

ГЪВКАВИ ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ В МАЛКИТЕ И СРЕДНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ: СЪСТОЯНИЕ И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА РАЗВИТИЕ*

Основни резултати от проведено изследване
за приложението на гъвкавите форми на заетост
в малките и средни предприятия в България

Катя Владимирова
Маргарита Атанасова

ВЪВЕДЕНИЕ

Повишаването на заетостта и развитието на човешките ресурси са в центъра на Лисабонската стратегия¹ и Европейския социален модел². Те са и сред основните направления на икономическата и социалната политики на страната и в тази връзка са обект на редица национални стратегии и планове, включително и Стратегията по заетостта и ежегодно приеманите национални планове за действия по заетостта. Националната стратегия за заетост и политиките и планове за нейното реализиране са част от общата Европейска стратегия за заетостта, която е насочена към превръщане на Европа в привлекателно място за работа и за бизнес; стимулиране на знанието и иновациите като основна движеща сила на икономическия растеж, съчетан със създаване на повече и по-добри работни места.

Състоянието и тенденциите на гъвкавите форми на заетост (ГФЗ) в организациите се изследват и анализират в разнообразни аспекти, които обикновено се систематизират в няколко основни насоки: организационна гъвкавост, числена гъвкавост, функционална гъвкавост, гъвкавост на трудовите задължения, гъвкавост на работното време, гъвкавост на заплащането, локационна/географска гъвкавост³. **Организационната гъвкавост** е свързана с изнасяне/изваждане на определени дейности от организацията и предоставянето им за извършване от външни субекти (например чрез субконтрактиране). **Числената гъвкавост** обхваща интензивно из-

* Катя Владимирова е доктор по икономика, професор в катедра *Маркетинг и стратегическо планиране* на УНСС; e-mail: Vladimirovak@yahoo.com, тел.: 81-95-259. Маргарита Атанасова е доктор по икономика, доцент в катедра *Човешки ресурси и социална защита* на УНСС; e-mail: margiat@unwe.acad.com, тел.: 81-95-310.

В студията се представят основни резултати от научно изследване по проект, финансиран от национален фонд "Научни изследвания". Ръководството и преобладаващата част от участниците са от УНСС като са включени и представители на работодателски организации, в които членуват значителна част от МСП.

¹ Common Actions for Growth and Employment: The Community Lisbon Programme, Commission of the European Communities, Brussels, 20.7.2005, SEC, 2005/981

² Европейският социален модел и България след 2007, МТСП, София, 2007

³ Standing, G., *Beyond the New Paternalism: Basic Security as Equality*, London, Verso, 2002; Eyck, K., *Flexibilizing Employment: An Overview*, S W P No. 41, International Labour Office, Geneva, 2003

ползване на външен (временен) персонал чрез привличане на работници за извършване на определени задачи за определен период (например на срочен трудов договор или на граждански договор). **Функционалната гъвкавост** се изразява в промени в трудовите задължения и длъжностните характеристики, което, от своя страна, предполага съответни изменения в знанията и уменията на работниците. **Гъвкавостта на работното време** е относително най-популярна и се изразява в промени в границите и в продължителността на работното време в рамките на работния ден, седмица и година. **Гъвкавостта на заплащането** се свързва с постепенно увеличаване на относителния дял на променливата част от работната заплата, която е в зависимост от равнището на трудовото изпълнение. **Локационната/географска гъвкавост** отразява нарастващата динамика в движението на работната сила както между различни организации, така и между отделни сегменти на трудовия пазар.

Очертаните аспекти на гъвкавостта на заетостта в организациите намира практически израз в нарастващото разнообразие от прилагани форми на заетост, които се различават от традиционната заетост на пълно работно време и на безсрочен трудов договор. Сред тези нови форми на заетост с относително най-широка популярност са: работа на непълно работно време, работа по трудов договор за определен период, работа на работно време с променливи граници и продължителност в рамките на работния ден, седмица, месец и година, работа на споделена длъжност и др. Наред с това заетостта в организациите започва да се характеризира и с динамика на трудовите задължения и промени на длъжностите, с обвързване на работната заплата с равнището на трудово изпълнение, с нарастване на относителния дял на дейностите, които работниците извършват извън своето работно място в организацията, вкл. и от дома. Според изследване¹ от 2006 г. широкото разпространение на работа от дома се отбелязва при редица дейности и професии: компютърни и софтуерни специалисти, счетоводно и финансово обслужване на бизнеса, юристи, научни работници, специалисти по поддържане на комуналното стопанство, специалисти в областта на медиите, отбиха и спорта. Тези професии и дейности са от сектора на услугите, който през последните години заема водещо място в икономическата структура на развитите страни² Очертаните аспекти за нарастване на гъвкавостта на функциите и на заплащането засягат и традиционната форма на заетост, която все по-често се съпровожда с периодична промяна на трудовите задължения в рамките на длъжността и обвързване на работната заплата с постигнатите трудови резултати³. В този смисъл и традиционната форма на заетост (на безсрочен трудов договор и на пълно работно време) става по-гъвкава. Многоаспектната същност на гъвкавата заетост и взаимните връзки между нейните основни измерения усложняват задачата за типологизиране и систематизация на гъвкавите форми на заетост и са в основата на разнообразните подходи за нейното решаване. През последните

¹ Torpey, E. Maria, Flexible work: adjusting the when and where of your job, Occupational Outlook Quarterly, 6/22/2007

² Hristodulu D., Nikas H., I dietnes ikonomikes shesis stin epohi tis pagkosmiomiisis, Giurdas, Athens, 2004, 261

³ Erlinghagen, M. and M.Knuth, "In Search of Turbulence: Labour Market Mobility and Job Stability in Germany", European Societies 6/2004; Leah F. Vosko, Zukewich N., Cranford C., "Precarious jobs: A new typology of Employment", Statistics Canada, Perspectives, 10/2003

години в литературата се представят и обосновават разнообразни класификации, част от които са обобщени в таблицата по-долу (таблица 1).

Гъвкавостта и развитието на специфичните форми на заетост създават условия както за подобряване на икономическите резултати, така и на заетостта. Въпреки че във връзка с тези твърдения продължават научните дискусии, все пак е безспорно, че развитието на гъвкавата заетост намери през последните години широко разпространение в повечето европейски страни.

Таблица 1

Типологизация на гъвкавите форми на заетост в организациите¹

Критерии	Разновидности на формите за заетост
Работно време	- непълно работно време - работа през почивните дни - работа през празнични дни - гъвкави граници на работно време - гъвкави работни часове за определен период - работа на смени - допълнителни часове работа - работа на повикване
Договорни отношения	- срочен трудов договор - поделение на работното място (длъжността) - договор с посредничество - втори трудов договор - граждански договор - недефинирани/неясни договорни отношения
Локализация на работната сила	- мобилна заетост (труд) - работа в дома - телеработа - телецентрове
Статус на работната сила извън организацията	- работа за агенция за временна заетост - независим статус
Трудови задължения	- ротация на длъжности - промяна на трудовите задължения в рамките на длъжността - промяна на длъжността
Заплащане на труда	- заплатата, обвързана с равнището на трудовото изпълнение

Заетостта на пълно работно време все още запазва своята доминираща позиция, но вече далеч не е единствена в света на труда. През периода 2001-2006 г. в страните от ЕС се увеличава делът на заетите, работещи по различни от стандартните и

¹ Информационни източници: Vielle, P., Walthery, P., Flexibility and Social Protection, EFILWC, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003; Flexibility and Security over the life course, EFILWC, Luxembourg, 2008; Eyck, K., Flexibilizing Employment: An Overview, SWP, No. 41, I L O, Geneva, 2003

Oeij, P. R.A., Wiezer, N., New Work Organisation, Working Conditions and Quality of Work: Towards the Flexible Firm?, EWON, Luxembourg, 2002; Goudswaard A. and Nanteuil M., A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States, EFILWC :, Luxembourg, 2000

определяни като гъвкави форми (работа на непълно работно време, срочни договори и др.), което може да се проследи от данните в таблица 2.

Таблица 2

Заетост на непълно работно време и по срочни трудови договори
в ЕС и в някои страни през периода 2001- 2006 г.

(% от всички наети)

	Срочен договор		Непълно работно време	
	2001	2006	2000	2006
ЕС- 27	12,4	14,4	16,2	18,1
Белгия	8,8	8,7	18,5	22,2
България	6,3	6,2	3,2	2,0
Дания	9,2	8,9	20,1	23,6
Германия	12,4	14,5	20,3	25,8
Испания	32,2	34,0	8,0	12,0
Полша	11,7	27,3	10,3	9,8
Словакия	4,9	5,1	2,3	2,8
Холандия	14,3	16,6	42,2	46,2
Франция	14,6	14,1	16,3	17,2
Швеция	15,3	17,3	21,1	25,1

Информационен източник: www.eurostat.ec.europa.eu/portal

Данните показват, че през последните години общо за страните от ЕС нараства относителният дял на работещите на непълно работно време (от 16,2% през 2001 г. на 18,1% през 2006 г.) и на работещите по срочен трудов договор (от 12,4% през 2001 г. на 14,4% през 2006 г.). Причините за това могат да се търсят в няколко посоки, свързани с определени характеристики на гъвкавата заетост, които се считат за привлекателни за отделните работници и служители, за компаниите и за обществото като цяло. Изследванията¹ показват, че на индивидуално равнище работата на непълно работно време и работата по срочен трудов договор в някои случаи се предпочита, защото осигурява възможности както за съчетаване на труда с други важни за човека ангажименти през определен период от живота му (например: обучение, грижи за други членове на семейството), така и за осигуряване на допълнителни доходи. Поради специфичния характер на дейността заетите в определени професии могат самостоятелно да структурират своето време и да се ангажират по свое предпочитание с работа на непълно работно време. Изследване² от 2006 г. систематизира над 30 групи дейности/професии (изискващи по-висока или по-ниска

¹ Flexibility and Security over the life course, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2008

² Torpey, E. Maria, Flexible work: adjusting the when and where of your job, Occupational Outlook Quarterly, 6/22/2007

степен на предварителна подготовка и квалификация), в които повече от 20% от заетите работят на непълно работно време – лекари, зъболекари, медицински сестри, работници в хотели и ресторанти, касиери, готвачи, шофьори, работници по поддържане и почистване на сгради, продавачи, и др. Една част от тези случаи отразяват втора трудова заетост на съответното лице, което означава и възможности за повишаване на доходите на индивида и на неговото семейство.

Тенденцията за нарастване на разпространението на работата на непълно работно време и на срочен трудов договор се свързва и с предпочитания на организациите за прилагане на тези форми на заетост (когато има подходяща нормативна база) поради редица причини. Привличането на работници по тези форми създава условия фирмата да ограничава управленските и финансовите ресурси, които се изразходват за: социално осигуряване и социално-битово обслужване на наетите, повишаване на квалификацията, освобождаване на работниците в случай на производствена необходимост и др. Прилагайки ГФЗ фирмите повишават своите възможности за бърза реакция на променящите се пазарни изисквания, което увеличава тяхната конкурентноспособност. На макрониво (в рамките на обществото като цяло) ползите от разпространението на работата на непълно работно време и на срочен трудов договор се свързват със стратегията за намаляване на безработицата и разкриване на възможности чрез тези форми да се осигури последващо включване в дългосрочна и стабилна заетост на определени групи от населението. Изследванията¹ разкрива, че над 70% от заетите на непълно работно време и на срочен трудов договор в рамките на един период от 2 години започват работа на пълно работно време. В този смисъл в прилаганите национални стратегии по заетост тип ГФЗ се разглеждат и като полезна стъпка към последващо преминаване към стабилна заетост – особено за рисковите групи на трудовия пазар – дългосрочно безработни, младежи, жени и хора в неравностойно положение.

Наред с очертаните привлекателни страни на едни от най-популярните форми на гъвкавата заетост (работа на непълно работно време и работа по срочен трудов договор) в изследванията² се анализират и редица негативни аспекти на тяхната същност и приложение. От позициите на работника особено значение има проблемът за намалената степен на сигурност на заетостта – в стабилността на трудовия ангажимент, в социалното осигуряване и възнаграждението, в условията на труд и във възможностите за професионално развитие и израстване. Във връзка с това се дискутира широко проблемът, че статутът на определена част от работещите по ГФЗ е резултат не толкова на предпочитание, а на принудителен избор, защото те не са намерили възможности за работа на пълно работно време и на безсрочен трудов договор. За наетите принудителният избор е най-често свързан с недостиг на предлагането на работни места по стандартните форми на заетост, но понякога принудителният избор на гъвкава заетост е свързан и с лични и/или семейни обстоятелства.

