

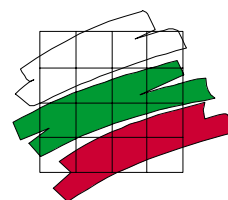
2/2006

СЕРИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ ИЗСЛЕДВАНИЯ

ГЪВКАВОСТ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ

Любомир Димитров
Албена Николова
Пламена Димитрова

АГЕНЦИЯ ЗА
ИКОНОМИЧЕСКИ
АНАЛИЗИ И
ПРОГНОЗИ



Свободното използване на тази публикация е допустимо по реда и при условията на Чл. 24 от Закона за авторското право и сродните му права.

Изводите, интерпретациите и позициите изложени в това икономическо изследване принадлежат изцяло на автора и не могат по никакъв начин да бъдат приписани на Агенцията за икономически анализи и прогнози.

ISBN-10: 954-567-056-8

ISBN-13: 978-954-567-056-5

© Агенция за икономически анализи и прогнози, 2006

София 1000, ул. "Аксаков" 31
тел.: 9859 56 01, 981 65 97
факс: 981 33 58, 980 93 22
www.aeaf.minfin.bg

Съдържание

Определение	3
Институционален аспект на гъвкавостта на пазара на труда	5
Наемане и освобождаване на персонал	5
Гъвкавост на работното време	7
Институции на пазара на труда (профсъюзи, частни бюра по труда и др.)	9
Гъвкавост на работната заплата	12
Мобилност на работната сила в страната	14
Териториална мобилност на работната сила	16
Подценена ли е работната заплата в България?	21
Използване на срочни договори	23
Изводи	25
Приложение 1	26
Разпоредби в Кодекса на труда, свързани с направения преглед на законодателството	26
Приложение 2	37
Граф. 1 Гъстота на профсъюзното участие в наетите, получаващи заплата	37
Граф. 2 Дял на задължителната минимална работна заплата в средната работна заплата - 2003 (%)	37
Граф. 3: Месечни задължителни минимални работни заплати към октомври 2004 (в евро)	38
Граф. 4: Средна продължителност на обичайното седмично работно време - часове	38
Табл. 1: Оборот на наетите лица	39
Табл. 2: Райони за планиране	39
Табл. 3: Средна месечна работна заплата на наетите по трудово и служебно правоотношение по области през 2004	40
Табл. 4 Средно зпощане в индустрията и услугите, Месечни разходи за труд, Производителност на труда, Дял на компенсациите в БВП в текущи цени	41
Табл. 5: Брой заети според типа на работния ден (хил. души)	42
Използвана литература	43

■ Определение

Темата за гъвкавостта на трудовия пазар е обект на множество разработки, като съществуват многобройни определения на това понятие. По същество те не се различават много помежду си и според нас една приемлива дефиниция е следната: гъвкав пазар на труда е този, при който фирмите могат лесно и евтино да променят количеството труд, което използват, включително и чрез промяна на отработените от персонала часове.

Повишаването на гъвкавостта на трудовия пазар предполага повишаване на неговата ефективност, тъй като условията и нивото на заетостта се определят преди всичко от пазарни механизми. Счита се, че по този начин по-голямата гъвкавост на трудовия пазар ще доведе до по-ниски нива на безработица и до по-високи нива доход, генериран от един зает. Това предположение съдържа в себе си едно неявно допускане, че трудовият пазар в дадена икономика работи в условия, близки до съвършената конкуренция. Ако по някакви причини даден, относително обособен трудов пазар се отдалечава от тези условия, то тогава се появява необходимост от определени регулации, така, както е на всеки друг пазар, без значение дали е продукт, капиталов или трудов.

Концепцията за гъвкав трудов пазар няма изявени противници, но има изследвания, в които се счита, че отиването в крайности също не е особено подходящо. Според Бейкър (Baker et al., 2002) емпиричните изследвания не потвърждават широко възприетата идея за каузалност между дерегулирането на пазара на труда и неговото по-добро функциониране. Те подчертават, че не е ясно доколко едно прекомерно отслабване на защитата на работниците в колективните трудови договори ще повлияе в положителна насока на заетостта. Според публикуваните от тях резултати, ефектът върху безработицата от различните видове дерегулиране на трудовия пазар е трудно определим и не особено значителен. В доклада на Европейската работна група по заетостта (European Employment Taskforce) от 2003 г., както и в Employment Outlook на ОИСР за 2004 г., се посочва необходимостта от едновременна гъвкавост и сигурност на трудовия пазар, която е определена като "неразривна връзка между гъвкавост и сигурност" (flexibility-security nexus) (Wilthagen, 2002). Затова започна да се говори за стратегии, които да намират точния баланс между гъвкавост и сигурност на трудовия пазар и бе изкован нов термин – flexicurity strategies. Основната идея на това ново определение е, че гъвкавостта се изразява и като сигурност, т. е. гъвкавият пазар се нуждае от определено ниво на сигурност, а сигурният пазар на труда е на всяка цена и гъвкав.

Определението за гъвкавост на пазара на труда предполага няколко аспекта:

- Институционалният аспект е най-често разглежданият аспект в изследванията върху гъвкавостта на трудовия пазар. В случая се разглеждат съществуващите регулации и институции на пазара на труда, които евентуално биха затруднили работодателите при избора им на оптималното използвано количество работно време.
- Гъвкавостта на работната заплата дава възможност на предприемачите да адаптират разходите си за труд, дори и в случаите, когато възможностите им за промяна на използваната работна сила са ограничени.
- Гъвкавостта на фирмите включва способността на оперативното ръководство на фирмите при съществуващите условия да променят организацията на труд, да използват външни изпълнители с нестандартно работно време и т.н.
- Гъвкавостта на работната сила е способността на лицата, заети или търсещи работа, да се адаптират към променящите се условия на трудовия пазар. Това се отнася до мобилността на работната сила в териториален и професионален план (промяна на квалификацията), смяна на работодателя, дори и без промяна на местожителството или професията, както и мобилност в самата фирма.

Първите два аспекта на проблема се отнасят до условията, при които даден трудов пазар функционира, т. е. рамката, определяща дали един трудов пазар може да бъде повече или по-малко гъвкав. Третият и четвъртият аспект определят доколко основните участници на пазара - работодатели и работници - използват съществуващите условия и реално се възползват от съществуващите възможности да са гъвкави в използването или в предлагането на труд. Условно може да се каже, че първите два аспекта определят потенциалната гъвкавост на даден трудов пазар, докато третият и четвъртият определят доколко реално се използва този потенциал. Държавата, в лицето на нейните институции, може да повлияе върху първите два аспекта на пазара на труда, да повиши или ограничи потенциала на неговата гъвкавост, докато реалното използване на този потенциал е преди всичко отговорност на самите участници на пазара и държавата има съвсем ограничени възможности за въздействие в случая. ■

Институционален аспект на гъвкавостта на пазара на труда

Наемане и освобождаване на персонал

Възможността работодателите ефективно да управляват трудовия ресурс, който използват, до голяма степен зависи от възможностите и пречките свободно и относително с малко разходи да наемат или освобождават работници. Основният нормативен акт, регламентиращ трудовите отношения в България, тяхното възникване и прекратяване е Кодексът на труда (КТ). След започването на реформата на българската икономика през деветдесетте години на миналия век този нормативен документ претърпя дълга еволюция (Белева, И., В. Цанов, 2001, 2004). Повечето от направените промени в трудовото законодателство са насочени към увеличаване гъвкавостта на пазара на труда. Те водят до намаляване на пречките при наемане или уволняване на работници, което дава възможност на работодателите да реагират при настъпване на резки промени в тяхната икономическа дейност.

Като цяло, решенията на въпросите относно наемането на работници и служители не се смятат от работодателите за ограничаващи тяхната гъвкавост по управление на персонала. Единственият дискутиран въпрос, свързан с наемането на работници, е проблемът със сключването на срочни договори. Според сегашното законодателство, срочен трудов договор може да се сключи за изпълнението на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности за срок, не по-дълъг от три години. Срочен трудов договор може да се сключва и за дейности, които нямат подобен характер, но тогава нормативно установеният срок е не по-малко от една година, освен ако работникът или служителят не представят писмено съгласие за това. Освен това, подобен срочен договор за същата работа и със същия работник или служител може да се сключва най-много още един път, след което работникът трябва да бъде освободен или договорът му да прерасне в безсрочен. Трябва да се има предвид, че изискването за сключване на не повече от два последователни срочни договора с един и същи човек за една и съща дейност, която няма временен, сезонен или срочен характер, бе въведено през април 2001 г. България е ратифицирала Директива 1999/70/ЕО, според която "трудова договор за определен срок се сключва там, където и доколкото естеството и характера на работата налагат това". При затварянето на глава 13 "Социална политика" в процеса на преговори с ЕК не е договорен преходен период за прилагане на тази директива. Затова повторното връщане на практиката от преди 2001 г. е неприемливо не само от гледна точка създаване на вратички за заобикаляне на трудовото и социално-осигурително законодателство, но и от гледна точка на бъдещото членство на страната в ЕС.

Промените в КТ значително либерализираха и режима за прекратяване на трудовите отношения между работник и фирма. Работникът или работодателят могат да прекратят договора за работа с предизвестие от един месец. В някои случаи предизвестие може да бъде и с по-дълъг срок, но не повече от три месеца. В КТ са описани подробно различните основания, които може да предяви работодателят в предизвестие си към работника. Освен това, от 2001 г. работодателят може да предложи прекратяване на трудовия договор с работника (служителя) си, без да посочва аргументация за това, като заплати обезщетение не по-малко от размера на четири брутни работни заплати. Това е повече от обезщетението, полагащо се при освобождаването от работа в останалите случаи.

Много често работодателите предявяват изисквания за по-нататъшно либерализиране на КТ в частта му за прекратяване на трудовите отношения (GVG, BILSP, 2005). Най-общо те могат да се обобщят в следните направления:

- Подробно дефиниране условията за освобождаване в колективните и индивидуални трудови договори.
- Включване на икономическа или технологична причина в списъка на основанията за освобождаване от работа.

- Отмяна на клаузата относно правото на работниците, достигнали пенсионна възраст, да получават обезщетение при освобождаване.
- Обезщетението за освобождаване от работа по инициатива на работодателя, без той да посочва определен аргумент за това (чл. 331 от КТ) да се договаря от заинтересованите страни, без да се определя изрично неговата минимална граница.

Последните две искания, отнасящи се до обезщетенията в тези два конкретни случая на освобождаване от работа, могат да бъдат обсъдени и евентуално съответните нормативни разпоредби променени, но първите две искания не са основателни. Трябва да се има предвид, че в КТ съществуват 52 различни основания за прекратяване на трудовия договор и едва ли може да става въпрос за недостиг на законови основания за освобождаване от работа. Нещо повече, предложението за установяване на нови условия за прекратяване на трудовия договор може да се реализира и при действащото законодателство на основание чл. 187, т. 10 и чл. 190, т. 7 във връзка с чл. 6б, ал. 2 от КТ. Практика в много предприятия е поставянето на допълнителни изисквания към работника, чието неспазване може да послужи като основание за дисциплинарно уволнение. Становището, че не съществуват икономически или технологични основания за прекратяване на трудовите отношения по инициатива на работодателя, също не е основателно. На практика първите четири точки на ал. 1 от чл. 328 са точно такива. В чл. 328, ал. 1, т. 1-3 е записано, че работодателят може да освободи работник (служител) при закриване на предприятието, на част от него или съкращаване на щата, както и при намаляване на производството, като чл. 329 му дава възможност да направи избор точно кои хора от персонала да бъдат освободени и така да се запазят хората с по-добра квалификация, въпреки че може точно техните работни места да бъдат закрити.

Различни сравнителни изследвания показват, че трудовото законодателство в България в частта му за наемане или освобождаване на работна сила е относително либерално и не може да се счита като фактор, ограничаващ решително гъвкавостта на трудовия пазар. Според методология на Световната банка за оценяване на регулациите на трудовия пазар, индексът на регулираност на процесите при уволнение на работници у нас е 26, по който показател България е сред страните с ниска степен на намеса на държавата (на 91-во място от 123 страни). Индексът за регулираност на процесите на наемане на нови работници е по-висок (43), но все още е под средния (България е на 74-то място от 123 страни).¹

В изследване, проведено по проекта "Пазар на труда" към Американската агенция за международно развитие от 2004 г. (ААМР, октомври 2004) се посочва, че трудовото законодателство е сред тези с по-висока степен на гъвкавост измежду страните от Югоизточна Европа и Украйна. Разпоредбите, регламентиращи уволненията в българското законодателство, са оценени като най-либерални измежду Хърватия, Румъния, Сърбия и Черна гора, Украйна, Чехия и Унгария. Законодателството, отнасящо се до наемането на работна сила, е по-либерално от това в Хърватия, Румъния и Чехия.

