялостно развитие на общоевропейския трудов пазар.

IV. Оценка на гъвкавата сигурност в България

Ако следва да сме обективни в разглеждането на проблема за гъвкавата сигурност, неизбежно ще трябва да погледнем и критично на него, тъй като да очакваме единствено позитиви е най-малкото неоснователно и неубедително.

Да се запитаме – наред с опитите на различните автори и европейски и национални държавни институции да ни убедят в предимствата и позитивите на гъвкавата заетост и съвместяването ѝ със социална осигуреност, дали няма нещо неизказано, нещо, което е в състояние да събуди у нас подчертан скептицизъм и недоверие към тази концепция.

В основата на идеята за прилагането на „flexsecurity” стои установяването на гъвкави и надеждни договорни отношения. За гъвкавост можем с основание да говорим, тъй като налагането на различните не толкова прилагани атипични форми ще обуслови нестандартност на трудовото правоотношение, но доколкото можем да говорим за надеждност – това е другата страна на проблема. Ако надеждността измерваме със сигурност и трайност на трудовото правоотношение, дали работата по договор за извършване на

Списание “Диалог”, 4. 2009

Силвия Пантелеева

определена дейност, при установено непълно работно време, без социално-осигурителна защита е в състояние да ни гарантира така желаната сигурност. Или честата смяна на работни места, изискващи различна професионална квалификация, което ни поставя отново пред необходимостта да започнем отначало, стартирайки обучение за работа в професионална сфера, качествено нова за нас, без гаранция че това няма да е поредното поприще, което след месеци ще трябва да изоставим. Едва ли това ще са основанията за много хора, търсещи не толкова професионална реализация, а възможности за физическо оцеляване, да възприемат концепцията „flexsecurity” само защото това е една модерна идея, плод на неолиберални позиции, наложена им не толкова по необходимост, колкото заради задълженията, които следва да изпълним като страна-членка на Европейското икономическо пространство.

Може би с основание група изследователи във Франция заклеймяват гъвкавостта и я разглеждат не като иновационна възможност за развитие на трудовия пазар, а по-скоро гледат на нея като на „процес на дестабилизиране на сигурността на работното място и статуса на наемния труд”²². Те застъпват позицията, че не трябва на никаква цена да се отстъпва от идеята за защита на работното място, което е задължително условие за гарантиране на сигурността на наемния работник. Дори понятието, което срещаме и което най-добре според тях изразява същността на гъвкава заетост е „flexploation”, асоциирано с рационалното управление на несигурността.²³

Негативните социални последици от насърчаването на гъвкавата заетост определено бележат и свои макроикономически измерения. Насърчаването на честа смяна на работните места, за да

²² Сотирова, М. Теоретични възгледи и концепции за гъвкавата заетост. Сп. Икономическа мисъл, бр. 5, 2007 г. с. 34.

²³ Пак там. с. 35.

Силвия Пантелеева

се реализира идеята за гъвкавост на работното място и по този начин да се стигне до сигурност на заетостта, задължително съпроводена от непрекъснато учене през целия живот, е в състояние да доведе до трайна дестабилизация на трудовия пазар, с пряко отражение върху стабилността на икономиката на съответната страна. Популяризирането на идеята за установяването на преходи в различни етапи от нашия жизнен и професионален цикъл, съпроводени със смяна на местоработата, трансформира трудовия пазар от сравнително стабилен, стремящ се към осигуряване на сигурност на работното място, към подчертано нестабилен, със задълбочаване на сегментацията му и обособяването на два полюса – на висококвалифицираните специалисти, с качествен човешки капитал, високо заплатени и с ограничено текучество и на неквалифицираната работна сила, с неблагоприятни за фирмите образователни характеристики, поставени в състояние на принуда да приемат експлоатационното поведение на некоректни работодатели.

Гореизложеното подбужда у нас въпросът – основателно ли е да се говори и да се правят опити да се налага идея за гъвкава заетост, съчетана със социална сигурност. Възможно ли е на практика това? Ако икономическата ситуация ни притиска да сме гъвкави в търсенето на заетост чрез предлагане на труд, кой ще ни гарантира, че в отговор на това ще получим адекватна социална сигурност? И другата страна на проблема – дали задължително ако се придържаме към принципа за гъвкавост на работното място, ще си осигурим сигурност в заетостта, в каква степен и кой ще ни даде гаранции за това? И ето тук е моментът да потърсим държавата, да попитаме каква е нейната роля в налагането на тази иновационна идея, ще изпълни ли тя своите социални функции с ясна отговорност за своите граждани. Питам се, дали същността и целите, които се поставят с концепцията за гъвкава сигурност не противоречат на необходимостта от изпълнението на социалната роля на държавата,

Силвия Пантелеева

необходимост от държавна регулация, наложителна не поради това, че тази роля ѝ е вменена, а по-скоро произтичаща от наличието на пазарни несъвършенства, каквито всъщност са и негативните социални последици от прилагането на „flexsecurity”.