¹ Flexibility and Security over the life course, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2008

² Eyck, K., Flexibilizing Employment: An Overview, SWP, No. 41, International Labour Office, Geneva, 2003, Сотирова, М., Гъвкави системи на заетост и дерегулация на пазара на труда. Съвременни тенденции и очаквани предизвикателства, УИ "П.Хиландарски", Пл., 2007

Съществуващите негативни аспекти на ГФЗ от позициите на организацията се свързват както с ограничените възможности за контрол върху дейността на работника, така и с намаляване на неговата съпричастност и лоялност към компанията, което в крайна сметка може да се отрази на производителността. Въпреки тези негативни аспекти на ГФЗ в редица случаи организациите ги предпочитат като средство за осигуряване на адаптивност към несигурната бизнес среда и относително високата (от тяхна гледна точка) цена на труда. Във връзка с това организациите преценяват в кои от техните дейности е удачно да се прилагат ГФЗ. С други думи, разпространението и използването на ГФЗ се предопределя както от законодателно създадените условия, така и от сложния баланс на интересите на организациите и реалните възможности за избор на работещите.

Очертаните нееднозначни позиции по отношение на работата на непълно работно време и на срочен трудов договор намират израз в състоянието и динамиката на разпространение на тези ГФЗ в различните страни. В рамките на общата тенденция за нарастване на приложението на работата на непълно работно време и на срочен трудов договор в ЕС се запазват междудържавните различия по отношение на степента на тяхното разпространение. През 2006 г. най-високи равнища на разпространение на работата на непълно работно време се отбелязват в Холандия (обхваща 46,2% от наетите), а за работата на срочен договор – в Испания (обхваща 34% от наетите). Прави впечатление, че в България и в Словакия относителният дял на работещите по тези форми на заетост през целия период е значително по-нисък в сравнение с останалите страни. Причините за това се търсят както в особеностите на нормативната база, която регулира приложението и отчетността на ГФЗ в съответната страна, така и в нагласите и готовността на компаниите и на работниците да използват на практика предоставените възможности за ГФЗ. Възможно е нормативната база и производствено-организационната среда на компаниите да осигуряват благоприятна среда за приложение на ГФЗ, но поради определени причини тези възможности да не се използват напълно. Тази разлика между възможности за приложение на ГФЗ и тяхното практическо използване в компаниите е обект на изследване, проведено сред организации в девет страни на ЕС през 2005 г. Резултатите от него разкриват, че съществуващите възможности за достъп на заетите до ГФЗ в компаниите значително надвишават практическото им използване. (виж табл. 3).

Сравненията между данните в таблица 2 и таблица 3 показват, че в страните, в които се провежда изследването, съществуващите възможности за ГФЗ не се използват напълно в компаниите. Причините за това трябва да се търсят в сложния баланс между интересите на работниците и на компаниите от прилагането на ГФЗ в условията на определена нормативна база. Използването на ГФЗ се предопределя както от възможностите, очертани от законодателството, така и от икономическата ситуация в страната, политиките и стратегиите на организациите за управление на човешките ресурси, равнището на доходи и на социална сигурност на икономически активното население.

Таблица 3

Заети в организациите, на които може да се предостави възможност да работят по гъвкави форми в някои страни от ЕС през 2005 г.

(%)

Държава	Гъвкави форми на заетост			
	Работа на непълно работно време	Работа на променливо работно време	Работа на срочен договор	Работа на граждански договор
Белгия	87	48	66	20
Дания	80	60	58	22
Германия	90	63	76	26
Испания	52	45	80	15
Гърция	19	30	45	30
Великобритания	85	57	65	18
Унгария	56	43	55	5
Полша	77	54	75	45
Швеция	89	73	86	23

Източник: Flexibility and Security over the life course, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2008, стр.16

Представените в таблица 3 данни показват значително по-ниска степен на разпространение на съответните форми на гъвкава заетост в България (спрямо останалите европейски страни), като в същото време се очертава намаляване на техния обхват за периода 2001-2006 г. Като се имат предвид общите за ЕС тенденции, може да се предположи, че нашата страна едва ли ще остане изолирана от тях и през следващите години и следователно трябва да се подготвяме за по-широко навлизане на ГФЗ в предприятията. При това се имат предвид обобщените вече ползи от тях както на макрониво, така и на равнище организация и отделен работник. В националната стратегия за заетостта ГФЗ се разглеждат като инструмент за увеличаване заетостта на отделни групи от населението, за нарастване на предлаганите възможности за съчетаване на труда и личния живот на индивидите, за осигуряване на възможности за допълнителни доходи на домакинствата, за повишаване на ефективността и конкурентоспособността на фирмите.

Тези въпроси са ключови и за развитието на сектора на малките и средните предприятия (МСП), които представляват над 99% от всички предприятия в нашата страна. Състоянието и тенденциите за развитието на гъвкавата заетост в МСП привличат вниманието както поради факта, че в този сектор се обхващат половината от заетите, така и във връзка с критичните изводи¹ за прилаганите практики за управление на персонала и равнището на производителността в тези предприятия.

¹ Годишен доклад за състоянието на МСП в България, Министерство на икономиката и енергетиката, 2006 г.

Всичко това аргументира интереса към изследване на състоянието и перспективите за приложението на ГФЗ в МСП в нашата страна.¹

ОСНОВНИ ЦЕЛИ И МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОУЧВАНЕТО

Проведеното през 2007 г. анкетно проучване на ГФЗ в МСП си постави следните конкретни изследователски цели: да се открие степента на разпространение на ГФЗ в МСП в България; да се изследват нагласите и степента на удовлетвореност на заетите в МСП, в т.ч. и от използването на различни форми на гъвкава заетост; да се проучат нагласите на работодателите за въвеждане на ГФЗ; да се проучат възможностите за развитие на ГФЗ в МСП у нас. При това се има предвид, че степента на разпространение на ГФЗ се обуславя както от нормите в действащото трудово законодателство в страната, така и от нагласите и готовността на работодателите и на търсещите заетост да използват тези възможности.

Основните показатели за разпространение на ГФЗ в МСП в проучването са систематизирани в следните основни групи: показатели за гъвкавост на договорните отношения, показатели за гъвкавост на продължителността и границите на работното време, показатели за гъвкавост на заплащането на труда, показатели за гъвкавост на изпълняваните трудови задачи.

Избраната методология на изследване включва две целеви групи: от една страна, заети в МСП, работещи на трудов договор или друг тип договорно отношение, без ограничения на отраслите и населеното място, и, от друга, работодатели от МСП – собственици или техни представители от управленския персонал, без ограничения на отраслите, населеното място или типа заетост.

Обхватът на изследването позволява то да се определи като национално представително изследване както по отношение на заетите², така и на работодателите³ в МСП. Използваната методология включва интервюта с целевите респонденти, провеждани на работното им място, и използване на стандартизирани въпросници с цел последващ статистически анализ на данните.

Получените резултати от направеното проучване се представят в няколко основни направления поотделно и заедно за двете основни групи сред заети и работодатели в МСП: за състоянието на пазара на труда; удовлетвореност от условията на труд/заетост; нагласи към ГФЗ и други, които имат отношение или представляват форма на заетост или политика, определящи се като гъвкави.

¹ В студията се представят резултатите от проведеното социологическо изследване по темата в рамките на проект, финансиран от национален фонд "Научни изследвания" и осъществяван от колектив от УНСС (2005-2007).

² Обемът на изпълнената извадка за наетите от МСП е 452 интервюта

³ Обем на изпълнената извадка за работодателите от МСП е 196 интервюта

ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО СРЕД ЗАЕТИ В МСП ПО ОТНОШЕНИЕ НА ПРИЛАГАНЕТО НА ГФЗ

Проведеното анкетно проучване сред заети в МСП, се извърши чрез анкетна карта включваща 40 въпроса, които са систематизирани с цел да се осигури информация в следните основни насоки: видове на договорните отношения между работодател и нает за осъществяване на трудови задачи и извършване на трудова дейност, видове регламенти на продължителността и на границите на работното време, подходи за определяне на възнаграждението, прилагани практики за периодична промяна на изпълняваните трудови задачи, удовлетвореност от условията на заетост, нагласи за използване на гъвкави форми на заетост.

Таблица 4

Характеристика на анкетираните заети в МСП по основни признаци

Основни признаци		Относителен дял от всички анкетирани (%)
Пол		
	Мъже	44
	Жени	56
Възраст		
	до 40 г.	83
	Над 41 г.	17
Образование		
	Висше	37
	Средно и по-ниско	63
Големина на предприятието (численост на персонала)		
	1- 9 наети	51
	10- 49 наети	27
	50- 249 наети	22
Тип населено място		
	Село/малък град	14
	Областен град	48
	София	38

Обобщаващата характеристика на анкетираните заети от МСП показва, че преобладаващата част от тях са жени на възраст до 40 г., със средно и по-ниско образование и работят в малки фирми (с численост на персонала до 9 наети), които са разположени в относително голям областен град.

Условия на заетост в МСП

Първата област на изследване е свързана с *използваните форми за наемане и работа в малките и средни предприятия*. Данните от проучването разкриват, че в МСП преобладава традиционната форма на заетост – работа по безсрочен трудов договор на пълно работно време. Около 3/4 от интервюираните лица декларират, че работят в предприятие на основата на трудов договор с работодателя, като само 13% от респондентите уреждат трудовите си отношения на базата на граждански договор. В същото време 11% от запитаните определят като "друг тип" договорните си отношения с работодателя. (вж. *таблица 5*.) Като относително висок се определя дялът на неясния тип договорни отношения в МСП (11%), за които може да се предполага, че няма писмен договор за извършваната работа. Причините за това могат да се търсят в различни посоки, но самото съществуване на немалка съвкупност от заети, които работят на такъв режим, може да се интерпретира като индикатор, че двете страни на договорното отношение са постигнали някаква форма на «консенсус» и относително приемлива степен на удовлетворяване на конкретните си интереси към момента. Най-често обаче изборът за съществуване на такъв тип неясни договорни отношения се прави от работодателя, а заетите го приемат «принудително», в условията на недостатъчно добра информираност за евентуалните негативни последици от този вид отношения в дългосрочен аспект.

В същото време данните показват, че едва 2% от респондентите изразяват опасения и страх, че могат да загубят работата си. Това означава, че преобладаващата част от тези, чиято заетост се характеризира с неясни договорни отношения, нямат опасения за сигурността на своята работа. Във връзка с това възникват редица въпроси: доколко те изобщо ценят настоящата си работа като източник на доходи и като поле за професионална и социална реализация, какви алтернативи на настоящата работа виждат те за себе си, къде в тяхната ценностна система се намира сигурността на работата и др. Тези въпроси не са в центъра на провежданото проучване, но връзката между декларираната от анкетираните висока сигурност в работното място и относително високия дял на «неясен тип договореност» между работодател и зает в МСП може да бъде обект на последващи задълбочени изследвания.

Според получените резултати преобладаващата част от анкетираните (90%) извършват трудовите си задължения на основата на безсрочен договор, а в 10% от случаите договорът с работодателя е срочен (най-често от 6 до 12 месеца). Това равнище е над средното за страната (6,2% през 2006 г.). В същото време приложението на работата на срочен трудов договор в значителна част се предопределя от действащото в страната трудово законодателство, което се характеризира с редица ограничения в това отношение. Предвид настоящата ситуация на пазара на труда – ниска безработица и на практика силно ограничена или отсъстваща конкуренция на предлагането на труд, може да се обмисли възможността за съответни промени в трудовото законодателство и създаването на по-благоприятни условия за наемане по срочни договори в различните им разновидности. Това би съдействало и за по-ефективно използване на работната сила и повишаване на производителността на

труда, а е възможно да създаде условия за намаляване на дела на заетите в МСП, които декларират, че имат «неясен тип» договорни отношения с работодателя.

Резултатите от проучването показват, че размерът на предприятието (според числеността на персонала) е фактор за вида на договорните отношения между работодател и нает, в частност за наличието или липсата на т.нар. "скрита заетост" – заетост без трудов договор и/или без деклариране на пълния размер на трудовите доходи. Колкото е по-малко предприятието, толкова е по-малък относителният дял на лицата, които посочват, че работят по трудов договор. Около 96% от анкетираните от средни предприятия посочват, че имат писмен трудов договор с работодателя, докато при заетите от микропредприятията, този процент е 66%. В същото време почти 20% от анкетираните заети в малките предприятия посочват, че техните договорни отношения с работодателя не са на основата нито на трудов, нито на граждански договор. Значително висок (между 28% и 30%) е дялът на заетите в микропредприятията и в малки предприятия, които признават, че *получават доходите си «на ръка», т.е. без документ*. Това свидетелства, че в този сегмент на МСП остава висок дялът на неформалната, недеклаираната заетост и доходи и че значителна част от наетите работят без социално осигуряване и свързаните с това последващи рискове. Сред наетите в по-големите предприятия, дефинирани като "средни" (от 50 до 249 наети), само 5% посочват, че получават своята заплата без документи.