Сравняването на исканията на работодателите със сегашните разпоредби на КТ, както и сравненията с трудовите законодателства на други страни, показват, че съществуващата нормативна уредба, отнасяща се до наемането и освобождаването на работна сила, не ограничава съществено работодателите и като цяло им позволява гъвкавост в управлението на използвания от тях трудов ресурс. Това, което евентуално би могло да бъде подобро, е намаляването на разходите на предприемачите при прекратяване на трудовите отношения, свързани с изплащаните обезщетения в различни казуси, предвидени в КТ, без това да означава пълното им премахване.

¹ Методологията е развита в Botero, Juan et al, The Regulation of Labor, National Bureau of Economic Research, 2003. Индексът се изменя от 1 до 99 и колкото по-висока е стойността, толкова по-регулиран е пазарът.

Гъвкавост на работното време

Гъвкавостта на работното време е друг начин за увеличаване гъвкавостта на трудовия пазар. По този начин работодателите имат възможност по-ефективно да използват наличните производствени ресурси, както и да реагират при евентуално увеличаване на търсенето на тяхната продукция.

Едни от често срещаните обвинения към КТ, че ограничава гъвкавостта на пазара на труда, са свързани с неговите разпоредби относно работното време. Ограничения по отношение на извънредния труд, както и по отношение на краткосрочно или почасово наемане на работна сила в страната се посочват в изследването по проекта „Пазар на труда“ (ААМР, октомври 2004), както и в анкетата, проведена от НСИ през юни 2004 г. в рамките на наблюдението на пазара на труда. Действително, чл. 143 от КТ забранява извънредния труд, освен в няколко случая, регламентирани в чл. 144, отнасящи се главно до спешни, аварийни и неотложни работи по предотвратяване на кризи, аварии и други подобни обществено необходими работи или дейности, свързани със сигурността на работното място и работния процес. Все пак, законодателят е предвидил, че за извършване на усилен сезонна работа или неотложни аварийно-възстановителни дейности също е допустимо полагането на извънреден труд, като неговата продължителност е ограничена за един човек до 150 часа за една календарна година, до 30 часа дневен или 20 часа нощен труд за един календарен месец, 6 часа дневен или 4 часа нощен труд за една календарна седмица и до 3 часа дневен или 2 часа нощен труд за два последователни работни дни. Тези разпоредби, според мнението на работодатели, са твърде ограничаващи и не им позволяват да управляват оптимално използвания от тях трудов ресурс.

Въпреки че това мнение има известни основания, трябва да се каже, че КТ не е чак толкова рестриктивен по отношение на гъвкавостта на работното време. На първо място, трябва да се изтъкне, че за сезонни дейности, каквито са характерни за селското стопанство, туризма и други отрасли, КТ позволява полагането на сезонен труд, който при сегашните ограничения на Кодекса позволява на работодателите да увеличат работното време за един ден на всеки един свой работник (служител) с около 2 часа в рамките на около 3 непоследователни работни месеца². На второ място, КТ има отделни разпоредби, които позволяват на работодателите и работниците да променят работното време, така че ако през отделни периоди има по-голяма натовареност, работниците (служителите) да удължават работното си време, което да бъде компенсирано от съответно намаление на работното време през други периоди, когато това не би навредило на изпълнението на производствените задачи. На практика чл. 142 от КТ позволява на работодателите да установят сумирано изчисляване на работното време – седмично, месечно или за друг календарен период, ненадвишаващ 4 месеца, като в този случай продължителността на работния ден може да бъде увеличена до 12 часа (до 50% повече от установения от КТ нормален работен ден), а на работната седмица – до 56 часа (до 40% повече от продължителността на нормалната работна седмица, установена от КТ). Дори когато работодателят не въведе сумирано изчисляване на работното време, той има възможност да удължи работното време на своя персонал, но тогава ограниченията за продължителността на работния ден и на работната седмица са малко по-големи. При всички случаи, удължаването на работното време трябва да бъде компенсирано със съответно намаление на работното време през друг период, но не по-късно от 4 месеца от удължаването му. Всичко това се отнася за трудови отношения с нормирано работно време, а е възможно да бъдат сключвани трудови отношения и с ненормиран работен ден, като възможността за работа извън работното време се компенсира с увеличаването на платения годишен отпуск с няколко дни. Като последни допълнения към всички тези разпоредби трябва да се добави, че по взаимно споразумение може да се сключат трудови отношения за непълно работно време, като изрично се определят продължителността и разпределението на работното време. Освен това, ако обемът на работа намалее, работодателят може едностранно да въведе непълно работно време за персонала си, но за

² Непоследователни, защото има ограничение за не повече от 20 последователни работни дни. Приемаме, че в рамките на един календарен месец има между 21 и 22 работни дни.

период, не по-дълъг от 3 месеца за една календарна година и намаленото работно време не може да е по-малко от половината от законоустановената му продължителност.

Всичко това показва, че настоящият КТ дава много възможности на работодателите ефективно да управляват работното време на своя персонал. Разбира се, някои разпоредби биха могли да бъдат променени и подобрени, но това не означава, че и в момента КТ не дава достатъчно възможности за гъвкавост на работното време. В повечето от страните на ЕС са въведени схеми за сумарно изчисляване на работното време. Те се различават значително по своя обхват, като препоръчителният период, по който се изчислява работното време, варира от няколко седмици до "анюализация", т.е. за цялата календарна година. Анюализация на работното време е възможна в повечето от страните в ЕС 15 и в Норвегия, като в Ирландия, Италия, Люксембург, Португалия и Великобритания е необходимо използването на подобна мярка да се запише в колективен договор, а в Норвегия за това се изисква индивидуален договор. Основните изключения са Дания (четири месеца), Германия (24 седмици), Холандия (13 седмици) и Швеция (четири седмици).

Споразуменията и договорите, които регламентират анюализацията на работното време са сравнително нови въведения в организацията и разпределението на работното време, които първо са въведени експериментално в средата на 70-те години под формата на пилотни проекти в шведската хартиена промишленост. Масовото им прилагане започва през 80-те и началото на 90-те години в страни като Франция, Германия, Австрия и Великобритания. Споразумението, позволяващо анюализация, е необичайно за английската практика и се сключва на браншово ниво в английската хартиена промишленост през 1982 г. след проучване на скандинавския опит. Основният подход на тази форма на реорганизация на работното време се насърчава от Директива 93/104/ЕС на ЕС. На практика, разпоредбите на българския КТ следват разпоредбите на Директивата, но тя също така предвижда и възможности изчисляването на работното време да се разшири дори и до една година, ако това е предвидено в колективен трудов договор и за това съществуват обективни или технологически основания. Възможно е и у нас да се въведе т.нар. "анюализация", което ще позволи на работодателите гъвкаво да управляват работното време на персонала си през цялата календарна година, като се съобразяват със законовите изисквания за продължителността на работното време.

На второ място, може да бъде отменена клаузата, задължаваща работодателите да уведомяват Инспекцията по труда за всяко удължаване на работното време (чл. 136а, ал. 1 от КТ). Това обаче съвсем не означава, че се отменя необходимостта от воденето на специална книга, в която да се отчитат удължаването и компенсациите на работното време, изисквана от чл. 136а, ал. 2 от КТ.

В крайна сметка може да се отмени членът от КТ, забраняващ полагането на извънреден труд. И в момента работодателите успешно заобикалят тази забрана на КТ. Според GVG, BILSP (2005) въпросът за извънредния труд е въпрос на устна договорка между работниците и работодателите. Някои работодатели обвързват възнаграждението с индивидуалните постижения на работника и индиректно решават проблема с извънредния труд. Неефективността на забраната произтича и от слабия контрол, прилаган от съответните органи. Достатъчно е да се обиколят многобройните строителни обекти в страната, за да се оцени, че извършването на извънреден труд е повсеместна практика, въпреки разпоредбите на КТ. Все пак, това трябва да стане след обширни дискусии в обществото, в които е добре да се включат не само работодателите, профсъюзните организации и правителството, но също така и представители на неправителствени организации и академичните среди, които се занимават с проблемите на трудовия пазар. Международната уредба не поставя изисквания пред националните законодателства за полагане на извънреден труд, но налага принципа, че полагането му трябва да се ограничава (Конвенция на МОТ №1 от 1919 г., №30 от 1930 г., както и Препоръка №116 от 1062 г. на МОТ). Исканията за увеличаване на разрешените от КТ часове извънреден труд в рамките на една календарна година едва ли са основателни, тъй като и в момента България е сред страните, разрешаващи най-голям срок за полаганя извънреден труд. Освен това, трудно може да се твърди, че продължителността на работното време в момента у нас е кратка, като се има предвид неговата продължителност в страните от ЕС. Според Евростат средната продължителност на работната седмица на заетите на пълен работен ден в България за 2004 г. е 41.8 часа, а за еврозоната и за ЕС 15 тя е съответно 41.4 и 41.7 часа. За ЕС 25 работната седмица за 2004 г. е средно 41.9 часа.

Данните от НРС показват, че у нас преобладава заетостта с фиксирано работно време на пълен работен ден. Делът на заетите на пълен работен ден в България нараства от около 90% през първата половина на 2001 г. до 93-94% през втората половина на 2004 г. Това се дължи както на увеличаването на заетите с фиксирано работно време и на пълен работен ден, така и на намалението на броя на тези, които работят с неустановена продължителност на работното време. Продължителността на работния ден на последните е много близка до продължителността на пълния работен ден с фиксирана продължителност, но ако през 2001 г. първата е надвишавала последната с 2 до 4 часа (на седмична база), то през 2004 г. продължителността на фиксирания работен ден вече надвишава продължителността на работния ден с неустановена продължителност с 2-3 часа (на седмична база). Следователно, ако през 2001 г. работодателите са използвали свободата в определянето на работното време, за да го удължават, то през 2004 г. е станало точно обратното – практически те са го намалявали с около 0.5 часа на ден.

Близко две трети от работещите с неопределена продължителност на работното време са мъже, докато при работещите на непълно работно време по-голямата част са жени (обикновено около 54-55% от работещите на непълно работно време). Гъвкавостта в работното време се предпочита преди всичко от предприемачите в частния сектор. Около 75% от работещите на непълно работно време и около 94-95% от заетите с неопределена продължителност на работното време са заети в частния сектор. Това вероятно се дължи, освен на склонността на частните предприемачи да използват подобна възможност за маневриране с натовареността на своите служители, но и на наличието на строги правила при назначаването и сключването на трудов договор в държавните учреждения.

Друг проблем, касаещ управлението на работното време, е възнаграждението на положения извънреден труд. Работодателите в страната изискват неговото намаление (GVG, BILSP, 2005). Международната правна уредба не указва какъв точно размер трябва да са възнагражденията за извънреден труд, като единствено се налага изискването то да е по-високо от редовното с не по-малко от 25% (Конвенция на МОТ №1 от 1919 г.). Според сегашните разпоредби на КТ (чл. 262), извънредният труд се заплаща с увеличение най-малко от 50% от редовното възнаграждение, освен ако не е уговорено нещо друго, а ако извънредният труд е положен през почивните дни или официалните национални празници минималният праг на завишението е дори още по-висок (съответно 75 и 100%). В изследването по проекта „Пазар на труда“ (AAMP, юни 2004) се посочва, че заплащането на извънредния труд излиза по-скъпо на българските работодатели в сравнение с разходите на работодателите в Чехия и Словакия. В Унгария възнагражденията за положен извънреден труд са подобни на тези у нас. Възможно е да се намалят минималните прагове за обезщетение на извънредния труд в почивните дни и официалните празници в България, но едва ли е необходимо да се намалява допълнително минималният праг за завишаване на заплащането на извънредния труд в работни дни.

Институции на пазара на труда (профсъюзи, частни бюра по труда и др.)

Наличието на силни професионални съюзи, които обхващат относително голям дял от работещите в дадена страна, обикновено се счита като фактор, намаляващ гъвкавостта на трудовия пазар.

Според данни на Федерацията на европейските предприемачи, в КНСБ членуват около 390 хил. души, а в „Подкрепа“ – около 110 хил. души. Ако допуснем, че в останалите профсъюзни организации в страната не членуват повече от 30 хил. души, това би означавало, че гъстотата на профсъюзните членове в общия брой наети на трудово или служебно правоотношение у нас не надвишава 25%. Ако сравним стойността на този показател със стойността му в други страни, ще видим, че нивото на профсъюзната гъстота в България е близко до най-ниските нива на страните – стари членки на ЕС. В Германия и Холандия профсъюзната гъстота е около 23.5% или много близка до тази в България, ако се вземат предвид единствено членовете на двата най-големи синдиката в страната. Близка стойност до тази у нас има в Австралия, Япония и Швейцария. Може да се твърди, че само в САЩ профсъюзната гъстота е много по-ниска от тази в нашата страна. Все пак, трябва да се подчертае, че почти навсякъде в страните – стари членки на ЕС, профсъюзната гъстота е по-висока от българската и може да се направи допускането, че влиянието на профсъюзите в европейските страни е по-силно, отколкото у нас. Следо-

вателно едва ли може да се счита, че профсъюзите са институция, която би допринесла съществено колко за втвърдяването на българския пазар на труда.