Ако разгледаме по-задълбочено този проблем, ще попаднем на поредното противоречие. Знаем, че ролята на държавата намира израз в нейната намеса чрез изготвянето на законовия регламент за функционирането на трудовия пазар – посредством трудовото законодателство, установяването на минимална работна заплата, налагането на правила, по които се провежда колективното трудово договаряне, разписване на социално-осигурителната схема за защита при безработица и т.н. Не е възможно и допустимо държавата да абдикира от този си ангажимент, тъй като това ще означава за пореден път да станем свидетели на неконтролирана свобода и хаос, включително в трудовите отношения. Държавата трябва да изпълнява своята роля в регулирането на икономиката, в посока на нейното развитие и просперитет, включително и на трудовия пазар като основен компонент на пазарната инфраструктура. Да, обаче активно застъпената роля на държавата в тази посока, ще означава неизменно ограничаване на гъвкавостта във всичките ѝ направления, защото да говорим за съвместимост между подчертано изразяваща се държавна регулация и гъвкавост и свобода в трудовите отношения, е невъзможно. Това е така, тъй като се установява обратна зависимост – колкото по-ограничена е намесата на държавата, в частност на институциите на трудовия пазар, толкова по-висока ще е степента на неговата гъвкавост²⁴ и обратно. Във връзка с това се споделя идеята за налагане на т. нар. „договорена гъвкавост”, по пътя на колективното трудово договаряне, при следване на принципа „сигурност чрез законодателството –

²⁴ Цанов, В. Оценки на гъвкавостта на пазара на труда. сп. Икономическа мисъл, бр. 3, 2007 г. с. 4.

Силвия Пантелеева

гъвкавост чрез колективното трудово договаряне”.²⁵ Законодателно следва да бъде оформена правната рамка за регулиране и коригиране на трудовите отношения, но при разкриване на по-голяма свобода за договарянето на основни параметри на заетостта чрез механизма на колективното договаряне между социалните партньори.

Ограничеността в намесата на държавата в нейния институционален аспект, чрез коригиране на трудовото законодателство, може да се обвърже с всички аспекти на гъвкавост, включително и с възможностите за гъвкаво ценообразуване на труда. Либерализирането на трудовото законодателство безспорно означава и ограничаване на законовата защита на работещите или „връзката между тях следва да се разглежда като съответствие между ниско равнище на защита на заетите и висока гъвкавост на заплатите”²⁶. Въпрос на компромис и на приоритет е дали държавата да се заеме по-активно да защитава работещия контингент като наложи стандарти в заплащането на техния труд, или да остави пазарния механизъм да си свърши работата.

В заключение следва да подчертаем, че ако искаме да развиваме концепцията „flexsecurity” успешно и да я приложим в практиката на България, следва да направим компромис както в съчетаването на гъвкава заетост и социална сигурност, така и компромис между активността в изпълнението на държавната регулация на трудовия пазар и необходимостта да сме гъвкави, адаптивни и иновативни в организирането и функционирането на трудовия пазар. Следва да се търси „оптимално съчетаване на пазарните и непазарните /институционални/ регулации, постигане на „консенсус” между гъвкавостта и нормативната база на

²⁵ Становище на Икономическия и социален съвет на тема „Пазарът на труда в условията на финансова и икономическа криза – предизвикателства и възможни решения, сп. Панорама на труда, бр. 6, 2009 г. с. 64.

²⁶ Белева, И., Цанов, В., Тишева, Г. Гъвкавост и сигурност на пазара на труда. Примерът на България. <http://www.ilo.org>

Силвия Пантелеева

институционалния пазар на труда”²⁷. Само по този начин е възможно и допустимо изграждането и функционирането на пазар на труда, при който да се наложи равнопоставеност в интересите на неговите субекти, с отчитане значимостта на пазарния механизъм за преодоляване на несъвършенствата на държавната интервенция и съвременните тенденции в дългосрочното развитие на европейската икономика.

²⁷ **Сотирова, М.** Теоретични възгледи и концепции за гъвкавата заетост. Сп. Икономическа мисъл, бр. 5, 2007 г. с. 47.