Тези резултати от изследването (висок дял на "неясен тип договорни отношения с работодателя" и получаване на възнаграждението "на ръка, без документи") могат да се свържат с редица аспекти в поведенската мотивация на заетите и работодателите в МСП. От една страна е възможно да се предположи, че за част от работодателите в тези предприятия «цената» на труда на декларираната заетост е относително висока и те намират подходящи техники за неспазване на трудовото и осигурително законодателство. От друга страна, за определена част от анкетираните, заети в малки и микропредприятия (над ¼) е възможно да се предположи, че са се примирили (поне временно) с "дефектите" на техните договорни отношения с работодателя или не разглеждат (не разбират) евентуалните негативни последствия като съществени.

Данните от проучването показват различия между заетите по показателя тип договорно отношение и начин на получаване на възнаграждението в зависимост от пола и възрастта. Значително по-голям е дялът на мъжете, които работят на друг тип договорно отношение, различно от трудов или граждански договор. За някои от тях може да се предполага, че това не е основният им договор за работа. (Други изследвания показват, че мъжете по-често от жените работят на повече от един договор за труд.). По показателя начин на получаване на възнаграждението се очертава значително по-голям дял на жените, които получават доходите си "на ръка", въпреки декларирания висок дял на разпространение на заетост по трудов и граждански договор. Проучването разкрива, че има относително висока разлика между заетите в зависимост от вида на договорните им отношения с работодателя и тяхната възраст. Около 20% от изследваните млади хора декларират, че работят на различни от трудови или граждански договори, докато за цялата съвкупност този процент е 11%.

Данните показват, че при малките и микропредприятията при разпространение между 12% и 19% на "неясен тип" договорни отношение, получаването на възнаграждението на ръка, без документ, се посочва при 28% и съответно 30% от респондентите. Този факт може да се интерпретира като липса на строга зависимост между вида на договорното отношение и начините на получаване на възнаграждението, т.е. определена част от заетите на основата на писмен трудов договор и на граждански договор получават възнаграждението си по неофициален път. Това обяснява в значителна степен и обявяването в официалните статистически публикации по-ниски средни брутни работни заплати в частния сектор в сравнение с публичния и подкрепя изказваните предположения, че паричните доходи на заетите в частния сектор са по-високи от официално декларираните.

Таблица 5

Начини на получаване на възнаграждението
и вид на договорните отношения с работодателя на анкетирани заети в МСП

	Общо	Микро (1-9 наети)	Малки (10-49 наети)	Средни (50-249 наети)
Вие работите при работодателя на основата на: (%)				
Писмен трудов договор	76	66	79	96
Граждански договор	13	22	2	4
Друг тип отношения	11	12	19	-
Начини на получаване на доходи/работна заплата: (%)				
На каса с документи	20	10	12	53
По банков път	57	62	58	42
На ръка – без документ	24	28	30	5

Друг показател, който се проучва в съответствие с целите на изследването, е *информираността на работещите по отношение на индивидуалните им права и задължения* като наети и по-специално – тяхната информираност за наличието на правила за работа и длъжностни характеристики в организацията. Прави впечатление, че 16% от интервюираните лица не могат да определят длъжността, която заемат в съответното предприятие. По този показател не се наблюдават значими различия в зависимост от големината на фирмата, т.е. и в трите бизнес-сегмента (микро-, малки или средни предприятия) се отбелязва приблизително еднакъв дял на заети, които *не могат да отговорят каква длъжност заемат*.

В същото време документалната осигуреност и регламентацията на длъжностите показва зависимост от големината на предприятията: колкото по-голямо е предприятието, толкова е по-голям дялът на отговорилите, че съществуват писмени характеристики и документи, регламентиращи трудовите задължения. Около 84% от интервюираните заети в средни предприятия заявяват, че тяхната трудова дейност е регламентирана с длъжностна характеристика, докато същият дял сред заетите в микропредприятия е едва 19%. (вж. *графика 1.*)

В по-малките предприятия в по-голяма степен е разпространена практиката на устни указания или текущи, ежедневни разпореждания от ръководителя, за разлика от по-големите предприятия, където числеността на персонала налага наличието на писмено оформени процедури и регламентация. Това се отнася както до длъжностните характеристики, така и въобще до други вътрешно-фирмени документи, които регламентират вътрешния ред, правилата и процедурите за дейността на предприятието.

Около $\frac{1}{4}$ от интервюираните твърдят, че често им се налага да извършват задълженията и на други колеги или да съвместяват работата и на други длъжности. Това може да се интерпретира като индикатор, че за около 25% от заетите са характерни *гъвкави трудови задачи*, което, от своя страна, поставя въпроса за тяхната готовност/подготвеност за ефективно трудово представяне и постигане на желаните високи равнища на производителност.

Същевременно, сравнително малка част (17%) от интервюираните смятат, че са добре запознати с правата и задълженията си по Кодекса на труда. Сред работещите на средна и по-висока възраст този дял е по-голям (27%) и само 8% от най-младите (до 24 години) преценяват, че са напълно запознати с правата и задълженията си като работещи.

Основният информационен канал за запознаване с трудовото законодателство е по-скоро неформален – главно от близки, познати, колеги (53% от интервюираните). Относително висок е дялът на медиите като канал за информиране в тази област – $\frac{1}{3}$ от респондентите посочват, че достигат до информация в тази сфера чрез медиите.



Графика 1. Как е регламентирана Вашата трудове дейност?

Ниската степен на информираност по отношение на действащото трудовото законодателство сред преобладаващата част от работещите, сравнително ниското ниво на разпространеност на писани длъжностни регламентации, както и липсата на принципна детайлна определеност на позициите и работните места в предприятията, несъмнено е рисков фактор за сигурността на работещите, но и признак за пропуски в организацията на труда. Това създава предпоставки за неефективно използване на работната сила и ниска производителност на труда. Този факт е особено важен за по-малките предприятия, които, от една страна, заемат преобладаващо място в структурата на МСП и в общия брой на организациите в България, а, от друга страна, тяхното оцеляване и потенциалът им за създаване на нови работни места се предопределя от тяхната производителност и конкурентоспособност.

Друг интересен резултат, който може да се изведе от проучването, е за *изключително ниската степен на присъствие на синдикални организации в МСП*. Почти всички респонденти декларират, че нямат информация за наличие на колективен трудов договор в съответната фирма. Това може да се анализира и като допълнителен фактор, който възпрепятства непрекъснатото и системно информиране на наетите за техните права и задължения, вкл. и по отношение на възможностите за гъвкавите форми на заетост.

Един от основните аспекти на гъвкавостта в сферата на труда и използваните форми на заетост е *работното време* в МСП – неговите граници, продължителност и организация. Данните от проучването показват, че в преобладаващата част (около 70%) от изследваните МСП продължителността на работния ден и седмица са точно определени – работа на пълен работен ден, официално при 8 часова продължителност и петдневна работна седмица, т.е. така, както те са нормативно регулирани. Този дял варира според големината на предприятието – между 97% в средните предприятия до 50% в микро предприятията.

Въпреки наличието на регламентация в продължителността на работното време, *половината от интервюираните лица споделят, че работят и извън определените часови граници*. Около 1/3 от респондентите в МСП декларират, че не извършват допълнителен труд и работят в рамките на определеното работното време във фирмата. Резултатите от изследването показват различия в това отношение в зависимост от размера на предприятието. Най-висок относителен дял (над 90%) от анкетираните в средните предприятия декларират, че им се случва да работят извън рамките на регламентираното работно време. Този дял сред наетите в малки предприятия е около 70%, а в най-малките предприятия – съответно 45%. Възможно е тези различия да се дължат както на коректността на прилаганите практики за отчетност на труда така и на спецификата на прилаганите политики за използване на наличния персонал в различните видове предприятия.

Извън установеното работно време най-често посочваните форми на извънреден и допълнителен труд са:

Работа през почивните дни – 49% от интервюираните споделят, че им се случва да полагат труд в неработни дни. С нарастване големината на фирмата, нараства и дялът на извършващите такъв вид труд. Анкетираните твърдят, че в 80% от случаите този труд се заплаща или компенсира (с почивка, отпуска).

Работа в извънработно време в рамките на работната седмица посочват 39% от всички интервюирани. Това е характерно както в по-малките, така и в по-големите предприятия. Според 1/3 от респондентите този вид труд нито се заплаща, нито се компенсира с повече почивка или отпуска.

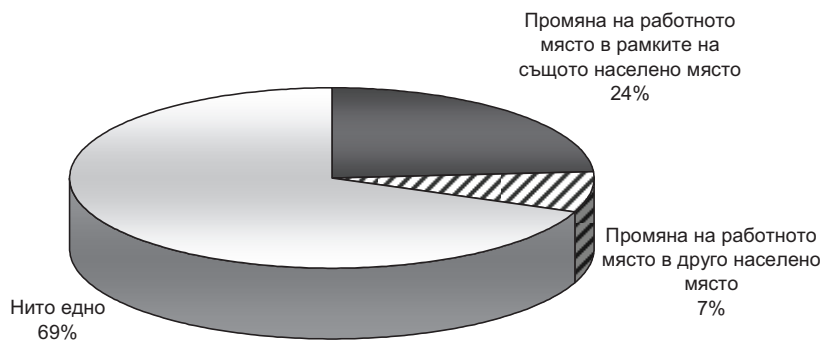
По-рядко посочваната форма на труд е работата през официално обявени празнични дни – от 27% от интервюираните. Не се наблюдават различия по този показател в зависимост от големината на предприятието. Този вид труд по-скоро се заплаща (отколкото да се компенсира със свободни дни), въпреки че 20% от имащите опит с подобен допълнителен труд заявяват, че работодателят нито заплаща, нито компенсира този труд със свободни дни.

Работата извън официално регламентираното работно време трябва да се организира и заплаща според регламентите на трудовото законодателство. Резултатите от проучването показват, че в значителна част от случаите този труд не се заплаща изобщо или не се заплаща, както предвижда трудовото законодателство – по-високо. Така на практика цената на труда (на час) става по-ниска, производителността на труда – по-висока, ако се използва традиционния за страната начин за изчисляване на производителността на труда (добавената стойност към числеността на персонала).

Сигурността и гъвкавите форми на заетост зависят в много голяма степен и от *нагласите за смяна на работодателя*, т.е. преминаване/"миграция" от едно работно място към друго, както и наличието на страх от загуба на работното място. Това е също един аспект на гъвкавост на труда и на избираната форма за неговото полагане.

Заетостта под една година при един работодател като характеристика на заетостта може да се приеме като позитивен елемент в развитието на пазара на труда само в случай, че се дължи на увеличаване на конкуренцията между работодателите по отношение на предлаганите работни места и е свързана главно с нарастване на търсенето на работна сила. В същото време такава (относително кратка) продължителност на заетостта при един работодател е индикатор за високо текучество, което най-често се дължи на неудовлетвореност на наетите от условията, организацията и заплащането на труда. Над половината от интервюираните декларират, че работят в съответната фирма по-малко от година или между 1 и 2 години, като най-висок е дялът на наетите, работили при един работодател между 1–2 години (29%). Средната продължителност на работа при един работодател изчислена на базата на данните от настоящото изследване е около 2.78 години.

В допълнение към този анализ е необходимо да се имат предвид и практиките за смяна на работното място (трудова "миграция"): през последната 1 година около 30% от интервюираните са сменили работното си място (24% в рамките на същото населено място и 7% в друго населено място – (вж. *графика 2*). С най-изявена нагласа и практика в това движение са младите хора. Изследването потвърждава тази хипотеза, тъй като 38% са посочили, че са сменяли работното си място през последната година. С нарастване на възрастта готовността за такава трудова «миграция» намалява.



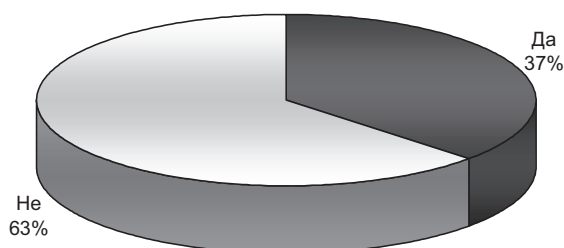
Графика 2. Кое от следните действия сте правили през последната 1 година?