Други институции, които имат отношение към гъвкавостта на пазара на труда са мрежата от посредници, които спомагат лицата, търсещи нова работа (без значение дали са заети или безработни) да намерят по-лесно такава. В България е изградена Агенция по заетостта към МТСП (преди Национална служба по заетостта) още от началото на реформите към пазарна икономика и тя притежава много добре развита мрежа от бюра по труда (БТ) в цялата страна. През последните години чрез държавните БТ се устройват на работа между 250 и 300 хил. души, което представлява около 8% от работната сила.

Според данни от НПДЗ 2005 към края на септември 2004 г. в АЗ са регистрирани 109 фирми за извършване на посредническа дейност по наемане на работа в страната, 77 фирми за извършване на посредническа дейност по наемане на работа в чужбина и 40 фирми за извършване на посредническа дейност по наемане на работа на моряци. За първите девет месеца на 2004 г. чрез частните трудови посредници са започнали работа 13 744 души, което представлява около 6.2% от устроените на работа лица чрез държавните БТ. Това показва, че частните БТ все още имат относително нисък принос за устройването на нова работа на лица, които използват услугите на трудови посредници. Това до известна степен се дължи на факта, че през държавните БТ се осъществяват активните правителствени мерки на пазара на труда и около 50% от устроените на работа през БТ работници са участници в различните мерки и програми на правителството. Но дори и без тях, устроените на нова работа лица чрез частните посредници представляват около 12.1% от устроените на работа лица на първичния пазар на труда чрез държавните БТ, което е индикатор, че мрежата от частни трудови посредници все още е слабо развита.

Като допълнение към това трябва да се изтъкне факта, че в България е всъщност непознатата формата на наемане на временен труд чрез агенция (ВТА). Това е вариант на търговско отношение между три страни – фирма-ползвател, посредническа фирма и работещ, при което фирмата-ползвател на работна сила не поема правата и задълженията, произтичащи от традиционните трудови отношения (Simon, 1951; Schmid, Storrie, 2001). Работникът е включен едновременно в две организации: във фирмата, предлагаща временна заетост и във фирмата-ползвател. В това отношение има елементи на трудов договор (между работника и фирмата за временна заетост) и на търговски договор (между фирмата за временна заетост и фирмата-ползвател). По този начин се постига гъвкавост за фирмата-ползвател и относителна сигурност за работника чрез едно по правило безсрочно трудово отношение и гаранция на доходите му и за времето, когато фирмата за временна заетост не е в състояние да намери предприятия-ползватели на работната сила.

Временният труд чрез агенция не е официално признат като такъв във всички страни-членки на ЕС. Въпреки различията в дефиницията и правното положение на ВТА, е ясно, че в момента използването на тази форма на заетост се увеличава в почти всички европейски страни като част от общото движение в посока увеличаване на гъвкавостта на заетостта. Европейската комисия издаде проект на Директива за временния труд още през 1982 г., която с измененията си през 1984 г. обхвана и ВТА, и срочните договори, но последните не бяха приети.

Следващата стъпка в тази посока дойде през 1990 г., когато Комисията предложи три Директиви за атипичния труд, които обхващаха освен другите форми на заетост, срочните договори и ВТА. Две от проектодирективите залагаха широк спектър от права за равнопоставено третиране и специална защита на работниците, докато третата, която основно беше свързана с временните работници, целеше да им гарантира същите здравословни и безопасни условия като на другите работници. Директивата за здравословни и безопасни условия на временните работници беше приета през 1991 г., но двете по-общи предложения за атипичния труд не получиха законодателно одобрение, а опитите те да бъдат възобновени през 1993-94 г. се провалиха. Въпреки това, през 1995 г. Комисията стартира широкообхватни консултации със социалните партньори на ниво ЕС по въпросите за атипичния труд ("гъвкавост на работното време и сигурност за работниците"), в съгласие със Споразумението за социалната политика, което беше приложено към Договора от Маастрихт.

Социалните партньори – Европейският център на предприятията с публично участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР), Съюзът на индустриалните и работодателски конфедерации в Европа (UNICE) и Европейската синдикална конфедерация (ETUC) – решиха да преговарят, но първоначално само за работата на непълнен работен ден, тъй като UNICE беше на мнение, че засегнатите въпроси са твърде различни, за да могат едновременно да се решат всички форми на атипичен труд. Преговорите за работата на непълнен работен ден доведоха до сключването на Европейско рамково споразумение през юни 1997 г., а Директивата, прилагаща споразумението на социалните партньори, беше приета от Съвета през декември 1997 г. Преговорите за срочните договори последваха през март 1998 г., като доведоха до споразумение през януари 1999 г., което беше официално подписано през март и въведено с Директива през юни 1999 г. Споразумението посочва, че е “приложимо за работниците със срочни договори, с изключение на онези, които са осигурени от агенция за временен труд на разположение на предприятие-потребител”. Въпреки това, “намерението на страните е да разгледат потребността от подобно споразумение относно ВТА”. Преговорите по това споразумение започнаха през 2000 г., през май същата година бяха последвани от решение на UNICE да участва в разговорите, но през май 2001 г. те бяха приключени. Накрая, през юни 2003 г. Съветът не се споразумя за обща позиция по проектодирективата за ВТА, поставена за обсъждане от Европейската комисия.

От правна гледна точка, предвиденият от обновената Лисабонска стратегия отворен метод на координация (ОМК) помага на европейските институции и държави да постигнат целите на политиката по заетостта. Тъй като този метод допуска по-голяма гъвкавост, но не обвързва страните-членки, има съмнения доколко той е ефективен. Нетипичните форми на заетост са обект на ОМК като инструмент на “новото” управление и на социалното законодателство. Все още не е ясно доколко едновременното им прилагане ще помогне за постигането на гъвкавост и на сигурност на пазара на труда. В директивите от второ поколение, които наред с ОМК са меки (soft) форми на регулиране, позволяващи по-голяма гъвкавост и алтернативи за всяка страна-членка, е налице и т.нар. нерегресивна клауза (non regression clause), която е характерна за твърдото (hard) регулиране. Тази клауза играе важна роля при балансирането на изискванията на директивите, свързани със защитата на работника и на заетостта. Така едновременно се съчетават меките форми на регулиране, използвани в ОМК, с минималните стандарти на защита, без да се стигне до намаляване на стандартите в страни с по-добра минимална защита.

Своевременното разрешаване на трудово-правните спорове е също важен фактор, съдействащ за гъвкавостта на пазара на труда. Макар че ГПК е изменен с цел да се ускори исковото производство по трудови дела, висящите искове са многобройни. Според Белева и Цанов (2004) средният период на приключване на производството е между 1 и 3 г., което не е от полза нито за работниците, нито за работодателите. В допълнение към това изследователи отбелязват, че гъвкавостта на пазара на труда се затруднява и от юридическа предубеденост на съдилищата в полза на работниците при разглеждане на дела относно прекратяване на индивидуалните договори от страна на работодателя (Garibaldi et al, 2001). Поради тези затруднения при разрешаването на съдопроизводството на трудово - правните спорове, социалните партньори обсъждат възможността за създаване на специализирани трудови съдилища, които значително да ускорят процеса на съдопроизводство. ■

Гъвкавост на работната заплата

Като фактор, втвърдяващ пазара на труда, обикновено се посочва минималната работна заплата. Тя се определя с постановление на Министерския съвет и в периодите на висока инфлация (до края на 1997 г.) нейното равнище се променяше няколко пъти в рамките на една година, като нямаше строго определен график за това. Целта беше да се компенсира реалното ѝ обезценяване, вследствие на натрупаната инфлация в месеците след последната нейна ревизия, но това по-скоро водеше до по-бавното ѝ реално обезценяване. През този период (до въвеждането на валутен борд в страната), преобладаваше тенденцията в динамиката на минималната работна заплата (както и на средната заплата за страната) на намаление на нейната реална стойност. От тази гледна точка, тя едва ли е представлявала кой знае какъв проблем за бизнеса в страната. Единственото неудобство за предприемачите през този период бе неяснотата около точния момент на промяната на нивото на минималната работна заплата, което евентуално би затруднило точното планиране на техните бюджети. Като се има предвид обаче високата нестабилност на всички номинални показатели през това време, едва ли точно този проблем ги е затруднявал в най-голяма степен.

От 1998 г. у нас насам, след стабилизирането на икономиката и намаляването на годишната инфлация до едноцифрени равнища, промените в минималната работна заплата започнаха да се правят по-нарядко, по точно определен план, който правителството обявява още през предходната година. От 2000 г. насам тя се променя само веднъж годишно, като това се извършва (поне засега) само в началото на годината и предварително се обявява, че това ниво на минималната работна заплата ще е валидно най-малко до края на календарната година. Така степента на предвидимост в измененията на този параметър на доходната политика на правителството, който има пряко влияние върху динамиката на бизнеса в страната, се повиши чувствително. Нещо повече, намеренията на правителството за промените на минималната работна заплата се обявяват през третото тримесечие на предходната година (когато процедурата по изготвяне на държавния бюджет за следващата година е още в начална фаза) и е предмет на обществени дискусии в рамките на няколко месеца.

Това, което се подлага на критика от предприемачите и наблюдателите на българската икономика (МВФ, СБ, както и български икономисти), е скоростта на повишение на минималната работна заплата. За периода 1998-2004 г. нейното номинално ниво се е повишило с около 135%, докато за същия период от време БВП се е повишил с около 80% в номинално изражение. В началото на 2005 г. минималната работна заплата бе повишена еднократно с още 25% спрямо нивото ѝ от 2004 г., което е най-голямото ѝ повишение за последните седем години. Така през 2005 г. минималната работна заплата е около три пъти по-висока в номинално изражение спрямо средногодишното си ниво от 1998 г. Безспорно, увеличение от три пъти в рамките на осем години (средногодишно увеличение от около 17%) представлява значителен растеж за всеки един показател. Но дали в случая с минималната работна заплата това не представлява наваксване спрямо изоставане, натрупано от предходни години или наистина може да се говори за нежелателна намеса от страна на държавата, която може да накърни развитието на икономиката?

През 1993 г. средната работна заплата в икономиката представляваше около 2.6 минимални работни заплати. През следващите години минималната работна заплата беше относително по-бавно и в по-малка степен индексирана спрямо останалите доходи в страната и тя постепенно изостана от средната работна заплата за страната.³ През 1997 г., в чието начало България преживя два хиперинфлационни месеца, средногодишната стойност на средната работна заплата в страната представляваше около 3.8 средногодишни минимални работни заплати за страната, въпреки че в края на годината месечната номинална стойност на минималната работна заплата беше над 8 пъти по-висока от тази в края на 1996 г. През следващите години правителството индексира минималната работна заплата с по-висок индекс от растежа на средната работна запла-

³ Това донякъде се дължеше и на увеличаващия се бюджетен дефицит и проблемите с неговото финансиране, които отчасти също допринесоха за икономическата криза от 1996-1997г.

та за страната в опита си да защити и възстанови най-ниските доходи, които най-много пострадаха от хиперинфлацията за времето 1996 - началото на 1997 г. Така през периода 2001-2004 г. съотношението средна/минимална работна заплата отново достигна стойности от около 2.5-2.8, които бяха характерни за периода до 1994 г. През 2004 г. минималната работна заплата представляваше 39.8% от средната работна заплата в страната. В сравнение с други страни от ЕС това съотношение все още изглежда ниско. От страните, за които разполагахме с данни, единствено в Чехия, Полша и Испания то е по-ниско, отколкото в България, докато в други десет страни (вкл. Словакия) минималната работна заплата представлява по-висок дял от средната работна заплата. Като се има предвид увеличението на минималната работна заплата от януари 2005 г., може да се очаква, че въпросното съотношение у нас ще достигне около 45% за 2005 г., което е близко до съотношението между минимална и средна работна заплата в повечето от страните на ЕС.⁴ Това сравнение показва, че увеличението на минималната работна заплата досега по-скоро са компенсирани изоставането на показателя от средната работна заплата от годините преди 1997 г., но оттук нататък тези увеличения трябва да са стриктно съобразени с увеличението на средната работна заплата в икономиката или с други думи, решенията на правителството трябва стриктно да следват сигналите, давани от икономиката, която преобладаващо е частна.