Изследването регистрира наличието на ниска *степен на несигурност* по отношение на заеманото работно място. Посочените равнища на страх за загуба на работното място са сравнително ниски. Само 2% заявяват, че има такъв риск, 40% по-скоро не могат да преценят дали са застрашени от загуба на работното си място, а около 60% са уверени, че няма риск да загубят работата си. Това се подкрепя по своеобразен начин и от заявеното от преобладаващата част от интервюираните, че са *оптимисти по отношение на намирането на нова работа*. Ако им се наложи, близо 80% са сигурни, че *бързо ще си намерят нова работа*. Този факт е многозначителен, тъй като се счита, че степента на несигурност и на движение на наетите в МСП са по-високи в сравнение с големите организации. Това потвърждава правените оценки, че ситуацията на трудовия пазар в България се променя през последните години. Не само намалява равнището на безработица, но се променя и националният пазар на труда: от пазар на търсенето, т.е. на търсещите работна сила (и диктуващи условията на наемане и заетост), той постепенно се превръща в пазар на предлагачите, които все повече чрез своите нарастващи изисквания ще влияят при формиране на условията на заетост. Тази ситуация изисква реакция чрез съответни промени в: политиките на регулиране на пазара на труда; защитата на националния трудов пазар; управлението на човешките ресурси – особено в малките и средни предприятия, които са най-динамични и най-несигурни по отношение на производителността и конкурентоспособността.

В случаите на *търсене на нова работа*, предпочитаните от заетите действия са в две основни посоки – *квалификация или промяна на работата/"трудова миграция" с цел намиране на работа*. Голяма част от интервюираните са склонни да се обучават с цел: а) повишаване на квалификацията по настоящата професия – 45% от респондентите, и б) придобиване на друга професия – 33% от респондентите. Проучването показва висока готовност (изразена от 78%) от анкетираните да променят своите знания и умения, да се обучават и да повишават своята квалификация. Това може да се анализира като фактор, който създава благоприятна среда за последва-

що въвеждане на гъвкави практики по отношение на изпълняваните трудови задачи и длъжности в предприятията.

Нагласите към промяна на работата/трудова «миграция» са свързани предимно с търсене на работа по настоящата професия в: а) друга държава – 34%, и/или б) друго населено място – 19%. Резултатите от проучването насочват и към друга важна характеристика на съвременния трудов пазар – предлагащите труд търсят заетост на съответните професионални пазари в страната и не декларираат доминиращ интерес за търсенето на всяка цена на работа в чужбина или в страната с цел по-високо заплащане без оглед на изискваната професионална подготовка. Настоящото изследване показва, че значителна част от респондентите не са склонни да правят компромиси с професията си в името на самоцелното търсене на работа в чужбина или друго място. В обобщение може да се направи изводът, че *професията и професионалната квалификация се извеждат като фактор и важен критерий при търсенето на работа*, т.е. професията или квалификацията започват да придобива ценност на пазара на труда (вж. *графика 3*).



Графика 3. Променили ли сте професията си/квалификацията си през последните 3 години?

При изследване *гъвкавостта на заплащането на труда* се очертават няколко основни извода. Преобладаващата част от интервюираните декларира, че получават предварително определената в договора заплата в зависимост от отработеното време. От една страна, това свидетелства за разширяване прилагането на повременната система на заплащане на труда, за по-висока сигурност на наетите и в някаква степен – и за работодателите. От друга страна, това може да има негативен ефект върху използването на труда на наетите, върху повишаването на производителността и конкурентоспособността на организацията. По-малко от една трета (32%) от респондентите декларира, че трудът им се заплаща според изработения обем работа и това е по-характерно за работещите в индустриалния сектор (където е относително достъпно обвързването на възнаграждението с изработеното), но същевременно има индикация за подобна тенденция и в други сектори (търговия, услуги). Допълнителни възнаграждения се плащат предимно за извънреден труд.

В същото време 44% от интервюираните посочват, че заплащането им е обвързано с периодични оценки на персонала от страна на работодателя. Това може да се анализира като добър знак за създаване на потенциал за повишаване на *гъвкавост-*

та на заплащането, но и като индикатор, че една част от прилаганите системи за оценяване на трудовото изпълнение на практика не винаги имат необходимата степен на обвързаност с прилаганите системи за работна заплата. Все пак резултатите показват, че за преобладаващата част от МСП (56% от проучваните случаи) периодичното оценяване на трудовото изпълнение (което широко се прилага в големите компании с цел да се мотивира персоналът и да се повиши производителността) не се използва като управленски инструмент.

При анализ на «цената на труда» в МСП важно място заемат предоставяните социални придобивки от организациите. Те са своеобразен показател на социалната отговорност на работодателите в МСП, които са с по-ограничени финансови възможности в сравнение с големите компании. Проучването разкрива, че *социалните придобивки са непознати за половината от анкетираните заети*. Другата половина посочват, че получават социални придобивки за сметка на работодателя. Сред най-разпространените са: служебен транспорт/карта за транспорт (28% от анкетираните), средства за храна (20% от анкетираните), здравни услуги (14% от анкетираните). Това показва, че липсата на достъп до социални придобивки в МСП засяга и заетите на безсрочен трудов договор на пълно работно време, които са 90% от анкетираните.

Удовлетвореност от условията на труд/заетост в МСП

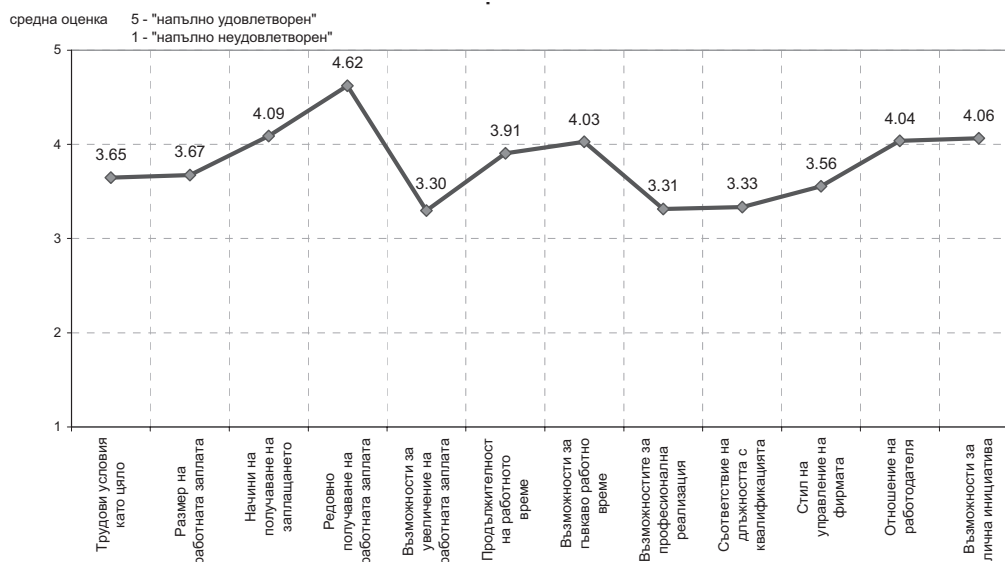
Степента на удовлетвореност от условията на труд/заетост има определящо влияние при формиране на трудовите нагласи и за готовността за работа по ГФЗ. За целите на настоящото изследване условията на заетост се систематизират в няколко основни групи: работна среда и регламентация, финансови условия и перспективи/възможности за професионално развитие.

Равнището на условията на заетост в организациите е както въпрос на финансови възможности на организацията, така в голяма степен и на разбиране и отговорност от страна на нейния мениджмънт. Данните показват, че *близо половината от анкетираните декларират, че не са удовлетворени от трудовите условия като цяло*. Степента на удовлетвореност нараства с възрастта на заетите, респективно с натрупването на опит. Хората с по-високо образование са по-склонни да дават позитивни оценки на условията за работа, които им се предоставят в съответното предприятие. Резултатите показват, че по-критични към условията на заетост са мъжете в МСП, както и работещите в населени места извън София.

Конкретните равнища на оценките, които дават анкетираните на различните аспекти на заетостта в МСП, са представени чрез графика 4.

При една обща оценка на условията на заетост, която е малко над средната, най-високо са оценени редовността и начините на получаване на възнаграждението, възможностите за лична инициатива и отношението на работодателя към заетите. Най-ниско са оценени финансовите аспекти на заетостта: размер на трудовото възнаграждение и възможностите за увеличение на заплата в рамките на заеманата длъжност. Най-критични по отношение на удовлетвореността си от получаваните доходи от труд са следните групи: жени, работещите на възраст над 40 години, зае-

тите в средните предприятия и работещите в по-малки населени места (извън София).



Графика 4. До каква степен сте удовлетворет от условията на труд при настоящата ви работа?

Отношение на работодателя към наетите е сред високо оценените фактори, особено сред наетите в по-малките предприятия; общо над 70% от интервюираните декларираят удовлетвореност от отношенията си с работодателя. Може да се предположи, че относително високата оценка за отношението на работодателя към наетите е оценка както на неговия професионализъм, така и на личностните му качества. Това се потвърждава с относително високия дял на оценките за неговите умения да «държи на добрите си служители», «да поощрява работещите при добро изпълнение на задачите», да предоставя гъвкавост по отношение на работното време и на оправданата му взыскателност.

Възможността за гъвкаво работно време е сред високо оценените показатели и най-вече сред младите хора, наетите в по-малки предприятия в София и областните градове и сред хората с висше образование. Прави впечатление, че всички групи от респонденти показват еднакъв позитивизъм към продължителността на работното време като аспект на гъвкавата заетост.

По отношение на *перспективите и възможностите за професионално развитие* оценките, които са получени от изследването от зетите в МСП, са относително по-негативни. Сравнително по-критични са оценките в това отношение от по-младите хора и на работещите в по-малките предприятия. Известно е, че организационната структура на малките предприятия се характеризира с ограничени възможности за израстване в йерархията и не може да предложи традиционно желаните и търсените (особено от младите хора) ясни и добре структурирани кариерни стълби. При осигуряване на

гуряване на възможности за професионално развитие в този вид организации се разчита на друг тип мотиватори за кариерно развитие, свързани преди всичко с изграждане на висок професионализъм, а не с израстване в длъжност. Този резултат от изследването може да бъде полезен при усъвършенстване на управлението на човешките ресурси в организациите и в частност в МСП, при обосновка на необходимостта от промени, за да се намали текучеството и неудовлетвореността на работещите в тях, за привличането и задържането на млади хора с подходящи управленски средства, които са съобразени със спецификата на МСП.

Показаните относително ниски равнища на *удовлетвореност от трудовите доходи и най-вече от перспективите за тяхното повишаване*, съчетани с декларираните ниски оценки на риска от загуба на настоящата работа, стават основа за изводи по отношение на възможните стратегии, които могат да предприемат заетите в МСП. Очертаната ситуация може да се интерпретира като подходяща среда за нарастваща лична активност за търсене на алтернативи на настоящата заетост, доколкото анкетираните декларираят готовност да повишават квалификацията си или да се преквалифицират за нови професии. Съществени в този смисъл са и критиките по отношение на липсата на възможности за професионална реализация и личностно развитие в настоящата професия и/или заемана длъжност.

Отношение на заетите в МСП към гъвкавите форми на заетост

Проучването показва, че сред най-популярните форми на гъвкава заетост сред анкетираните са: почасова работа (сред 74% от анкетираните), работа на смени (57%) и работа на половин работен ден (56%). Работата от разстояние (или така наречената телеработа) и работа в дома са най-малко познати сред изследваните лица. В същото време се очертава една съвкупност от 11% от анкетираните, които не са чували за нито една от изброените форми. (вж. таблица 6)

Таблица 6

Оценки и нагласи на заети в МСП за приложението на ГФЗ

(%)

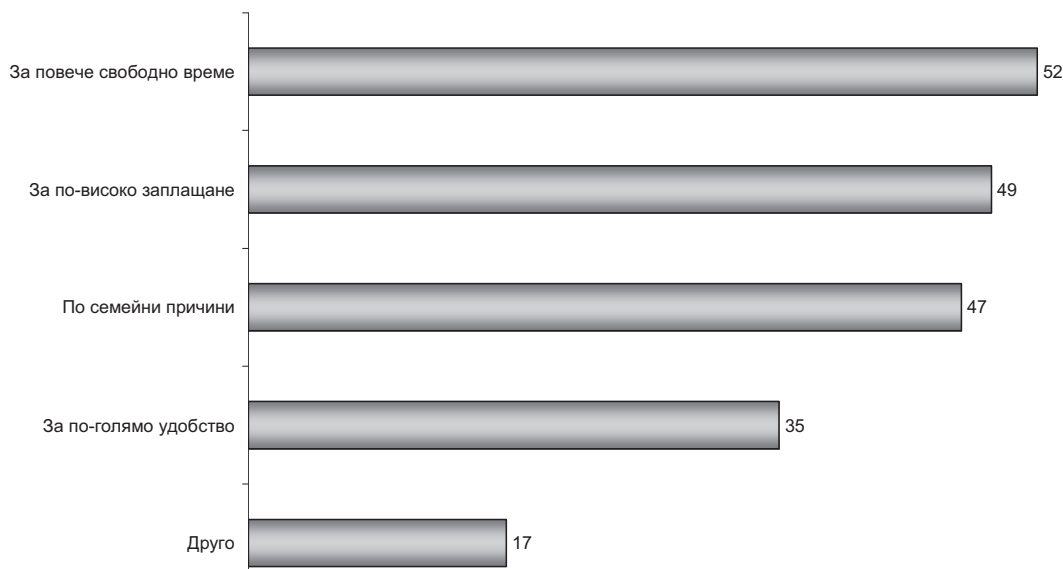
	Познават	Прилага се във фирмата	Работата позволява	Биха се възползвали
Почасова работа	74	18	36	25
Работа на половин раб.ден	57	14	33	28
Работа от разстояние	43	27	30	33
Работа в дома	54	15	23	25
Работа на смени	65	35	44	24
Работа на плаващо раб. време	56	23	35	35
Нито едно от изброените	14	34	19	25

Заслужава внимание фактът, че степента на познаване и оценките на възможности за прилагане на гъвкави форми на заетост са по-високи от степента на изпъл-

зването им на практика. Предпочитание се отдава на: работа на половин работен ден; работа в къщи; работа на плаващо работно време; почасова работа, работа от разстояние, но не се предпочита работата на смени. В същото време около 25% от запитаните декларира, че не биха се възползвали от нито една от посочените възможности за ГФЗ.

Проучването разкрива, че от позициите на заетите съществува потенциал за по-широко приложение на гъвкави форми на работа. От една страна, възможностите за въвеждане на такива форми (според възможностите и естеството на работата) далеч надхвърлят настоящото прилагане на гъвкава работа в МСП. От друга страна, желанието на наетите да се възползват от подобни форми на трудова заетост също надвишава настоящото приложение на гъвкавата работа.

Формите на гъвкава работа, които изглеждат с най-голям потенциал за развитие според нагласите на анкетирания заети, са: *работа на плаващо работно време* – 35% от интервюираните декларира желание да се възползват от подобна форма на трудова заетост; *работа от разстояние (телеработа)* – 33% от заетите в МСП са склонни да се възползват от тази форма, и *работа на половин работен ден* – 28% са заявили желание да се възползват.



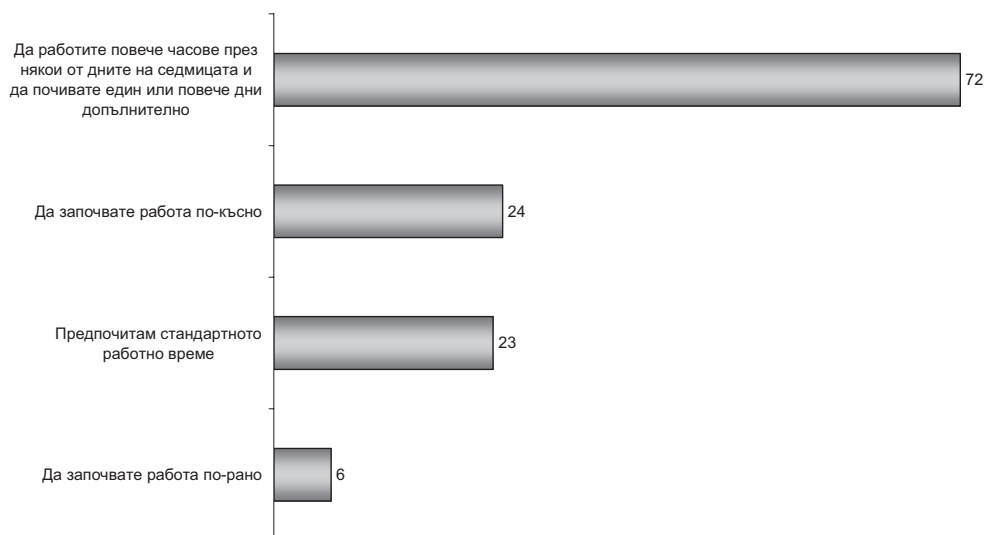
Графика 5. В кои случаи бихте се възползвали от някоя от формите на гъвкава работа?

Основните причини или фактори, които влияят на желанието на работещите в МСП да се възползват от гъвкави форми на работа, са възможностите и/или необходимостта от повече лично свободно време, по-високо заплащане и семейни причини.

Възможностите за работа по различни формите на гъвкава заетост са в значителна степен познати, по-малко използвани и имат потенциал за развитие в контекста на нарастващото търсене на работна сила.

В заключение от направеното изследване може да се твърди, че заетите и техните нагласи като елемент на трудовия пазар в България се променят и че тази промяна става основа за адекватни промени както в управлението на организациите, така и на държавно ниво.

За управлението и регулирането на трудовите отношения на национално равнище заслужават внимание декларираните предпочитания на заетите в МСП в полза на повече часове работа през някои от дните на седмицата за сметка на увеличаване на почивните дни. (вж. *графика 6*)



Графика 6. Кой от следните възможности бихте избрали, ако съществуват във Вашата фирма?

В заключение може да се направи изводът, че изследването очертава относително висок дял на заетите (над 1/5 от анкетираните) с позитивна нагласа към определени форми на гъвкава работа в МСП (почасова работа, работа от дома и работа на плаващо работно време), което може да се интерпретира като потенциал за бъдещо по-широко разпространение на ГФЗ. За реализирането на този потенциал решаваща роля има нагласата на работодателите, познаването на тези възможности и желанието им да ги използват на практика.

Основни резултати от проучването сред работодатели в МСП по отношение на прилагането на ГФЗ

Постепенното разширяване на приложението на ГФЗ в МСП зависи от редица фактори, сред които важно място заемат нагласите и информираността на работодателя в тази област. Степента на познаване на ГФЗ (вкл. на тяхната приложимост в различни условия) и отношението му към тяхното практическо приложение (от страна на работодателя) в МСП е обект на проведеното изследване.

Проведеното анкетно проучване сред работодатели в МСП включва 40 въпроса, които са систематизирани с цел да се осигури информация в следните основни насоки: степен на познаване и оценка на външната и вътрешната среда на организацията, прилагани подходи за наемане на персонал, прилагани видове регламенти на продължителността и на границите на работното време, прилагани подходи за определяне на възнаграждението, прилагани практики за периодична промяна на изпълняваните трудови задачи, оценка на условията на заетост, нагласи за използване на гъвкави форми на заетост.

Преобладаващият дял от анкетираните работодатели в МСП са мъже до 40 г, с висше образование и са от малки фирми – с персонал до 9 човека. Основните характеристики на анкетираните работодатели са представени чрез данните в таблица 7.

Таблица 7

Основни характеристики на анкетираните работодатели в МСП по определени признаци

Основни признаци		Относителен дял (%)
Пол		
	Мъже	54
	Жени	46
Възраст		
	до 40 г.	53
	Над 41 г.	47
Образование		
	Висше и полувисше	61
	Средно и по-ниско	39
Големина на предприятието (численост на персонала)		
	1- 9 наети	55
	10- 49 наети	29
	50- 249 наети	16
Тип населено място		
	Други населени места	46
	София	54

В първата част от анкетното проучване се събират данни за информираността и оценките на работодателите по отношение на *външната социално-икономическа среда на организацията*. Възможностите за икономически растеж, наличието на стабилна и благоприятна икономическа конюнктура са сред основните предпоставки за развитието на МСП и в т.ч. за прилагането и на ГФЗ.

Икономическа среда и пазар на труда

Оценката на анкетираните работодатели за проблемите пред икономическия растеж у нас е насочена главно към няколко основни области: данъчната политика на държавата, пазара на труда, ограничения и бариери пред реализирането на стоките и услугите и проблеми, свързани със законодателството.

Работодателите в МСП споделят, че средно около 1/3 до 1/2 от разходите на техните предприятия са разходи за труд, вкл. социални осигуровки. Високите осигурителни вноски се възприемат като едно от основните затруднения при прилагането на трудовото и социалното законодателство или с други думи, нарушенията в трудовото и социално законодателство (несключване на трудов договор и респ. неосигуряване на наетите, деклариране на по-ниски от фактически получаваните заплати и други) се свързват с високата осигурителна вноска за обществено осигуряване и главно – в частта ѝ за сметка на работодателя

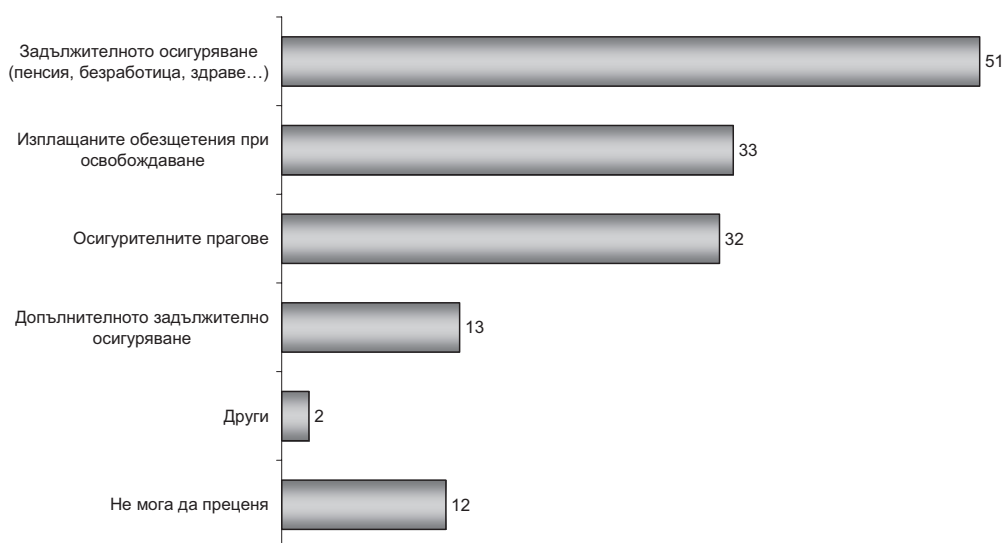
Значителна част (43%) от работодателите смятат, че трудовото законодателство затруднява в най-голяма степен оперативното управление на персонала при възлагане на задачи и разпределяне на трудовите задължения. Като най-сериозни бариери пред икономическия растеж се възприемат липсата на данъчни преференции и липсата на квалифицирана работна сила. (графика 7.)



Графика 7. Според Вас кои са основните бариери пред икономическия растеж у нас?

Преобладаващата част от анкетираните работодатели посочват, че от икономическа гледна точка най-натоварващите социални разходи са свързани със задължителните осигурителни вноски и с изплащането на обезщетения при освобождаване на заетите. (вж. *графика 8.*)

Според проучването преобладаващата част от работодателите са добре запознати с нормите на трудовото законодателство, но *само 1/3 от тях посочват, че стриктно спазват неговите задължителни изисквания.* Данните разкриват, че 60% от анкетираните работодатели се придържат към закона, но се съобразяват и с производствените нужди, като *се стремят да постигат баланс между официалните норми и неформалната дейност и заетост.*



Графика 8. От икономическа гледна точка кои са според Вас най-натоварващите социални рискове и социални разходи, които законите Ви задължават да правите?

Организация на труда в малките и средните предприятия

По отношение на създадената организация на труда и конкретно на регламентирането на длъжностите и трудовите отношения, преобладаващата част от интервюираните работодатели твърдят, че в техните предприятия съществуват длъжностни характеристики (поне за основните длъжности), като при разпределяне на задачите се съобразяват с тази регламентация и с квалификацията на работещите.