До момента нивото на минималната работна заплата едва ли е заплаха за развитието на бизнеса в страната, което се доказва от сравнението е нивото на този показател в други страни. Минималната месечна работна заплата в България е малко повече от 75 евро за 2005 г. В началото на 2005 г. страните с най-ниска минимална задължителна работна заплата в ЕС са балтийските републики и Словакия, където тя варира между 110 и 170 евро. В страните, които географски са най-близо до нас, тя е съответно 668 евро за Гърция, 240 евро за Турция, 72 евро за Румъния.⁵

Друг въпрос, който работодателите изтъкват като проблем за гъвкавостта на техните разходи за труд, е въпросът за намалението на работните заплати на техните работници (служители) при възникване на икономически затруднения. Според чл. 267, ал. 1 от КТ по време на престой не по вина на работника (служителя), той има право на пълното си брутно трудово възнаграждение. Така при възникнали производствени затруднения единственият вариант на работодателя е да намали числеността на своя персонал (чл. 328, ал.1, т. 3 и 4), но не и да избира варианти със запазване на броя на персонала и намаляване на номиналната работна заплата. Трябва да се има предвид, че за работодателя вторият вариант е малко по-лесен, тъй като при евентуално последващо възстановяване на обема на работата на предприятието, той ще трябва да наеме отново работници, което е свързано с финансови и нефинансови (например на време) разходи. В същото време профсъюзите се притесняват, че ако чл. 267, ал.1 от КТ бъде отменен, това може да бъде използвано от работодателите за извършване на локаут (GVG, BILSP, 2005) и така да бъде заобиколена неговата забрана, постановена в Закона за уреждане на колективни трудови спорове. ■

⁴ Трябва да се има предвид и феномена „скрита икономика“. Счита се, че у нас делът на укритите доходи, в т.ч. от работна заплата, е най-висок от страните от ЕС. Оттук може да се направи заключението, че съотношението минимална/средна работна заплата относително най-много надценява реалното съотношение между двата показателя (реалната работна заплата е най-много отдалечена от отчетената от статистиката такава), но в случая игнорираме този аспект на анализа.

⁵ В Македония няма твърдо установен размер на минималната работна заплата. Тя е поставена в съотношение 2/3 от средната работна заплата за страната. През август 2005г. средната работна заплата е приблизително около 360 евро, откъдето следва, че и там минималната работна заплата е по-висока от тази в България.

■ Мобилност на работната сила в страната

Прегледът на институционалната рамка на пазара на труда показва, че като цяло тя създава добри условия за неговото функциониране и по същество не ограничава гъвкавостта му. Разбира се, могат да бъдат направени някои подобрения след внимателни дискусии в обществото, така че интересите на работодатели и работници да останат балансирани, но като цяло пазарът на труда в България не е свръхрегулиран и не се различава по същество от регулациите в страните - членки на ЕС.

Въпреки това, различни показатели на пазара на труда в страната показват, че вероятно работната сила у нас не е достатъчно мобилна, което е индикатор, че съществуват проблеми с нейната гъвкавост, които може и да не са от компетенциите за разрешаване от страна на държавата.

Коефициентът на икономическа активност у нас е 49.9% за второто тримесечие на 2003 г. и е с около 7.5 процентни пункта по-нисък от средния, както за ЕС-15, така и за ЕС-25. За същия период коефициентът на заетост в България е бил 43.1% от РС и е бил по-нисък спрямо средния за ЕС-25 и ЕС-15 съответно с 8.4 и 9.2 процентни пункта. Коефициентът на безработица, обратно, е бил по-висок у нас (13.7%) с 4.7 и 5.7 процентни пункта спрямо ЕС-25 и ЕС-15 съответно. Ако приемем, че по-гъвкавите пазари на труда се характеризират с по-висока заетост и с по-ниска безработица, то тогава тези стойности на трите показателя посочват, че работната сила у нас не е достатъчно мобилна спрямо тази в ЕС, след като у нас не са достигнати средните равнища на икономическа активност и на безработица, характерни за общността. Все пак, тези разсъждения са донякъде подвеждащи. Всъщност актуалните равнища на нивата на безработица и на заетост трябва да се сравняват не между отделни страни, а в рамките на една и съща страна с характерните за нея показатели в условия на пълна заетост, нормално ниво на безработица и др. Все още за България няма налични добри изчисления за естественото ниво на безработица или за равновесното ниво на заетост, така че е трудно да се прецени дали достигнатите равнища, които са по-лоши от средните за ЕС-15 и ЕС-25, се дължат на недостатъчна гъвкавост или просто на по-ниското ниво на търсене на труд в страната спрямо това в ЕС. Според средносрочната цел на правителството, заложена в стратегията по заетостта, през следващите години нивото на безработица у нас трябва да намалее до около 9% от РС. Ако допуснем, че тази цел се базира на някакви изчисления, свързани с естественото ниво на безработица у нас, може да заключим, че актуалното ниво на безработица е все още над равновесната си стойност и по-високата му актуална стойност може и да се дължи на недостатъчната гъвкавост на пазара на труда.

За съжаление, няма налични преки наблюдения за мобилността на работната сила в България. Могат да бъдат използвани различни данни с източник най-вече НСИ, чрез които да се правят заключения за движението на заетите и оттук - за работната сила като цяло, но във всички случаи те ще бъдат преди всичко опосредстващи свидетелства по въпроса, който ни интересува в момента.

В изследване за българския пазар на труда са правени изчисления за величината на потоците в рамките на РС за периода 1995 – 1996 г. и за вероятността едно лице да намери работа, да отпадне от РС или да попадне в контингента на безработните (Garibaldi et al, 2001). Там се прави заключението, че недобрите показатели на трудовия пазар у нас през този период се дължат на високата вероятност за участниците в него да станат безработни (най-висока сред изследваните пет страни в преход) и най-малката вероятност да си намерят нова работа. Данните показват, че вероятността за едно лице без работа да започне работа през периода 1995 – 1996 г. е била същата, както да отпадне от РС. Освен това, изследването показва, че вероятността за намиране на работа в България не се повишава през периода 1991 – 1998 г., напротив – слабо намалява, което се дължи на непостоянния прогрес на реформите до началото на 1998 г. По-късно Коцева (2002) прави подобни изчисления, на базата на които заключава, че през 2000 – 2001 г. пазарът на труда в България е бил по-динамичен от този през първата половина на 90-те години на миналия век, както и в сравнение с трудовите пазари на други страни в преход. Заедно с това се изтъква, че зад увеличените потоци в РС се крие трудов пазар в депресия, характеризиращ се с големи потоци от заетост

към незаемост, от безработица към неактивност и с ограничени потоци от безработица към заетост.⁶

Въпреки че индивидуалните данни от НРС за годините след 2001 г. са налични в НСИ, подобни изчисления не са правени по-късно или ако са правени такива, то те не са публикувани. Повторното изчисление на величината на потоците в РС през първите години на новия век би дало ясна картина дали РС в страната е станала по-мобилна в периода на стабилизация и растеж на българската икономика.

Непреки индикации ни дават основания да считаме, че това е точно така. От наблюдението на работните заплати и на наетия персонал, което се провежда ежесечно от НСИ, може да се получат данни за приетите и напусналите работници в предприятията, включени в извадката. Те представляват само част от всички опериращи в икономиката субекти и обхващат около 65% от заетостта в страната. Извън извадката остават много голяма част от частните предприятия, най-вече микро- и малки фирми със заетост под 50 души. Оттук, данните за оборота на заетостта в предприятията в извадката представляват само част от картината за оборота на персонала в цялата икономика. Твърде възможно е до известна степен те да го подценяват, тъй като може да се допусне, че точно малките предприятия са най-гъвкави по отношение на работната си сила. Затова вниманието ни е насочено не толкова към нивата на конкретните показатели, колкото към тяхното изменение през годините.

От данните за оборота на наетите на трудов договор през последните години могат да се направят няколко извода:

- В динамиката на броя на новоприетите на работа лица се наблюдава почти постоянна тенденция на увеличение. През 2004 г. те са с около 45% повече спрямо броя им от 1998-1999 г.
- Броят на напусналите работници е почти постоянен през периода 1998-2004 г., макар и с известна тенденция на нарастване през последните две години. Въпреки това, трябва да се отбележи, че след 2000 г. съкратените от работа лица намаляват почти двойно и през последните две години представляват едва между 4 и 6% от общия брой лица, напуснали работа. Следователно може да се предположи, че основната маса лица, напуснали последното си работно място, го правят или по собствено желание или поради естествени причини (например пенсиониране), но не и поради икономически затруднения на работодателя.
- Като резултат от всичко това се наблюдава плавна тенденция на нарастване на оборота на персонала от предприятията в извадката през целия наблюдаван седемгодишен период.⁷ Това, от своя страна, е индикатор за по-висока динамичност на трудовия пазар, доколкото извадката на НСИ от това изследване е представителна за пазара в страната като цяло. Допълнително трябва да се отбележи, че през последните години все по-голямо значение за оборота на персонала придобиват лицата, приети на работа. Ако до 2000 г. те са представлявали около 70% от лицата, напуснали работа, то през 2004 г. техният брой е почти равен. Като се има предвид, че от 2002 г. насам броят на заетите в икономиката нараства, то следва, че в останалите малки частни предприятия, необхванати в извадката, броят на приетите на работа лица значително надвишава броя на напусналите.

⁶ Все пак, резултатите от последното изследване трябва да се ползват с известно внимание, тъй като има редица методологически проблеми във връзка с него, един от които е, че ползваните данни за статута на лицата в РС през 2000г. и през 2001г. са от различни статистически наблюдения.

⁷ Формулиран като отношение между полусбора на приетите и напуснали работници през годината и средногодишния брой лица на трудово и служебно правоотношение.

Териториална мобилност на работната сила

За съжаление няма налични преки наблюдения за териториалната мобилност на работната сила, с други думи, за смяната на местоживеенето с цел започване на нова работа. И тук трябва да бъдат използвани данни, които могат да дадат опосредствена представа доколко българската работна сила е приспособима към измененията в условията на пазара на труда и доколко е склонна да търси работа в друго населено място, сравнително отдалечено от настоящото местоживеене.

Нивото на заетост не се различава съществено по планови региони. Сред шестте региона се отличава един, който е с относително ниско ниво на заетост (северозападен) и един с относително високо за страната ниво на заетост (югозападен), а в останалите нивото на заетост е почти еднакво, като за края на 2004 г. то е около 42% от населението над 15-годишна възраст. Коефициентът на вариация на показателя по региони е относително нисък и се колебае около 10%.⁸

Нивото на безработица по планови региони се различава в по-голяма степен от това на заетостта. През 2001-2002 г. плановите региони в страната се разделят на две групи – на такива с относително висока безработица (северозападен, североизточен и югоизточен) и такива с по-ниска безработица (двата централни района и югозападен). От 2003 г. нивото на безработица започна да намалява във всички планови региони, както поради активизирането на правителствените мерки на пазара на труда, така и поради успешното развитие на частния сектор. Постепенно започнаха да се наблюдават размествания в групирането на районите според нивото им на безработица. Те вече могат да се определят като региони с относително висока безработица (северозападен и североизточен), региони с безработица около средната за страната (югоизточен и южен централен) и региони с относително ниска безработица (югозападен и северен централен). През 2004 г. се наблюдава и намаление на различията в стойностите на показателя, като коефициентът на вариация намаля от 25.8% за 2003 г. (негова най-висока стойност за последните четири години) до 19.2% (негова най-ниска стойност за периода 2001-2004 г.).⁹

Намалението на различията в нивата на безработица по региони е безспорен индикатор за известно раздвижване на пазара на труда през 2004 г., но все пак остава открит въпросът дали лицата, които търсят работа, са склонни да променят местожителството си, за да намерят работа. Твърде странно е, че североизточният регион, където се намира Варненска област, както и черноморските курорти на Добричка област, попада сред регионите с относително висока безработица в страната. Кое възпрепятства лицата да се избавят от статута си на безработни, като потърсят работа в по-отдалечено място?

Според данни на НСИ, през периода 1998 - 1999 г. във вътрешната миграция в страната са участвали около 180-190 хил. души. През следващите две години броят на лицата, които са сменили местожителството си, надхвърля 200 хил. души и през 2001 г. достига най-висока стойност за последните години – 211 510 души. През следващите години броят на лицата, променили местожителството си, намалява и се движи между 125 и 150 хил. души. Най-много преселвания се извършват от град към град (между 40 и 45% от всички преселвания). Преселванията от село към град превишават тези от град към село, в резултат на което през всички години се наблюдава постепенно изселване от селата по посока на града. Възможно е пикът в динамиката на вътрешната миграция да се дължи до известна степен на административни причини, като се има предвид проведе-

⁸ Когато се слиза на по-ниско ниво (например област или община), вариацията на показателя се увеличава, но в случая е трудно да се прецени доколко работата в друго населено място е свързана и със смяна на местожителството. Много често срещано явление е лицата да пътуват ежедневно до близки населени места, където работят и след това да се завръщат обратно в населеното място, където живеят. Това също е мобилност на работната сила, но е извън проблема, който ни интересува в този случай.