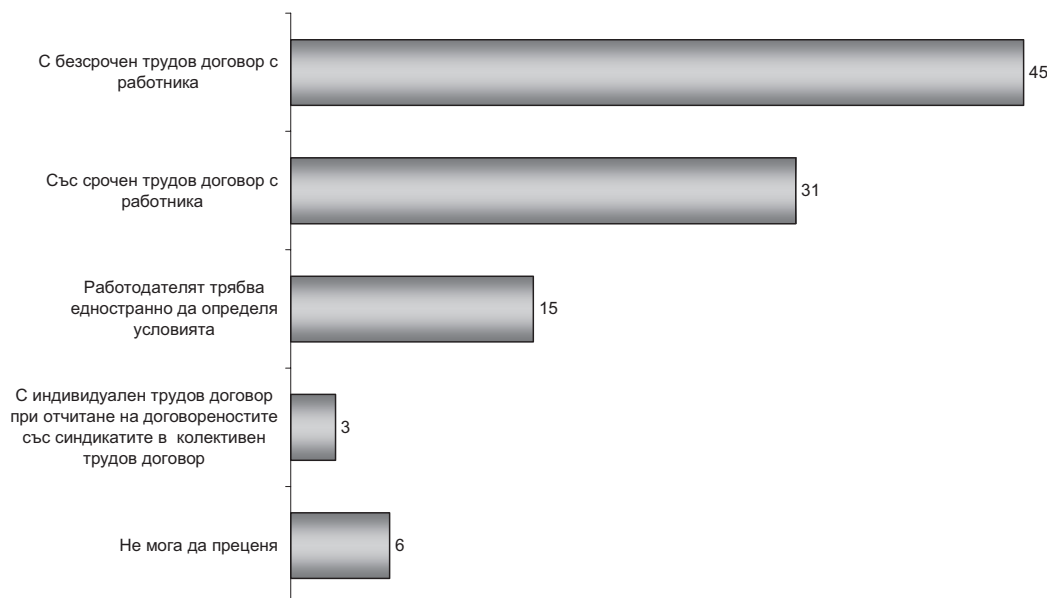
Практиката по отношение на разпространеното в МСП съвместяване на професии и длъжности се съчетава със съответно увеличаване на трудовото възнаграждение, когато е необходимо. При определяне на това увеличение основна роля има личната преценка на работодателя. Данните от изследването показват, че в по-малко от 1/4 от МСП се провеждат системни наблюдения на равнището на произво-

дителност на труда и нейната обвързаност със заплащането. Само 4% от анкетираниите декларират, че при определяне на заплащането се изхожда от изработеното. Тази относително слаба връзка между равнището и динамиката на заплащането на труда и равнището и динамиката на трудовото изпълнение може да се очертае като допълнително затруднение пред разпространението на гъвкавите форми на заетост в МСП. Почти всички респонденти определят равнището на заплащане в съответното предприятие около средното и над средното за бранша и страната. Това косвено може да се интерпретира като индикатор за наличието на недеklarирани плащания, тъй като други изследвания разкриват, че заплащането на труда в частния сектор (вкл. в МСП) е далеч под средната брутна работна заплата в публичния сектор и за икономиката на страната като цяло.

По отношение на прилаганите форми на заетост *работодателите* в много по-голяма степен от заетите *са ориентирани към запазване на статуквото* и предпочитат да използват фиксирано работно време, безсрочни трудови договори, работа на пълен работен ден.

Според работодателите (както и според заетите) в МСП продължителността и границите на работното време са точно определени, като работодателите и служителите се придържат към този регламент и са удовлетворени от него.

По отношение на уреждането на договорните отношения между наетите и работодателите по-предпочитани за последните са срочният или безсрочен трудов договор (вж. *графика 9*). Само 15% от работодателите декларират, че предпочитат едностранно да диктуват условията на заетост, а преобладаващата част (над 75%) от интервюираните отдават предпочитание на безсрочния и на срочния трудов договор.



Графика 9. Как предпочитате да уредите трудовите отношения с работниците?

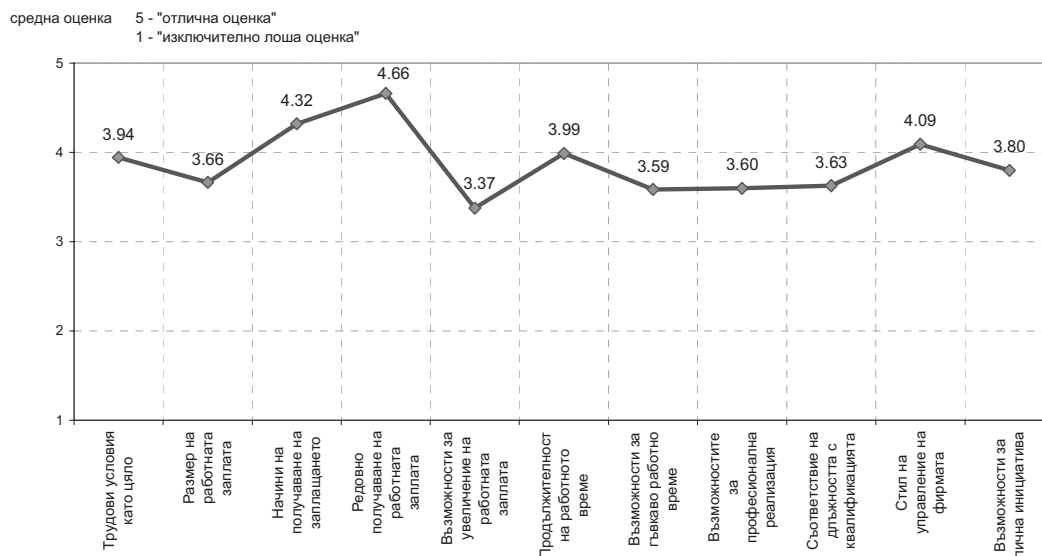
Изследването разкрива наличието на различия в отношението на работодателите към възможностите за гъвкавите форми на заетост в зависимост от размера на фирмата. Работодателите от по-малките предприятия са сравнително по-критични към възможностите за приложение на ГФЗ. Основните причини за липса на гъвкавост в мениджмънта интервюираните работодатели свързват преди всичко с недостатъчните гаранции, предвидени в законодателството за защита на работодателя. Те най-често визират ограниченията в Кодекса на труда по отношение на използването на срочните трудови договори.

Сравнително по-позитивни са нагласите на работодателите по отношение на организацията на работното време и възможностите за прилагане на сменни режими, гъвкави графици, ако потребностите на производствената дейност го налагат.

Данните от проучването потвърждават и в тази си част относително ниската степен на присъствие както на синдикатите, така и на работодателските организации в МСП. По-малко от 1% от респондентите посочват, че в техните фирми има синдикат и че те членуват в работодателска организация.

Оценка на условията на заетост в МСП от позициите на мениджмънта

Оценката за условията на заетост/труд от гледна точка на работодателите е сравнително по-висока от тази на заетите в същите тези МСП. Над 75% от запитаните оценяват като отлични или много добри трудовите условия като цяло. Най-позитивни в това отношение са работодателите от по-малките предприятия, както и тези, работещи в София. (вж. *графика 10.*)



Графика 10. Как оценявате всеки един от следните аспекти на условията на труд във Вашата фирма?

По-критични са оценките на финансовите аспекти на трудовата заетост – размерът на трудовото възнаграждение и възможностите за увеличение на заплатата в рамките на заеманата длъжност. Най-критични по отношение на оценките си за доходите от труд са работодатели от предприятия, работещи в по-малки градове и тези от по-големите фирми. Те разбират относително по-неизгодната позиция на МСП като работодател, който на трудовия пазар се конкурира с големите компании с възможности да предлагат по-атрактивно заплащане и по този начин да привличат и задържат подходящите работници и служители.

Начините и регулярността на получаване на трудовото възнаграждение са оценени от работодателите като отлични. Характеристиките на работната среда и регламентацията на труда също са оценени позитивно, особено продължителността на работното време.

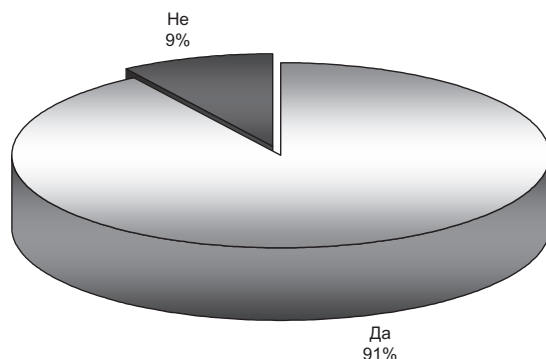
Възможностите за личностното развитие и перспективи в изследваните МСП се оценяват относително негативно и от работодателите. Това показва, че те са добре информирани (по различни канали) за относително ограничените възможности за кариерно израстване в техните компании в сравнение с възможностите, които се предоставят на персонала в големите компании в това отношение.

В заключение работодателите са склонни да оценяват позитивно наличните условия на труд, като регламентация и трудова среда. Те, както и заетите в МСП, считат за недостатъчно задоволителни равнищата на доходи и възможностите за увеличение на възнагражденията. Интервюираните работодатели показват своята критичност и към създадените в МСП условия за професионална реализация и личностна инициатива. Тази ситуация може да се анализира като добра база за последващи управленски действия в малките компании – разкриване и прилагане на специфични управленски техники за осигуряване на възможности за професионално развитие в тези фирми и по този начин да се привличат и задържат необходимите търсени и ценени кадри. В тази посока са и задачите на мениджмънта в МСП да осигурява по-тясна връзка между равнището на заплащане и трудовото изпълнение, която има позитивно въздействие върху мотивацията на наетите и върху производителността.

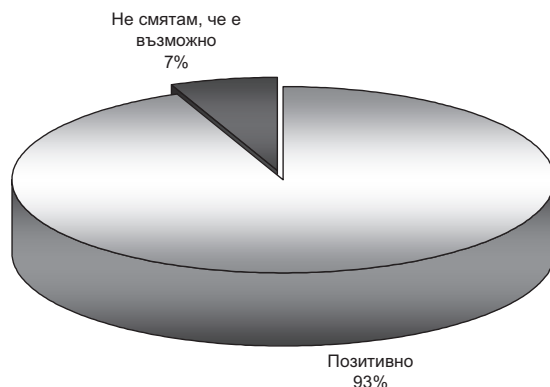
Нагласи към използването на гъвкавите форми на заетост

Работодателите в МСП декларират високо ниво на познаване на ГФЗ. Над 90% от участвалите в анкетирането работодатели са посочили, че познават гъвкавите форми на заетост и техните възможности (вж. *графика 11*).

По принцип анкетираните работодатели са позитивно настроени към въвеждането на ГФЗ (вж. *графика 12*). Почти 90% от анкетираните са декларирали своето позитивно отношение към нестандартните форми на работа.



Графика 11. Познавате ли възможностите за и формите на гъвкава работа?



Графика 12. Какво е Вашето отношение към въвеждането на гъвкава работа във фирмата, която управлявате?

Само 7 % от анкетираните работодатели са посочили, че считат невъзможно използването на ГФЗ, като повече от 1/3 от тях твърдят, че служителите им често са проявявали желание да работят по някоя от формите на гъвкава заетост. В този случай възниква въпросът защо използваните ГФЗ заемат такъв нисък дял в практиката на МСП? Част от обясненията по този въпрос могат да се свържат с изразената от работодателите позиция, че в редица случаи поради особености на осъществяваните дейности е относително ограничено полето на приложение на ГФЗ. Така например данните показват, че 44% от анкетираните работодатели посочват, че биха се възползвали от почасова заетост, но в същото време тя се прилага само в 22% от изследваните фирми, като 37 % от респондентите твърдят, че естеството на работата в тяхната фирма позволява тази форма да бъде прилагана. (Вж. *таблица 8*).

Таблица 8

Оценки и нагласи на работодатели в МСП за приложението на ГФЗ

(%)

	Познават ги	Прилагат се във фирмата	Работата позволява	Биха се възползвали
Почасова работа	87	23	37	44
Работа на половин раб. ден	74	24	44	33
Работа от разстояние	49	11	17	24
Работа в къщи	72	4	15	27
Работа на смени	75	46	53	42
Работа на плаващо раб. време	66	24	44	47
Нито едно от изброените	11	26	11	16

Подобна е ситуацията и с работата от разстояние и работата в къщи – изследването показва ясни предпочитания на работодателите за използване на тези форми на заетост, които надвишават както реалното разпространение на тези форми в изследваните МСП, така и оценките на анкетирания за практическата им приложимост в съответните МСП. Възможните анализи на тази ситуация могат да бъдат в различни посоки. От една страна, би могло да се предполага, че това донякъде се дължи на относително достъпната "цена" на труда към момента и на привлекателната за работодателите възможност да разполагат по-продължително време с наетите. От друга страна, възможно е при настоящото равнище на организация на труда в МСП да липсват достатъчно условия и предпоставки за ефективно използване на заетите за точно определен период.

По отношение на приложението на работата на половин работен ден позицията на работодателите се характеризира с противоположно становище – 44% от респондентите посочват, че извършваната дейност във фирмата позволява нейното по-широко приложение, но само 33% от тях биха я използвали в съответното предприятие. Възможните обяснения за това могат да се търсят както в действащото трудово законодателство, така и в особеностите и предпочитанията на заетите за работа на пълен работен ден. В процеса на изследването 40% от работодателите изразяват мнение, че Кодексът на труда трябва да се промени с цел да се осигури по-широко приложение на ГФЗ.

В заключение може да се направи изводът, че изследването очертава относително висок дял на работодателите (над 90%) с позитивна нагласа към приложението на ГФЗ, като в оценките се отдава предпочитание на няколко определени форми – почасова работа, работа на смени и работа на плаващо работно време. Проличава и интерес към въвеждането на други форми на гъвкава заетост като работа от разстояние и работа в къщи, въпреки че те все още не са толкова популярни в практиката на МСП.