⁹ Коефициентът на вариация е пресметнат като отношение между стандартното отклонение и средната стойност на показателя, умножено по 100 (%).

ната подмяна на личните документи през този период, както и преброяването на населението от март 2001 г.

Не всички преселвания са резултат от търсене или започване на нова работа. Твърде вероятно е част от тях да са извършени с цел обучение. Друга част от преселванията може да са резултат от придружаване на член от семейството (съпруг, съпруга, майка, баща и пр.), които отиват да живеят в друго населено място с цел работа, обучение или друга причина. Но дори и да приемем, че всички преселвания са направени с цел започване на нова работа (нещо практически почти невъзможно), величината на вътрешната миграция е далеч недостатъчна за необходимия оборот на работната сила. Ако приемем, че изчисленията ни за величината на последния показател, основани на движението на наетите на трудов договор лица, са представителни за цялата икономика, то около 40% от заетите в страната са участвали в нейния оборот.¹⁰ С други думи, над 1 млн. души в страната са започнали нова работа, а териториалната мобилност ще може да обясни не повече от 10% от оборота на работната сила в страната, дори и при това твърде силно допускане, че вътрешната миграция се дължи изцяло на започване на нова работа.

Според нас, вероятните причини за ограничената териториална мобилност на работната сила в страната са две – образователни и квалификационни способности, както и нивото и различието в заплащане по региони.

Въпреки че ниското търсене на труд е основната причина за ниското ниво на заетост и икономическа активност на населението в страната, съществуват проблеми, свързани и с предлагането на труд. Широко разпространено е мнението, че сред предимствата на българската икономика е наличието на относително добре образована и квалифицирана работна сила. Много от показателите за образователния статус на населението в страната потвърждават подобно заключение. Нивото на неграмотност в страната е ниско (1.8% през 2001 г.), като според този показател страната се нарежда на 37-мо място сред 202 страни.

Участието на населението в образователния процес (net enrolment ratio) е относително високо, що се отнася до началните степени на образование. Делът на посещаващите училище в общия брой деца между 5 и 14 г. се повишава постоянно през последните години и е съпоставим със стойността на показателя за страните от ЕС. За следващата възрастова група обаче (от 15 до 19 г.) стойността на този показател рязко спада и въпреки че през периода 1996–2002 г. се наблюдава тенденция на нарастване, той все още се запазва значително под средното ниво за страните от ЕС. Твърде възможно е това да се дължи, както на невъзможността на част от социално слабите семейства да издържат учещо се дете за повече от 7-8 години, така и на относително късия период на задължително обучение. За България той е едва 8 години и по този показател ние сме далеч от развитите в икономическо отношение страни, където задължителният период на обучение продължава дори и до 12 години.

Населението в България има относително добра базисна подготовка, като делът на лицата с основно и по-ниско образование е значително по-нисък от този в страните от ЕС-15 (с 9 процентни пункта за периода 2000 – 2003 г.).¹¹ Само в Германия, Дания и Австрия делът на лицата с основно и по-ниско образование е по-нисък от този за нашата страна. В почти всички новоприсъединили се страни делът на нискообразованото население е подобен и дори по-нисък от този в България. Вероятно това се дължи на добрия обхват на образователната система в бившите социалистически страни от периода на

¹⁰ Тук трябва да се направи още една забележка, че това е оборот на работни места, а не на лица. Твърде вероятно е в рамките на една година някои лица да са си сменили работата повече от един път, което ще означава, че оборотът на лицата ще е по-малък и в крайния случай, равен на оборота на работните места. В случая слагаме равенство между двата показателя, тъй като няма данни, които да ни дадат представа за разликата между тях, а и смятаме, че тази разлика няма да е толкова голяма, че да промени последващото заключение за ограничената териториална мобилност на работната сила.

¹¹ Вж. МФ, Преглед на публичните разходи. Образованието - състояние, проблеми и възможности, 2004.

централно планираната икономика. От друга страна, делът на населението с висше образование у нас е близък до средния за страните от ЕС-15 (21-22% за периода 2000-2003 г.), но значително изостава от този в някои развити в икономическо отношение страни като Финландия, Великобритания, Белгия, Дания, Швеция, Ейре и др. От новоприсъединяващите се страни, прибалтийските републики също се отличават с относително голям дял на населението с образование, по-високо от средното.

Като цяло, работодателите не считат, че намирането на достатъчно добре квалифицирана работна сила е особено затруднение за тяхната дейност. Този проблем има далеч по-малко значение за тях в сравнение, например, с намирането на достатъчно средства за финансиране на дейността им. Въпреки това, през последните години, когато икономиката постепенно започна да се възстановява, се забелязва засилване тежестта на този проблем за развитието на бизнеса в страната, като за някои отрасли той определено има решаващо значение. Данните от бизнес анкетите, провеждани от НСИ, показват, че през последните години значението на проблема с намиране на квалифицирана работна сила постепенно се увеличава за работодателите от строителството и промишлеността.

В анкета сред чуждестранни предприемачи, работещи в България (ААМР, октомври 2004), се вижда, че от шестте сектора, в които е проведено изследването¹², единствено в информационни услуги и експортноориентирани услуги, чуждестранните предприемачи не отчитат като проблем намирането на добре квалифицирани работници. Във всички останали сектори навлизането на чужди и по-производителни от съществуващите в момента на нашия пазар технологии, изискват квалифицирани работници, които българският трудов пазар не може да предложи.

Рутковски (Rutkowski, 2002) също отбелязва, че един от факторите, допринасящи за устойчиво високото ниво на безработица в страната е наличието на несъответствие между търсената квалификация на работната сила и съществуващата квалификация на безработните у нас. Според него, ако поради някакво добро стечение на обстоятелствата се открият толкова работни места, колкото е броят на безработните през 2001 г., то дори и тогава около 20% от тях няма да успеят да намерят работа поради липса на необходима квалификация.

Нежеланието на хората да променят местожителството си в рамките на страната, дори ако имат възможност да започнат нова работа, са свързани с отношението на увеличените разходи за жилище на новото населено място (разходи за наем или за погасяване на кредит, ако е ползван такъв за покупка на жилище) спрямо възможните увеличени приходи от новата работа. Според НСИ, повече от 90% от българите разполагат със собствено жилище. Това означава, че практически за почти всички жители на страната разходите за жилище на настоящото местоживееие са минимални (свързани с такса смет и данъка върху имота; приемаме, че текущите разходи за жилището като ток, вода, парно и пр. са неизбежни и на двете места, а разходите за поддръжка на жилището не винаги са за сметка на собственика му, ако лицето е под наем). Според данни от различни агенции за недвижими имоти, средният наем на двустаен апартамент в София се движи около 150 евро или около 300 лева, а в големите градове като Варна, Бургас, Пловдив, където има относително по-високо търсене на труд в страната, цената на наемите е горе-долу съпоставима с тази в София. Според данни на НСИ, средната месечна работна заплата на наетите в София е около 390 лв. (с годишните премии) и е с около 80 лв. по-висока от тази в следващите области. Сред тях са области като Стара Загора и Враца, където високата средна работна заплата се дължи на малко на брой големи предприятия и може да се направи заключение, че дори и там предлагането на високоплатена работа е ограничено. Други, като Бургас, Варна, София-окръг и Габрово се характеризират с относително по-развит стоков и трудов пазар. Следователно, ако едно лице, което разполага със собствено жилище реши да си смени работата, то по-високият доход (ако и в двата случая този доход е около средния за областта) няма да му стигне да покрие разликата в разходите само за жилище, поне в краткосрочен и средносрочен план. Това важи дори и за лица, които идват от области с най-ниска средна работна заплата и се преместват да живеят в София-град.

¹² Хранителни продукти и стоки за широко потребление; производство и асемблиране на електронни компоненти; текстилна промишленост; туризъм; информационни технологии и експортноориентирани услуги; услуги за вътрешния пазар.

Ако допуснем, че лицето е било без работа в населеното място, където живее, и се мести да живее в София-град, където успява да си намери работа със заплата, близка до средната, то близо 80% от неговата брутна работна заплата ще се изразходва за жилище. На практика почти цялото увеличение на дохода от започване на нова работа ще се харчи само за покриване на наем (изплащане на жилищен кредит), дори ако лицето преди това е било безработно и не е получавало никакъв алтернативен доход (например помощ за социално слаби и т.н.).

В същото време, в страните от ЕС-15 дори минималната работна заплата е в пъти по-висока от средната дори за град София. Това обуславя и желанието на лицата в работоспособна възраст в страната да мигрират не в страната (оттук ниска териториална мобилност в рамките на българската икономика), а към страните от ЕС15 или други високодоходни страни. Разходите за жилище в София и в по-голямата част от тези страни са съпоставими, но алтернативният доход ще е в пъти по-висок от този в столицата на България. Това ще е вярно, дори ако направим допускането, че намерената работа може да е нерегламентирана и вероятно платена под минималните равнища за приемната страна. Всичко това показва, че увеличаването на териториалната мобилност на населението на България (а може да се очаква, че след изтичането на гратисния период за свободно движение на труд след приемането ни в ЕС това ще се случи) ще означава увеличаване на емиграционния поток от България към ЕС, ако отношението на нивото на заплащане в България и ЕС не се промени чувствително. Това едва ли ще има особен ефект върху ЕС като цяло (като се има пред вид потенциалът на България за емигранти), но ще има изключително негативен ефект върху перспективите на демографското развитие в страната.

През периода 1992 – 2001 г. от България са емигрирали приблизително 196 хил. души.¹³ Възможно е това число да подценява емиграционните процеси в страната и по-скоро да се отнася за лицата, които са напуснали страната за постоянно и да не обхваща тези, които са напуснали временно България (например за няколко месеца) и продължават да поддържат регистрацията си у нас. Според оценки на CIA World Factbook, нивото на нетна миграция¹⁴ в България през 2003 г. е било -4,58 мигранта на 1000 души от населението, което означава, че страната са напуснали около 35 хил. души само през тази година. Според този показател България се нарежда на 204-то място от 224 страни, т.е. тя е една от най-бързо обезлюдяващите се страни поради неблагоприятен изкуствен прираст. Емигрират главно лица в активна икономическа и фертилна възраст, което допълнително влошава перспективите за бъдещото демографско развитие на населението у нас.

Неблагоприятните тенденции в демографското развитие на населението в България поставят значителни проблеми пред бъдещото развитие на страната и в икономически аспект. Всички страни с бързо застаряващо население (а България определено е сред тях) са изправени пред настоящи и бъдещи проблеми с поддържането на надеждна система за социално и здравно осигуряване. Демографските проблеми не се ограничават само с това, но имат ефект и върху нейните перспективи за икономическо развитие. Според базисната прогноза на ООН за демографското развитие на България, лицата на възраст между 17 и 65 години през 2050 г. ще са около 2.8 млн. души, което ще означава чувствително намаление на работната сила у нас. През 2004 г., когато коефициентът на икономическа активност на населението в страната е 49.7%, работната сила е била 3.3 млн. души. За да поддържа сегашното ниво на работна сила у нас, ще трябва почти цялото население в трудоспособна възраст да участва в нея (което очевидно е невъзможно), както и част от населението в надтрудоспособна възраст да продължи да работи или активно да търси работа. По-вероятното развитие е през следващите години да се наблюдава постепенно намаление на работната сила в България, дори и ако се повиши нивото на икономическа активност на населението. Намалението на работната сила в страната ще ограничи и потенциалния растеж на БВП. Разбира се, това би могло да бъде

¹³ МФ, Преглед на публичните разходи. Образованието - състояние, проблеми и възможности, 2004.

¹⁴ Разликата между лицата, влизащи в дадена страна и напускащи дадена страна през определена година, разделена на средногодишния брой на населението през същата година. Ако се направи допълнително изчисление, според този източник нетната миграция на населението от България е около 35 хил. души за 2003г.

компенсирано с повишаване на производителността на труда или с очаквани имиграционни потоци към страната, но проблемът с развитието на работната сила през следващите години си остава. ■

■ Подценена ли е работната заплата в България?

Преимствата от относително ниската работна заплата за дадена икономика спрямо нейните конкурентки се изчерпват най-вече с нейното сравнително предимство да привлича потенциални инвеститори (външни или вътрешни) с относително евтиния трудов ресурс. Трябва да се има предвид, че това преимущество е най-вече краткосрочно, доколкото то е лесна за копиране стратегия и много скоро може да бъде използвано от други икономики. В същото време ниската работна заплата има редица дългосрочни неблагоприятни ефекти за развитието на икономиката.¹⁵ Неблагоприятните ефекти са свързани най-вече с развитието на човешкия капитал в тази икономика – ниска мобилност, ниски стимули за квалификация и образование, бягство на работната сила към трудови пазари на други страни.