Обобщени изводи от проучването на заети и работодатели за ГФЗ в МСП

Както беше подчертано в началото на студията, нагласите на заети и работодатели към ГФЗ са един от факторите за разширяване на практическото им приложение, наред с особеностите на нормативната база и общата икономическа ситуация в страната. Резултатите от проведеното проучване сред заети и работодатели в МСП дават основание за редица изводи относно възможностите и перспективите за приложение на ГФЗ в МСП в нашата страна.

Според изследването в МСП с най-голямо практическо разпространение се характеризират следните форми на гъвкава заетост: работата на смени; работата на плаващо работно време и работата на половин ден, а най-слабо приложение намира работата в къщи

И двете изследвани целеви групи – заети и работодатели, са позитивни в оценките си на възможностите за по-широко приложение на гъвкавите форми на заетост в МСП, като позитивните нагласи при работодателите са по-ясно изразени спрямо тези на заетите. В рамките на тази обща характеристика трябва да се имат предвид редица особености и специфики на всяка от групите, които могат да оказват влияние върху практическото оползотворяване на очертаната от изследването позитивна нагласа към ГФЗ в МСП.

Анкетираните заети декларират относително високо ниво на сигурност в своята работа и само 2% от тях посочват, че изпитват страх да не я загубят. При това при 11% от тях договорните отношения с работодателя не могат да бъдат дефинирани в рамките на действащото в страната законодателство, а над 1/4 от заетите в малките и микропредприятията посочват, че получават възнаграждението си "на ръка, без документи". Работата извън работно време – в значителна част от случаите не се заплаща изобщо или не се заплаща, както предвижда трудовото законодателство, по-високо. Общата оценка, която дават анкетираните в МСП на условията на труд, е малко над средната, но в същото време се очертават критични оценки на равнището и динамиката на заплащането и на възможностите за професионално развитие и израстване. Преобладаващата част от заетите посочват, че имат готовност при нужда да повишават своята квалификация и да променят работата си. Най-познати сред заетите са ГФЗ като почасова работа, работа на смени, работа на половин работен ден и работа на плаващо работно време. Най-предпочитани за анкетираните заети в МСП са работа на плаващо работно време и работа от разстояние. (вж. таблица 9)

Отговорите на анкетираните работодатели показват, че голяма част от тях (над 40%) разглеждат трудовото и осигурителното законодателство като основна бариера за разпространението на ГФЗ в МСП. Преобладаващата част от тях твърдят, че познават много добре нормативната база за регулиране на труда, но резултатите разкриват, че *около 30% от тях не са чували за работа на плаващо работно време, работа на половин работен ден и работа от дома.* (вж. таблица 9)

Таблица 9

Оценки и нагласи на заети и работодатели в МСП за приложението на ГФЗ

(%)

	Познават ги	Прилагат се във фирмата	Работата позволява	Биха се възползвали
	Н Р	Н Р	Н Р	Н Р
Почасова работа	74 87	18 23	36 37	25 44
Работа на половин работен ден	57 74	14 24	33 44	28 33
Работа от разстояние	43 49	27 11	30 17	33 24
Работа в къщи	54 72	15 4	23 15	25 27
Работа на смени	65 75	35 46	44 53	24 42
Работа на плаващо работно време	56 66	23 24	35 44	35 47
Нито едно от изброените	14 11	34 26	19 11	25 16

Забележка: Н – наети, Р – работодатели; % от общото за всяка от съвкупностите (наети, респ. работодатели).

От проучваните форми на гъвкава заетост относително най-популярни сред работодатели и заети са почасовата работа, работата на смени и работата на половин работен ден. Най-известната форма на гъвкава заетост сред работодателите и заетите е почасовата работа. Тя е предпочитана от работодателите (44% от тях биха се възползвали от тази форма на гъвкава заетост) и желана едва от 25% от заетите. Аналогични са изводите и относно работа на смени и плаващо работно време. Те, както и работата на половин работен ден и работата в къщи, макар и с незначителна разлика, са по-желани от работодателите, отколкото от наетите. Последните желаят по-силно от работодателите работата от разстояние.

Изследването потвърждава очакванията за критична оценка и на заети, и на работодатели относно равнището и динамиката на възнагражденията и възможностите за професионално развитие. При това само 4% от анкетираните работодатели декларират, че при определяне на заплащането се изхожда от изработеното. Липсата на подходящи управленски инструменти, които да обвързват по подходящ начин трудовото представяне с възнаграждението в МСП, може да доведе и до по-висока лична активност за търсене на алтернативи, доколкото заетите показват готовност да повишават квалификацията си или да се преквалифицират за нови професии. Изглеждат по-сериозни някои от проблемите на условията на заетост, които са свързани с ограничените възможности за кариерно израстване и професионално развитие в МСП и за постигане на по-високо удовлетворение от изпълняваната работа със съответстващите финансови стимули.

Основните преимущества на въвеждането на ГФЗ са свързани с очаквания за повече свободно време и повишаване на доходите сред наетите в МСП. Известно е, че за една част от работната сила работата по гъвкави форми на заетост се явява втора или трета трудова ангажираност и е източник на допълнителни доходи. Най-високи

са оценките за възможностите за по-широко прилагане на: плаващото работно време, почасовата работа и работата на смени, както и работата на половин работен ден и в дома.

Данните от изследването показват относително висока степен на убеденост на работодателите, че въвеждането на ГФЗ може да доведе до повишаване на производителността на труда чрез по-ефективната система на заплащане на труда, обвързваща възнаграждението с обема и качеството на извършената работа.

Изследването разкрива, че преобладаващата част от анкетираните изразяват позитивни нагласи за въвеждане на ГФЗ в МСП и в същото време редица от тези форми имат относително ниска степен на практическо приложение, а някои от тях са почти неизвестни както за работодателите, така и за работниците. Причините за тези различия могат да се търсят и анализират в редица посоки, две от които са предмет на заключителната част на настоящата студия. От една страна, това са регламентите, които се съдържат в трудовото законодателство както по отношение на организацията на работното време, така и на продължителността и прекратяването на трудовия договор, приложение на ГФЗ, а, от друга страна, степента на информираност на работодателите и на работниците за възможностите за гъвкава заетост, предоставяни от законодателството.

В ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Възможностите на действащото законодателство и ролята на обучението за по-широко използване на гъвкавите форми на организация на труда

Разпространението на гъвкавите форми на заетост се предопределя от възможностите, които създава за това действащото в страната законодателство, волята и желанието на работодателите (мениджмънта на организациите) да ги прилагат и не на последно място – от познаването на възможностите на тези форми на организация на труда за повишаване ефективността и конкурентоспособността на производството и на всяка стопанска дейност.

Разпоредбите, които се съдържат понастоящем в Кодекса на труда (КТ) по отношение на организацията на работното време, са съобразени напълно с международните (конвенциите на МОТ) и европейските стандарти (Директиви за работното време). Нормалната продължителност на работното време в България през деня е до 8 часа, работната седмица е петдневна, с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа. Работодателят, съгласно закона, има право да организира работното време в ръководеното от него предприятие в съответствие с неговите потребности и в рамките на закона.¹

Действащият Кодекс на труда предвижда в предприятията, в които организацията на труда позволява това, да може да се установява работно време с променливи

¹ Гъвкавата заетост в малките и средните предприятия (МСП) в България: състояние и перспективи за развитие в България (научен отчет, етап първи по Проект-Договор ВУ-ДХН-3/2005 г), авторски колектив с р-л проф. д-р К. Владимирова, С., 2006, с. 86-113

граници. Времето, през което работникът/служителят трябва да бъде на работа в предприятието, както и начинът за неговото отчитане, се определят от работодателя. Извън времето на задължителното присъствие работникът или служителят сам определя началото на работното си време. В зависимост от характера на труда и организацията на работата работният ден може да бъде разделен на две или три части. Предвидена е възможност за удължаване на работното време при производствена необходимост (чл. 136а КТ). Характерното за него е възможността да се удължи работният ден, без да се заплаща допълнително (като при извънреден труд), а да се осигури съответното «връщане» на отработените в повече часове. Текстът е съобразен с Директива 93/104/ЕО, относно отделни аспекти от организацията на работното време, изменена с Директива 2000/34/ЕО. Продължителността на удължения работен ден може да достига до 10 часа (т.е. с по 2 часа при нормално дневно работно време), а за работниците/служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време.

В КТ се допуска изключение от принципа за подневно отчитане на работното време, като е уредена възможността за сумирано изчисляване на работното време¹. Каквато и да е продължителността на работния ден – по-малка или по-голяма (но не повече от 12 ч.) от 8 часа, общата продължителност на седмичното работно време не може да надхвърля 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време.²

Работникът и работодателят (според чл. 138 КТ) могат да уговорят работа за част от законоустановеното работно време – непълно работно време. В тези случаи те определят продължителността и разпределението на работното време. Непълно работно време може да се въведе и при намаляване обема на работа, едностранно от работодателя, за период от три месеца в една година за работниците/служителите в предприятието или за негово звено след предварително съгласуване с представители на работниците и служителите. В този случай продължителността на работното време не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване на работното време.

Законът (КТ) предоставя редица възможности за сключване на трудови договори с ограничена продължителност. С измененията в КТ от 2001 г.³ е възприет установеният с Директива № 1999/70/ЕО принцип, според който трудов договор с конкретно определен срок се сключва там, където и доколкото естеството и характерът на работата налагат това⁴. Срочен трудов договор се сключва за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, както и с новопостъпващи работници и служители в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия. Наред със срочния договор с конкретно определен срок КТ позволява да се сключват и срочни договори под условие: до завършване на определена работа; за

¹ В чл.142, ал.2 (виж и чл.142, ал. 3 и 4 КТ, чл.153, ал.2 и 3 КТ, чл.7, ал.2 и 3 и § 5 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения)

² В чл.142, ал.4 КТ.

³ ДВ, бр.25/2001 г.

⁴ Този принцип е отразен в чл. 64, ал. 2, 3 и 4 КТ, както и в §1, т. 8 КТ.

заместване на работник или служител, който отсъства от работа; за работа на длъжност, която се заема с конкурс – за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс; за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган. Към възможностите за гъвкава заетост "на входа" на правоотношението освен срочните договори, трябва да се имат предвид и трудовите договори за полагане на допълнителен труд: Договор за полагане на допълнителен труд при същия работодател (чл. 110 КТ); Договор за полагане на допълнителен труд при друг работодател (чл. 111 КТ); Този принцип е отразен в чл. 64, ал. 2, 3 и 4 КТ, както и в §1, т. 8 КТ. Договор за полагане на труд до 5 дни в месеца (чл. 114 КТ).

В закона се предвиждат множество възможности, които осигуряват на работодателя относително висока степен на гъвкавост по отношение на начините на прекратяване на трудовото правоотношение (ТПО). КТ дава възможност за прекратяване на ТПО като се посочват над 40 случая¹, сред които закриване на част от предприятието или съкращаване на щата; намаляване на обема на работата; липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата; работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа; отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност, промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях; обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор и др. Регламентирана е и възможност за прекратяване на ТПО без посочване на причина (чл. 331 КТ). При него прекратяването става по инициатива на работодателя и, изплащане на обезщетение поне в размер на четири заплати. Според чл. 190 от КТ прекратяването на ТПО при нарушение на трудовата дисциплина може да се реализира при повече от 10 хипотези. При самостоятелен и изключително либерален режим само с предизвестие от 15 работни дни, без причина (чл. 334 КТ) може да се прекрати и трудов договор за допълнителен труд. При договор с изпитателен срок (чл. 70 КТ) без никакви причини и предизвестие работодателят може да прекрати договора (чл. 71 КТ) в рамките на договорения изпитателен срок.

Дори този кратък преглед на възможностите, които КТ предоставя за гъвкавост при организацията на работното време, при ограничаване на продължителността трудовия договор и при неговото прекратяване, показва, че са създадени подходящи законови условия за по-широко приложение на ГФЗ в предприятията, вкл. и в МСП. Практическото използване на тези възможности зависи от редица фактори, сред които е и степента на информираност в тази област на работодателите и работниците. Има основания да се твърди, че възможностите на гъвкавите форми на заетост не се познават достатъчно добре. Затова трябва да се ускори информирането и обучението в тази област. В бъдеще е необходимо да се търсят подходящи комуникационни канали, които да осигурят не просто информиране, а задълбочено разбиране на правата и задълженията на работодателите и на работниците при при-

¹ Съгласно чл. 325 от КТ се регламентират 10 общи основания за прекратяване на ТПО, а в чл. 328 от КТ се посочват други 13

лагане на ГФЗ в МСП. Основна роля в тази насока могат да имат работодателските, синдикалните и браншовите организации, които чрез подходящи форми за обучение и консултации могат да разпространяват съответната информация и да осигуряват необходимата степен на разбиране на ползите от създадените в нормативната база възможности за приложение на гъвкавите форми на заетост. На практика съществува една малко използвана възможност от българския бизнес за повишаване на ефективното използване на човешкия фактор с цел повишаване на конкурентоспособността.