Тук е необходимо да се направи още едно уточнение – всички тези разсъждения са още по-валидни за случая, когато нивото на заплащане на труда в дадена страна е не само ниско, но и подценено, с други думи, работните заплати са по-ниски от тези, които биха били давани в други икономики при равни други условия. Въпросът дали работната заплата в България е подценена или не, не е обект на настоящото изследване. За целта е необходимо задълбочено проучване, което да изследва множество индикатори, както общо за икономиката, така и по отделни отрасли, а ако е възможно и по дейности. То трябва да отговори не само на въпроса дали работната заплата в страната е подценена, но и защо се е стигнало до подобно състояние и какво може да се направи, за да се реши проблема. Тук ще се опитаме накратко да посочим защо на подобен въпрос трябва да се отговори утвърдително, тъй като според нас подценената работна заплата е фактор, ограничаващ мобилността на работната сила вътре в страната.

Сравнението по страни на работните заплати в никакъв случай не може да даде отговор дали работната заплата в България е подценена, надценена или е около нивото си, обусловено от състоянието на пазара. Всеизвестен факт е, че работната заплата у нас е най-ниска спрямо всички страни – членки на ЕС, но това все още не е достатъчно основание за заключения. Сравнението на сегашното ниво на работна заплата с предходни периоди само по себе си също не дава достатъчно информация за отговор на въпроса, тъй като преди това трябва да е казано нещо относно това в кой момент икономиката е била около равновесното си положение, като този момент да бъде отправна точка за сравнение. Според нас, за да се отговори на въпроса правилно, е необходимо да се направят сравнения между работната заплата и други показатели за българската икономика и за други икономики, които могат да бъдат използвани като жалон за сравнение. Тъй като България се стреми към членство в ЕС и с оглед на необходимостта от конвергенция към икономиката на единния европейски пазар, е обосновано като подобна сравнителна мярка да се използват данни за ЕС-25 и отделните нейни членове, ако подобни данни са налични.

Когато бе разгледана темата за териториалната мобилност на работната сила в страната, индиректно стана въпрос, че според нас относителната цена на труда, изразена в средна работна заплата, е ниска в България спрямо тази в ЕС, ако се сравни с дохода, реализиран от даване под наем на жилищна собственост. Все пак, пазарът на недвижими имоти и на труд не са пряко свързани и затова подобно разминаване е донякъде оправдано.

Според данни на Евростат, средната брутна работна заплата на наетите по трудово правоотношение в предприятията от сферата на индустрията и услугите (практически неаграрния сектор) с численост на персонала над 10 души, е около 5.3% от средното ниво на показателя за страните от ЕС-25 за 2001 и 2002 г. Разходите на труд за единица продукция, които включват освен брутна работна заплата и социалните осигуровки и други плащания, извършвани от работодателя във връзка с използвания труд, са малко по-ниски от 7% от средните за ЕС-25 за същия период. Разходите за труд на работода-

¹⁵ В случая въобще няма да разискваме неблагоприятното от социална гледна точка последствие за ниско жизнено равнище като резултат от относително ниските доходи, изразяващо се в по-малката възможност за потребление на търгуеми стоки и услуги.

телите, опериращи в България, са около 15 пъти по-ниски спрямо средните за ЕС-25. В същото време обаче производителността на труда у нас е само три пъти по-ниска от средната за ЕС-25. Ако средната работна заплата ще нараства със същите темпове, както и производителността на труда (което в дългосрочен аспект е напълно разумно допускане), без да се наблюдава известно изпреварване в ръста на първия показател за известен период от време, това би означавало разминаването в двата показателя да се запази и в бъдеще.

Тъй като производителността на труда е пресмятане чрез БВП в PPS, относително ниското заплащане на труда у нас спрямо това в ЕС, съпоставено с производителността, се дължи отчасти и на преизчислението на генерирувания доход. Данните за дела на компенсациите за труд в общата стойност на БВП (пресметнати в текущи евра) обаче отново потвърждават тезата, че у нас трудът е относително евтино заплатен. Средният дял на компенсациите за труд в БВП за страните от ЕС е около 51% за 2001 и 2002 г., докато у нас той е около 34% - 35%. Единствените две страни, за които има посочени данни в Евростат, където стойността на това отношение е по-ниско, са Турция и Гърция, а тези, където стойността му е близка до тази у нас, са Ейре, Литва и Латвия. В повечето от страните от ЕС-15 компенсациите за труд (включващи освен brutната работна заплата и социалните обезщетения и други плащания, свързани с работната заплата) представляват около и над 50% от БВП. Стойността на този показател зависи от много неща, включително и от структурата на икономиката, степента на укриване на доходите от труд и пр., но също така е указание, че в тези страни относително по-малка част от дохода се разпределя като заплати, респективно относително по-голяма част остава като опериращ излишък за предприемачите. ■

■ Използване на срочни договори

В своето Трето изследване на условията на труд за Европа, Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд установи, че делът на "постоянно" работещите (т.е. онези с постоянен трудов договор, на пълен работен ден) остава непроменен между 1995 и 2000 г. и е бил и за двете години около 82% от цялата трудова заетост. В същото време делът на трудовата заетост в ясно определените форми на непостоянна работа като срочна и работа в агенция за временна работа леко намалява между 1995 и 2000 г. – срочните трудови договори намаляват от 11 на 10%, а работата в агенции за временна заетост – от 5 до 2%. Единствено броят на работещите, описващи своя статут неопределено като "други", е увеличен от 2 на 4%.

Подобни са и данните от проучването на работната ръка на Eurostat за 2000 г., според които 13.4% от работещите в ЕС са имали работен договор с ограничена продължителност. Сравнен с цифрите за 1983 г., този факт показва значително увеличение на работата за определен срок през 80-те и 90-те, макар че в отделни държави – Дания, Гърция и Ирландия - срочната работа намалява през този период.

Ако вземем предвид всички форми на непостоянна трудова заетост, половата разлика във временната трудова заетост става очевидна: годишното осъвременяване за 2000 г. на Европейската обсерватория на индустриалните отношения (ЕОИО) по проблема за половата разлика показва, че навсякъде в ЕС жените са били почти с 30% по-склонни да работят на срочен договор, временна или непредвидена работа, отколкото мъжете. Единствено във Франция, Германия и Португалия делът на мъжете, работещи подобна работа, е малко по-висок от този на жените, ако вземем предвид всички форми на непостоянна трудова заетост.

По отношение на възрастовите групи процентът на работата с фиксиран срок е висок между младите хора на възраст между 15 и 24 и между 25 и 49 години. Докато този процент за мъжете и жените на възраст 15 – 34 е един и същ, той е по-висок за жените между 25 и 49 години, вероятно защото това е възрастта, в която много жени имат деца. Скорошно немско изследване установи, че най-младото поколение работещи е 6 пъти по-склонно да работи на трудов договор с фиксиран срок в сравнение с най-старото поколение работна ръка. Непостоянната трудова заетост се наблюдава на всички нива на квалификация.

Макар и да съществува тенденция за по-широко използване на непостоянната трудова заетост в редица сектори, тази тенденция е особено силна в разширяващия се сектор на услугите. В ЕС над 66% от всички срочни договори за работа са в сектора на услугите, които обхващат продажбите на дребно, общественото хранене, транспорта, финансите и обществения сектор.

В България делът на наетите на срочна работа е по-малък от средния за ЕС. През периода 2001-2004 г. той се колебае между 4.5 и 8%, като обикновено е по-нисък през есенните и зимните месеци (четвърто и първо тримесечие на календарната година) и е по-висок през пролетните и летни месеци (второ и трето тримесечие на календарната година).¹⁶ Това показва, че заетостта за определено време (срочна работа) в почти половината от случаите зависи от сезонни дейности в селското стопанство, търговията, туризма и строителството.

На пръв поглед делът на наетите на работа за определен период от време е доста по-малък от стойностите за страните от ЕС (12% или над 13% според различните източници). Трябва да се има пред вид обаче, че у нас е доста висок делът на лицата, които не са посочили дали са на безсрочна или срочна работа. През периода 2001-2003 г. техният дял се колебае между 8 и 12% през отделните тримесечия, като през 2004 г. делът на тези наети лица намалява до около 6-7%. Само за сравнение, в страните от ЕС делът на наетите, неопределили своя тип на заетост, е 2% през 1995 г. и нараства до 4% през 2000 г. Твърде вероятно е тук да попадат наетите лица без трудов договор. Според дан-

¹⁶ Тук се включват и наетите по различните програми за заетост.

ните от НРС, броят на наетите на работа без договор (тук не влизат работодатели или лица от семейството, работещи във фирмата) са обикновено около 50% от броя на лицата, непосочили дали типът на тяхната заетост е срочен или безсрочен. В действителност е трудно да се определи от кой тип е работата без договор. От една страна, заетите нямат определен период, за който са наети, от друга страна, те нямат никаква сигурност за своята заетост и биха могли да бъдат освободени без каквото и да е предизвестие или мотивировка. Делът на наетите на безсрочен договор в България е около 84% през периода 2001-2003 г. и нараства до около 85.5% през 2004 г. Делът на тези лица в общия брой наети е с около 2-3 процентни пункта по-висок от средния за страните от ЕС. Следователно, въпреки ограничението за сключване на не повече от два последователни срочни договора за една и съща работа, което съществува у нас от 2001 г. насам, практиката на използване на безсрочни трудови договори в България не се различава съществено от тази в страните от ЕС. Това поставя под въпрос мнението (най-вече от страна на организациите на предприемачите) доколко това ограничение за използване на срочните трудови договори действително втвърдява гъвкавостта на пазара на труда и доколко неговото премахване ще наруши баланса между гъвкавост и сигурност, за който се говори в последните документи на ЕС.

За разлика от повечето страни от ЕС, у нас мъжете показват малко по-голяма склонност да са наети за работа с определен срок. През периода 2001-2004 г. делът на мъжете в общия брой наети лица на срочна работа се движи между 53 и 56% без ясно изразена тенденция в динамиката на показателя. Колкото и странно да изглежда, броят на наетите на срочна работа в частния сектор не надвишава този в обществения сектор през последните години. До средата на 2002 г. наетите на срочна работа в частния сектор са били около 70% от наетите на срочна работа в цялата икономика. От края на 2002 г. до края на 2004 г. обаче разделението на тази група наети е почти по равно между двата сектора на икономиката, като през не малко тримесечия в обществения сектор са наети повече работници на срочна работа. Все пак, трябва да се има пред вид, че обикновено около 85% от лицата, които не могат да определят типа на работата, за която са наети, са от частния сектор. ■

Изводи

- Сравняването на исканията на работодателите със сегашните разпоредби на КТ, както и сравненията с трудовите законодателства на други страни показват, че съществуващата нормативна уредба, отнасяща се до наемането и освобождаването на работна сила, не ограничава съществено работодателите и като цяло им позволява гъвкавост в управлението на използвания от тях трудов ресурс. В този смисъл не може да се счита, че КТ е съществена причина за намаляване на гъвкавостта на пазара на труда или поне не в по-голяма степен, отколкото това става в страните - членки на ЕС.
- Съществуват области, където КТ би могъл да бъде подобрен с цел повишаване гъвкавостта на пазара на труда. Това е преди всичко в посока към намаляване разходите на предприемачите при прекратяване на трудовите отношения, свързани с изплащаните обезщетения в различни казуси, предвидени в КТ. Това обаче в никакъв случай не означава, че обезщетенията за работниците (служителите) при прекратяване на трудовите договори трябва да бъдат напълно премахнати.
- Внимателният анализ на КТ показва, че обвиненията за неговата рестриктивност по отношение на гъвкавото управление на работното време от страна на работодателите са силно преувеличени. КТ позволява полагането на сезонен труд и удължаване на работното време в периоди на по-голяма натовареност. Това се компенсира от съответно намаление на работното време през други периоди, когато то не би навредило на изпълнението на производствените задачи. На практика чл. 142 от КТ позволява на работодателите да установят сумирано изчисляване на работното време – седмично, месечно или за друг календарен период, ненадвишаващ 4 месеца. И в тази област КТ може да бъде променен с цел създаване на подобрения - напр. въвеждане на „анюализация“ на работното време, промяна на възнагражденията за положен извънреден труд и др. Това трябва да става чрез широка обществена дискусия, която да гарантира, че ще бъдат балансирано защитени интересите на двете страни в трудово-правните отношения – наето лице и работодател.
- Профсъюзните организации в страната също не са фактор, ограничаващ гъвкавостта на пазара на труда, или поне не в по-голяма степен, отколкото това е в страните от ЕС. Институциите, които все още са непознати на трудовия пазар в България и трябва да бъдат развити, са посредническите агенции за временен труд.
- Според нас, факторите, които евентуално ограничават мобилността на работната сила вътре в страната, са неадекватната квалификация и образование на по-голямата част от контингента на дълготрайно безработните, както и работната заплата. За разлика от повечето теоретични анализи обаче, според нас, проблемът с работната заплата в България е, че тя в момента е в известна степен подценена, което не създава достатъчно стимули за лицата, предлагащи труд, да променят местоживеенето си, професията си или местоработата си, за да започнат нова работа. Това се отнася дори и за безработни лица, тъй като не винаги увеличеният доход ще успее изцяло да финансира увеличените разходи, свързани с промяната. ■

Приложение 1

Разпоредби в Кодекса на труда, свързани с направения преглед на законодателството

Трудови договори

Колективен трудов договор

Чл. 50. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) С колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.