Литература

1. Белева, И., Цанов, В., Тишева, Г., "Гъвкавост и сигурност на пазара на труда. Примерът на България.", Будапеща, Международно бюро по труда, 2006 г.
2. Боазар, П., Кризата на статуса на наемния труд във Франция, В "Статуси в заетостта, трудови договори, сигурност, УИ "Стопанство", С., 2003, с. 63-75
3. Гъвкавата заетост в малките и средните предприятия (МСП) в България: състояние и перспективи за развитие в България (научен отчет, етап първо по проект - Договор ВУ-ДХН-3/2005 г), авторски колектив с р-л проф.д-р К. Владимирова, С., 2006
4. Димитров Л., А. Николова и Пл. Димитрова, Гъвкавост на пазара на труда в България. Агенция за икономически анализи и прогнози, Серия "Икономически изследвания", бр. 2 / 2006 г
5. Европейският социален модел и България след 2007, МТСП, София, 2007
6. Сотирова, М., Гъвкави системи на заетост и дерегулация на пазара на труда. Съвременни тенденции и очаквани предизвикателства, УИ "П. Хилендарски", Пл., 2007
7. Цанов, В., "Иконометрично моделиране на трудовия пазар в България", Икономически изследвания, кн. 2, 1999 г.
8. Цанов, В., П. Луканова, Безработицата в България: макроикономически взаимодействия и възможности за редуциране, С., Колбис, 2003, с.57-82;
9. Шопов, Д., К. Владимирова, М. Атанасова, ДОКЛАД за резултатите от анализа на текущото състояние и на възможностите за по-широко приложение на гъвкавите форми на заетост, С., 2005
10. Barbier J.-C. and Théret B., 2001, " Welfare to Work or Work to Welfare, the French Case ? " in Gilbert N. and Van Voorhis R., *Activating the Unemployed : A Comparative Appraisal of Work-Oriented Policies*, Transaction Publishers, Rutgers, N.J., p. 135-183.
11. Beleva I., V. Tzanov, Tisheva, Labour market flexibility and employment security in the Central and Eastern European countries and Baltic states, Country Study on Bulgaria, 2004, mimeo.
12. Boyer R., 1986, *La flexibilité du travail en Europe*, Paris :La Découverte.
13. Cazes, S., A. Nesporova, Labour markets in transition. Balancing flexibility & security in Central and Eastern Europe, ILO, Geneva, 2003

14. Common Actions for Growth and Employment: The Community Lisbon Programme, Commission of the European Communities, Brussels, 20.7.2005, SEC, 2005/981
15. Concillier flexibilité du travail et cohesion sociale – Des idees pour l’action politique, n 16, Editions du Conseil de l’Europe, Strasbourg, 2006
16. Concillier flexibilité du travail et cohesion sociale – Les experiences et les enjeux specifiques en Europe centrale et orientale, Editions du Conseil de l’Europe, Strasbourg, 2007
17. Eyck, K., Flexibilizing Employment: An Overview, SWP, No. 41, International Labour Office, Geneva, 2003
18. Flexibility and Security over the lifie course, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2008
19. Goudswaard A. and Nanteuil M. , A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States, EFILWC:, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000
17. Erlinghagen, M. and M.Knuth, "In Search of Turbulence: Labour Market Mobility and Job Stability in Germany", European Societies 6/2004, 49-70;
18. Hristodulu D., Nikas H., I dietnes ikonomikes shesis stin epohi tis pagkosmiomiisis, Giurdas, Atens, 2004, 261
19. Leah F. Vosko, Zukewich N., Cranford C., "Precarious jobs: A new typology of Employment", Statistics Canada, Perspectives, 10/2003, p.16-26)
20. Oeij, P. R.A., Wiezer, N., New Work Organisation, Working Conditions and Quality of Work: Towards the Flexible Firm?, EWON, Luxembourg, 2002
21. Standing, G., Beyond the New Paternalism: Basic Security as Equality, London, Verso, 2002
22. Vielle, P., Walthery, P., Flexibility and Social Protection, EFILWC, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003
23. Vladimirova, K., Concilier la flexibilité du travail avec les valeurs de la cohesion sociale dans les pays de l’Europe de l’Est – les cas de la Bulgarie, In "*Concillier flexibilité du travail et cohesion sociale – Les experiences et les enjeux specifiques en Europe centrale et orientale*", Editions du Conseil de l’Europe, Strasbourg, 2007, p. 145-170
24. Torpey, E. Maria, Flexible work: adjusting the when and where of your job, Occupational Outlook Quarterly , 6/22/2007

ГЪВКАВИ ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ В МАЛКИТЕ И СРЕДНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ: СЪСТОЯНИЕ И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА РАЗВИТИЕ

Основни резултати от проведено изследване за приложението
на гъвкавите форми на заетост в малките и средни предприятия в България

Резюме

В търсене на възможности за повишаване на конкурентоспособността организациите прилагат нови форми на заетост, различни от стандартната форма на труд. Гъвкавите форми на заетост (ГФЗ) се вписват в съвременните стратегии за повишаване на заетостта, на производителността и качеството на труда. Тези стратегии са ключови и за развитието на малките и средните предприятия (МСП), които в България представляват преобладаващата част от всички предприятия и включват половината наети работници и служители в страната.

В студията се представят основните резултати от проведеното през 2007 г. анкетно проучване за приложението на ГФЗ в МСП. Обект на изследването са състоянието и възможностите за развитие на вътрешната гъвкавост, т.е. за разпространението на различните форми на заетост в МСП. Представени са оценки на нагласите на наетите и на работодателите както за по-широко приложение на ГФЗ, така и по отношение на управлението на човешките ресурси, условията на труд и социалната сигурност. Открояват се предимства и проблеми при приложението на ГФЗ и се правят предложения, които са определящи за повишаване ефективността на МСП, в т.ч. и по отношение на управлението на човешките ресурси.

FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT IN SMALL AND MEDIUM-SIZE ENTERPRISES: CONDITIONS AND OPPORTUNITIES FOR DEVELOPMENT

**Key findings of research into the application of flexible forms
of employment in small and medium-size enterprises in Bulgaria**

Abstract

On the look-out for increased competitiveness new forms of employment, which differ from the standard form of labour, are used by businesses. The flexible forms of employment (FFE) fit the state-of-the-art strategies of increased employment, higher efficiency and the quality of labour. These should also be regarded as key strategies for the development of small-and medium-size enterprises (SME), which in Bulgaria represent the overwhelming share of all enterprises and cover half of the workers and employees in the country.

The study highlights the basic results of the 2007 survey of the application of FFE in SME. The subject matter of the study are the conditions and opportunities for the development of internal flexibility, i.e. the spread of the different forms of employment in SME. The paper features an assessment of employees' and employers' attitudes, as well the openings for a wider use of FFE in human resource management, employment conditions and social security. The study outlines the advantages and the drawbacks in the use of FFE. Proposals are submitted aimed at enhancing the efficiency of MSE, more specifically, in terms of human resource management.

"НЕВИДИМАТА РЪКА": МИТ ИЛИ РЕАЛНОСТ

Пеню Михайлов*

ВСТЪПЛЕНИЕ

Адам Смит е величава личност в историята на икономическата мисъл. Неговият труд "Богатството на народите" ознаменува революция в политическата икономия. За да придобие цялостност, въпреки нейната противоречивост, тя се основава на определени методологически принципи.

Няма въпрос, до който А. Смит да не се докосва. Неговото дело е толкова значимо, че и днес то не е изгубило своето величие. Преходът към пазарна икономика, трансформацията на икономическата система, нейните проблеми и противоречия до голяма степен се извършват под влияние на "невидимата ръка". Тук възниква обаче въпросът доколко в нашето съвремие тя е оправдана от теоретико-методологическа гледна точка.

Смит бива обвиняван в това, че много въпроси приживе не е решил, за да се избегнат днешните дискусии. Обвинението обаче не е основателно. Няма теория за всички времена, всяка страда от историческа ограниченост и в този смисъл не може да претендира за всеобща определеност на истината. Ако вникнем в противоречивия двояк метод на Смит (описателен и аналитичен), проблемът би имал малко по-друго обяснение. За съжаление този подход се пренебрегва.

Теорията на Смит бе насочена срещу феодалния гнет и феодалната идеология, към утвърждаването на капитализма. Икономическият либерализъм и свободната конкуренция са стъпка към това утвърждаване.

При такива условия Смит именно употреби "невидимата ръка". За разлика от своите съвременни събратя (неокласиците), Смит обаче съзря не само позитивизма на самодостатъчността на пазарния механизъм, но и неговата ограниченост. Великата депресия (1929 – 1933 г.) опроверга непогрешимостта на пазара – всемогъщият Бог, който ще реши всички проблеми на икономиката.

Противоречивият подход на Смит се отрази и върху трактовката на икономическите категории. От една страна, той разглежда труда като основа на икономическия живот, и, от друга, икономическият човек като движеща сила на икономическото развитие. А. Смит обаче го разглежда вън от социалната определеност на формата на производство, придава му до известна степен психологически оттенък.

Смит поставя въпроса за "невидимата ръка", но не го решава. **Какво всъщност се влага в нейното съдържание?** Този въпрос и досега остава открит. Това подтиква и автора към неговата разработка. Въпросите в нея се разглеждат не толкова от гледище на миналото, но и от гл.т. на настоящето. Много от тях имат полемичен характер: моделът на "икономическия човек" **приложим ли е за нашето съвремие,**

* Пеню Михайлов е доктор на икономическите науки, професор в Икономическия университет – Варна; тел. 0888/817-832.

придобива ли всеобхватност, напр. за постиндустриализма, непоклатим принцип ли е за всички времена? Ако "невидимата ръка" преди е била обективен принцип на стихийното действие на пазара, днес дали това е така?

Разработката включва ред въпроси не само за миналото, но и за настоящето и бъдещето. Отстраняването на предишните грешки на теорията са предпоставка и ключ към решаване и формулиране на новите проблеми. Старите теории са нужни, за да осветлят по-добре новите. Такава цел си поставя и настоящата разработка.

1. ПРЕДВАРИТЕЛНА ФОРМУЛИРОВКА НА ПРОБЛЕМА

Проблемът за "невидимата ръка" е колкото стар, толкова и нов. Стар, защото възниква в самата зора на политическата икономия като система, и нов, защото днес има нови виждания и изменения. В западната икономическа мисъл той е на особена почит. Неокласиката го боготвори. "Спонтанният ред" се движи по законите на невидимата ръка (Хайек), Кейнс не я отрече, но изрази съмнение в нейните възможности. Той се обяви за друга "ръка", не тази на пазара, а на обществото, на културата, на морала и пр.

"Невидимата ръка" на пазара днес се приема като своеобразна аксиома, не се подлага на критика и опровержение. Неокласиката я брани с всички средства, аксиомата не подлежи на "проверовъчен тест". Може би това е плод на разбирането: щом дадена теория е доминираща в търсенето на научното знание, значи е безпогрешна в научно отношение, следва се доктрината на Т. Кун – критика към господстващата теория не трябва да има. Това може да стане само с промяна в "структурата на научната революция" и докато тя не настъпи, критика към нея не бива да има.

Ако това се приеме за вярно, то познанието като логическа форма на мисленето може да се откъсне от своето съдържание; откъснато от него, то се превръща в измислица, граничеща с мистика, откриваща пътя на идеализма. Неокласиката също страда от такава слабост, тя не е в състояние да обясни съвременните процеси, влиза в противоречие с действителността и затова се съмнявам в нейната непогрешимост – да бъде истина от последна инстанция. Науката така се превръща в своего рода религия, пропита с догматика и схоластика, каквато е била по времето на средновековието.

Увлечението по "невидимата ръка" е толкова силно, че в учебниците по "Икономика" има цели раздели посветени на нея – в нашите същю. Нашите политици и либерали строго следват нейните стъпки, сляпо копират чужди образци без оглед на спецификата на икономиката на страната. Историческата динамика е развиваща се система. Тя не търпи еднообразие, шаблони и схеми, налице е нелинейност в нейното развитие. Това обаче, като че ли не се признава, в противен случай подходът би бил друг. Целта на разработката е да разкрие предпоставките, наложили употребата на метафората, нейната същност, "икономическия човек" и неговото поведение; да отправи критика към икономизма и да изтъкне необходимостта от моралност на пазарната икономика, "невидимата ръка" и нашето съвремие.