(2) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан

Чл. 51. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) (1) Колективните трудови договори се сключват по предприятия, браншове, отрасли и по общини.

(2) На равнище предприятие, бранш и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор.

Чл. 51а. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) (1) Колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация.

(2) Проектът за колективен трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект.

(3) Когато синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.

Чл. 51б. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) (1) Колективен трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите на основата на споразумение между националните им организации, чрез което се определят общи положения относно обхвата и процедурната рамка на отрасловите и браншовите договори.

(2) (ДВ, 120/2002 - в сила три дни след 29.12.2002) Колективното трудово договаряне на отраслово или браншово ниво по споразумение между страните може да обхваща една или няколко дейности от Националната класификация на икономическите дейности.

(3) Представителните организации на работниците и служителите изготвят и представят на представителните организации на работодателите общ проект.

(4) Когато колективният трудов договор на отраслово или браншово равнище е сключен между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша, по тяхно общо искане министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша.

Чл. 51в. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) (1) Колективни трудови договори по общини за дейности, финансирани от общинския бюджет, се сключват между представителните организации на работниците, служителите и на работодателите.

(2) Местните поделения на представителните организации на работниците и служителите представят общи проекти за колективни трудови договори на местните поделения на представителните организации на работодателите.

Чл. 52. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) Отделният работодател, групата работодатели и техните организации са длъжни:

1. да преговарят с представителите на работниците и служителите за сключване на колективен трудов договор;

2. да предоставят на представителите на работниците и служителите:

а) сключените колективни трудови договори, с които страните са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност;

б) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на колективния трудов договор; предоставянето на информация, разпространяването на която би могло да нанесе вреди на работодателя, може да бъде отказано или направено с изискване за поверителност.

(2) При неизпълнение на задълженията по предходната алинея виновните работодатели дължат обезщетение за причинените вреди.

(3) Смята се, че работодателят е в забава, ако не изпълни задължението си по т. 1 на ал. 1 в едномесечен срок, а по т. 2 на ал. 1 - в 15-дневен срок от поканата.

(4) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) По искане на работодателя при започване на преговорите за сключване на колективен трудов договор синдикалните организации в предприятието предоставят информация за действителния брой на членовете си.

Срочни трудови договори

Чл. 68. (1) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) Срочен трудов договор се сключва:

1. за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години, доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго;

2. до завършване на определена работа;

3. за заместване на работник или служител, който отсъства от работа;

4. за работа на длъжност, която се заема с конкурс - за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс;

5. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган.

(2) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 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.

(3) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) По изключение срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 за срок най-малко една година може да се сключва за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер. Такъв трудов договор може да се сключи и за по-кратък срок по писмено искане на работника или служителя. В тези случаи срочният трудов договор по ал. 1, т. 1 със същия работник или служител за същата работа може да се сключва повторно само веднъж за срок най-малко една година.

(4) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Трудов договор по ал. 1, т. 1, сключен в нарушение на ал. 2 и 3, се смята за сключен за неопределено време.

Чл. 69. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) Трудовият договор, сключен за определен срок, се превръща в договор за неопределено време, ако работникът или служителят продължи да работи след изтичане на уговорения срок 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и длъжността е свободна.

(2) Предходната алинея се прилага и при срочния трудов договор за заместване на отсъстващ работник или служител, ако трудовият договор със замествания се прекрати през време на заместването.

Трудов договор със срок за изпитване

Чл. 70. (1) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) Когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, окончателното приемане на работа може да се предшества от договор със срок за изпитване до 6 месеца. Такъв до-

говор може да се сключи и когато работникът или служителят желае да провери дали работата е подходяща за него.

(2) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) В договора по ал. 1 се посочва в чия полза е уговорен срокът за изпитване. Ако това не е посочено в договора, приема се, че срокът за изпитване е уговорен в полза и на двете страни.

(3) През време на изпитването страните имат всички права и задължения както при окончателен трудов договор.

(4) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) В срока за изпитването не се включва времето, през което работникът или служителят е бил в законоустановен отпуск или по други уважителни причини не е изпълнявал работата, за която е сключен договорът.

(5) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) За една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж.

Чл. 71. (1) До изтичане на срока за изпитване страната, в чиято полза е уговорен, може да прекрати договора без предизвестие.

(2) Трудовият договор се смята за окончателно сключен, ако не бъде прекратен по предходната алинея до изтичане на срока за изпитване.

Допълнителен труд при същия работодател

Чл. 110. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) Работникът или служителят може да сключи трудов договор с работодателя, при когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време.

Допълнителен труд при друг работодател

Чл. 111. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Работникът или служителят може да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство), освен ако не е уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение.

Чл. 113. (1) Максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение не може да нарушава установената от този кодекс минимална непрекъснатата междудневна и междуседмична почивка.

(2) (ДВ, 27/2005 - в сила три дни след 29.03.2005) В случаите по ал. 1 при подневно изчисляване на работното време, максималната продължителност на работната седмица:

1. не може да бъде повече от 40 часа за ненавършилите 18-годишна възраст работници и служители;

2. може да бъде повече от 40 часа за другите работници и служители, но само със съгласието на работника или служителя и без да се нарушава установената с този кодекс минимална междудневна и междуседмична почивка.

Трудов договор за работа до 5 дни в месеца

Чл. 114. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Трудов договор може да се сключва и за работа през определени дни от месеца. Когато работникът или служителят работи при един работодател общо не повече от 5 работни дни или 40 часа в месеца последователно или разпокъсано, времето не се признава за трудов стаж.

Организация на работното време

Чл. 136. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа.

(2) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001)

(3) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа.

(4) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Нормалната продължителност на работното време по предходните алинеи не може да бъде удължавана, освен в случаите и по реда, предвидени в този кодекс.

(5) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001)

Чл. 136а. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) (1) По производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други след предварителна консултация с представителите на работниците и служителите, доколкото в колективния трудов договор не е предвидено друго. За удължаването на работното време работодателят е длъжен да уведоми предварително инспекцията по труда.

(2) (ДВ, 52/2004 - в сила от 01.08. 2004) Продължителността на удължения работен ден при условията по ал. 1 не може да надвишава 10 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време. В тези случаи продължителността на работната седмица не може да надвишава 48 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - 40 часа. Работодателят е длъжен да води специална книга за отчитане удължаването, съответно компенсирането на работното време.

(3) Удължаването на работното време по ал. 1 и 2 се допуска за срок до 60 работни дни през една календарна година, но за не повече от 20 работни дни последователно.

(4) В случаите по ал. 1 работодателят е длъжен да компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване в срок до 4 месеца за всеки удължен работен ден. Когато работодателят не компенсира удължаването на работното време в посочения срок, работникът или служителят има право сам да определи времето, през което ще се компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване, като уведоми за това работодателя писмено поне две седмици предварително.

(5) При прекратяването на трудовото правоотношение преди компенсирането по ал. 4 разликата до нормалния работен ден се заплаща като извънреден труд.

(6) За работниците и служителите по чл. 147 удължаване на работното време се допуска при условията на този член за полагане на извънреден труд.

Чл. 138. (1) Страните по трудовия договор могат да уговорят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време). В тези случаи те определят продължителността и разпределението на работното време.

(2) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) При намаляване обема на работа работодателят може да установи едностранно за период от три месеца в една година непълно работно време за работниците и служителите в предприятието или негово звено след предварително съгласуване с представители на работниците и служителите.

(3) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Продължителността на работното време по ал. 2 не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване на работното време.

Чл. 139. (1) Разпределението на работното време се установява в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

(2) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) В предприятия, в които организацията на труда позволява това, може да се установява работно време с променливи граници. Времето, през което работникът или служителят трябва задължително 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.

(3) В зависимост от характера на труда и организацията на работата работният ден може да бъде разделен на две или три части.

(4) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) За някои категории работници и служители поради особения характер на работата им работодателят след консултации с представителите на работниците и служителите, доколкото в колективния трудов договор не е предвидено друго може да установява ненормиран работен ден. Работниците и служите-

лите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време. Работата над редовното работно време в работни дни се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск, а работата в почивни и празнични дни - с увеличено възнаграждение за извънреден труд.

(5) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) За някои категории работници и служители поради особения характер на работата им може да бъде установявано задължение да дежурят или да бъдат на разположение на работодателя през определено време от де-нонощието. Категориите работници и служители, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му се определят от министъра на труда и социалната политика.

Чл. 142. (1) Работното време се изчислява в работни дни - подневно.

(2) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 4 месеца.

(3) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) Не се допуска сумирано изчисляване на работното време за работниците и служителите с ненормиран работен ден.

(4) (ДВ, 52/2004 - в сила от 01.08. 2004) Максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време.

Чл. 143. (1) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време.

(2) Извънредният труд е забранен.

Чл. 144. Извънреден труд се допуска по изключение само в следните случаи:

1. за извършване на работа във връзка с отбраната на страната;
2. (ДВ, 19/2005 - в сила три дни след 01.03.2005) за предотвратяване, овладяване и преодоляване на последиците от кризи;
3. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) за извършване на неотложни обществено необходими работи по възстановяване на водоснабдяването, електроснабдяването, отоплението, канализацията, транспорта и съобщителните връзки и оказване на медицинска помощ;
4. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) за извършване на аварийно-възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения;
5. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време - ако прекъсването ѝ може да доведе до опасност за живота или здравето на хората и до повреждане на машини и материали;
6. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) за извършване на усилена сезонна работа.

Чл. 146. (1) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа.

(2) Продължителността на извънредния труд не може да надвишава:

1. 30 часа дневен или 20 часа нощен труд през 1 календарен месец;
2. 6 часа дневен или 4 часа нощен труд през 1 календарна седмица;
3. 3 часа дневен или 2 часа нощен труд през 2 последователни работни дни.

(3) Ограниченията по предходните алинеи не се прилагат в случаите на чл. 144, т. 1 - 3.

Чл. 150. (ДВ, 52/2004 - в сила от 01.08. 2004) За положен извънреден труд се заплаща трудово възнаграждение в увеличен размер съгласно чл. 262.

Обезщетения

Чл. 221. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) (ДВ, 52/2004 - в сила от 01.08. 2004) При прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя без предизвестие в случаите по чл. 327, т. 2, 3 и 3а работодателят му дължи обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срока на предизвестиято - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.

(2) При дисциплинарно уволнение работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестиято - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.

(3) Предходната алинея се прилага и когато работникът или служителят бъде уволнен по чл. 330, ал. 1 поради осъждане за престъпление, което съставлява и нарушение на трудовите задължения.

(4) Действителните вреди по предходните алинеи се изчисляват върху brutното трудово възнаграждение на работника или служителя, както следва:

1. в случаите по ал. 1 - за времето, през което работникът или служителят е останал без работа, но за не повече от остатъка от срока на трудовото правоотношение;

2. в случаите по ал. 2 и 3 - за времето, през което работодателят е останал без работник или служител за същата работа, но за не повече от остатъка от срока на трудовото правоотношение.

Чл. 222. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) (ДВ, 1/2002 - в сила три дни след 04.01.2002) При уволнение поради закриване на предприятието или на част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа и спиране на работата за повече от 15 работни дни работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя. Обезщетението е в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 1 месец. С акт на Министерския съвет, с колективен трудов договор или с трудовия договор може да се предвижда обезщетение за по-дълъг срок. Ако в този срок работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата за същия срок.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл. 325, т. 9 и чл. 327, т. 1) работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание.

(3) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж - на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Обезщетение по тази алинея може да се изплаща само веднъж.

Заплащане на извънредния труд

Чл. 262. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от:

1. 50 на сто - за работа през работните дни;

2. 75 на сто - за работа през почивните дни;

3. 100 на сто - за работа през дните на официалните празници;

4. 50 на сто - за работа при сумирано изчисляване на работното време.

(2) Когато не е уговорено друго, увеличението по предходната алинея се изчислява върху трудовото възнаграждение, определено с трудовия договор.

Заплащане при престой и производствена необходимост

Чл. 267. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) За времето на престой не по вина на работника или служителя той има право на брутно трудово възнаграждение.

(2) При престой по вина на работника или служителя той няма право на трудово възнаграждение за времето на престоя.

(3) За времето, през което работникът или служителят е изпълнявал друга работа поради производствена необходимост, той получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа, но не по-малко от брутно възнаграждение за основната му работа.

Прекратяване на трудовото правоотношение

Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя с предизвестие

Чл. 326. (1) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) Работникът или служителят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работодателя.

(2) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) Срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. Срокът на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор е 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора.

(3) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) За работниците и служителите, които заемат материално-отчетнически длъжности, в случай че предаването на повереното имущество не може да се извърши в 30-дневния срок по ал. 2, времето за предаване може да се удължи, но не повече от 2 месеца общо с предизвестие.

(4) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) Срокът на предизвестие започва да тече от следващия ден на получаването му. Предизвестие може да се оттегли, ако работникът или служителят съобщи за това преди или едновременно с получаването му. То може да се оттегли и до изтичането на срока му със съгласието на работодателя.

(5) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993)

Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие

Чл. 327. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) Работникът или служителят може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато:

1. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) не може да изпълнява възложената му работа поради заболяване и работодателят не му осигури друга подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи;

2. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетение по този кодекс или по общественото осигуряване;

3. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) работодателят промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение освен в случаите, когато има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт;

За. (ДВ, 52/2004 - в сила от 01.08. 2004) в резултат на извършена промяна по чл. 123, ал. 1 значително се влошат условията на труд при новия работодател;

4. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) преминава на платена изборна работа или постъпва на научна работа въз основа на конкурс;

5. постъпва за отбиване на редовната си военна служба. Когато повиканият бъде отложен или освободен от редовна военна служба, трудовият му договор по негово искане се смята за непрекратен, ако в 1-месечен срок от отлагането или освобождаването му, но не по-късно от 3 месеца от напускането на работата се яви, за да я заеме отново;

6. продължава образованието си в учебно заведение на редовно обучение или постъпва на редовна докторантура;

7. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) работи като заместник на отсъстващ работник или служител и премине на друга работа за неопределено време;

8. е възстановен на работа по съответния ред поради признаване на уволнението за незаконно, за да заеме работата, на която е възстановен;

9. (ДВ, 67/1999 - в сила един месец след 27.07.1999) постъпва на държавна служба.

Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие

Чл. 328. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) Работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 в следните случаи:

1. при закриване на предприятието;

2. при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;

3. при намаляване на обема на работата;

4. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) при спиране на работа за повече от 15 работни дни

5. при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;

6. когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа;

7. при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност;

8. когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;

9. за освобождаване на заеманата длъжност поради завръщане на работник или служител, който е предсрочно освободен или отложен от редовна военна служба и е заемал преди това същата длъжност;

10. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, а за професори, доценти, старши научни сътрудници I и II степен и доктори на науките - при навършване на 65-годишна възраст;

11. при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;

12. при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор.

(2) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Освен в случаите по ал. 1 служителите от ръководството на предприятието могат да бъдат уволнени с предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 и поради сключването на договор за управление на предприятието. Уволнението може да бъде извършено след започване на изпълнението по договора за управление, но не по-късно от 9 месеца.

Право на подбор

Чл. 329. (1) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) При закриване на част от предприятието, както и при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работата тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

(2) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001)

(3) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001)

(4) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001)

Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие

Чл. 330. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) Работодателят може да прекрати трудовия договор без предизвестие, когато работникът или служителят бъде задържан за изпълнение на присъда.

(2) Работодателят прекратява трудовия договор без предизвестие, когато:

1. работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен;
2. на работника или служителя бъде отнето научното звание или научната степен, ако сключването на трудовия договор е станало с оглед на придобитото звание или степен;
3. (ДВ, 76/2005 - в сила 01.01.2007) служителят е заличен от регистрите на съсловните организации по Закона за съсловните организации на лекарите и на лекарите по дентална медицина или от регистъра на Българската асоциация на професионалистите по здравни грижи по Закона за съсловните организации на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти;
4. (Отм. - ДВ, 52/2004 - в сила от 01.08. 2004)
5. работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустройство;
6. работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен;
7. (ДВ, 95/2003 - в сила три дни след 28.10.2003) работникът или служителят не изпълни задължението за уведомяване по чл. 126, т. 12;
8. (ДВ, 95/2003 - в сила три дни след 28.10.2003) е налице несъвместимост в случаите по чл. 107а, ал. 1.

Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение

Чл. 331. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) (1) Работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение. Ако работникът или служителят не се произнесе писмено по предложението в 7-дневен срок, се смята, че то не е прието.

(2) Ако работникът или служителят приеме предложението по ал. 1, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението.

(3) Ако обезщетението по ал. 2 не бъде платено в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, основанието за неговото прекратяване се смята за отпаднало.

Закрила при уволнение

Чл. 333. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай:

1. (ДВ, 52/2004 - в сила от 01.08. 2004) работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст или съпруга на лице, което отбива редовната си военна служба;
2. трудоустроен работник или служител;
3. работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването;
4. работник или служител, който е започнал ползуването на разрешения му отпуск.

(2) В случаите по т. 2 и 3 на предходната алинея преди уволнението се взема мнението и на трудово-експертната лекарска комисия.

(3) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.

(4) Когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

(5) (ДВ, 52/2004 - в сила от 01.08. 2004) Бременна работничка или служителка може да бъде уволнена с предизвестие само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1, 7, 8, 9 и 12, както и без предизвестие на основание чл. 330, ал. 1 и ал. 2, т. 6. В случаите на чл. 330, ал. 2, т. 6 уволнението може да стане само чрез предварително разрешение на инспекцията по труда.

(6) (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Работничка или служителка, която ползва отпусък за бременност и раждане, може да бъде уволнена само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1.

(7) Закрилата по този член се отнася към момента на връчването на заповедта за уволнение.

Оспорване на законността на уволнението

Чл. 344. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) Работникът или служителят има право да оспорва законността на уволнението пред работодателя или пред съда и да иска:

1. признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна;
2. възстановяване на предишната работа;
3. обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението;
4. поправка на основанието за уволнение, вписано в трудовата книжка или в други документи.

(2) Работодателят може и по свой почин да отмени заповедта за уволнение до предявяването на иск от работника или служителя пред съда.

(3) В случаите, когато за извършване на уволнението се изисква предварителното съгласие на инспекцията по труда или на синдикален орган и такова съгласие не е било искано или не е било дадено преди уволнението, съдът отменя заповедта за уволнение като незаконна само на това основание, без да разглежда трудовия спор по същество.

(4) (ДВ, 2/1996 - в сила три дни след 05.01.1996) Трудовите спорове по ал. 1 се разглеждат от районния съд в тримесечен срок от постъпването на исковата молба и от окръжния съд – в едномесечен срок от постъпването на жалбата.

Трудови спорове

Чл. 357. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) Трудови са споровете между работника или служителя и работодателя относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения, както и споровете по изпълнението на колективните трудови договори и установяването на трудов стаж.

Чл. 358. (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) (1) Исковете по трудови спорове се предявяват в следните срокове:

1. 1-месечен - по спорове за ограничена имуществена отговорност на работника или служителя и за отмяна на дисциплинарно наказание "забележка";
2. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) 2-месечен - по спорове за отмяна на дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение", изменение на мястото и характера на работата и прекратяване на трудовото правоотношение;
3. 3-годишен - по всички останали трудови спорове.

(2) Сроковете по предходната алинея започват да текат:

1. за искиве за отмяна на дисциплинарни наказания и за изменение на мястото и характера на работата - от деня, в който на работника или служителя е била връчена съответната заповед, а при искиве относно прекратяване на трудовото правоотношение - от деня на прекратяването;

2. за другите искиве - от деня, в който правото, предмет на иска, е станало изискуемо или е могло да бъде упражнено. При парични вземания изискуемостта се смята настъпила в деня, в който по вземането е трябвало да се извърши плащане по надлежния ред.

(3) Срокът по ал. 1 не се смята пропуснат, ако преди изтичането му исковата молба е подадена до некомпетентен орган. В този случай исковата молба се препраща служебно на съда.

Чл. 360. (1) (ДВ, 100/1992 - в сила от 01.01.1993) Трудовите спорове се разглеждат от съдилищата. Те се разглеждат по реда на Гражданския процесуален кодекс, доколкото в този кодекс не е предвидено друго.

(2) (ДВ, 2/1996 - в сила три дни след 05.01.1996) Не се разглеждат от съдилищата спорове относно освобождаване на:

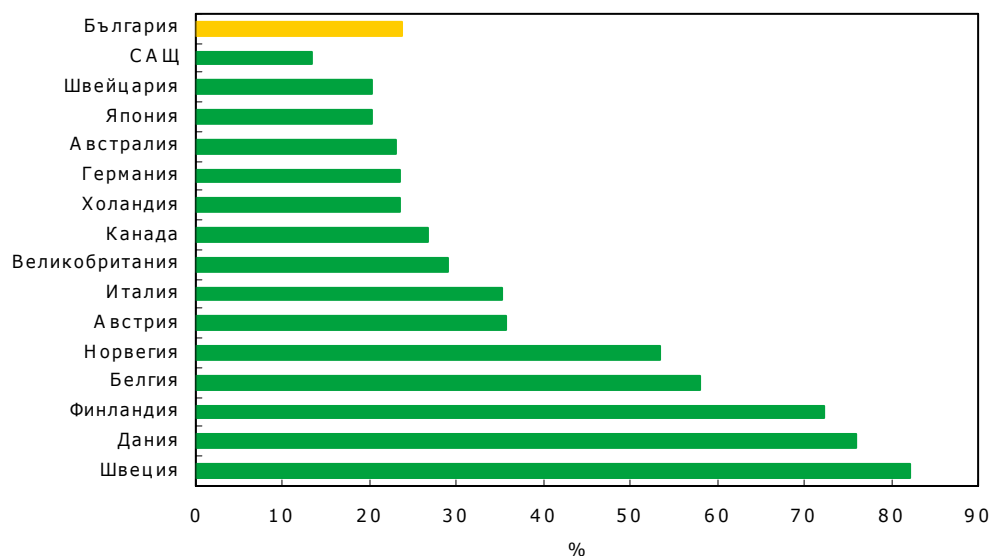
1. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) изборни служители в органите на изпълнителната власт, в обществени организации и в политически партии и движения;

2. (ДВ, 25/2001 - в сила от 31.03.2001) служителите по чл. 28, ал. 2 от Закона за администрацията. ■

Приложение 2

Графика 1

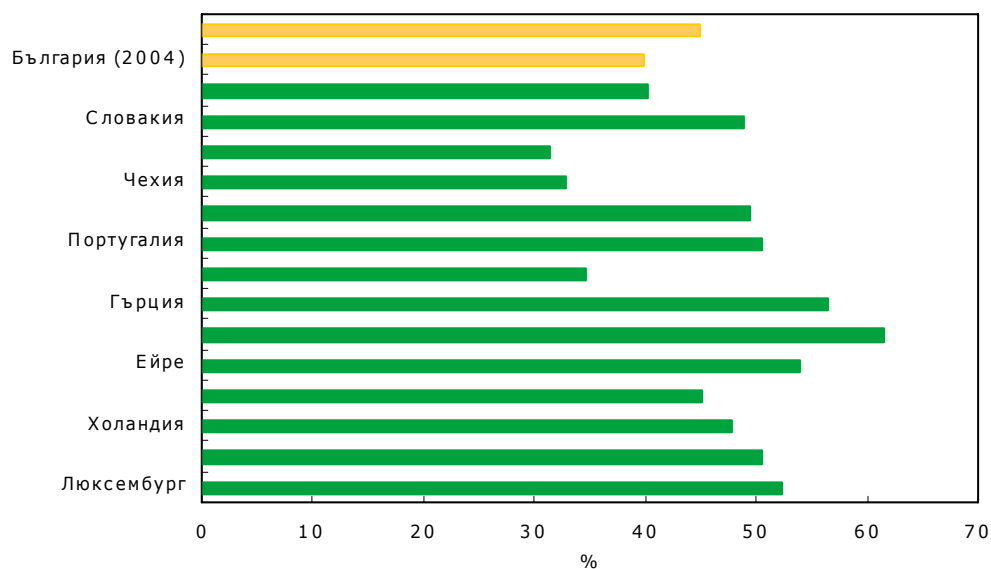
Гъстота в профсъюзното участие на наетите, получаващи заплата



Източник: Lesch, Hagen - Trade Union Density in International Comparison, CES ifo Forum No. 4/2004; Federation of European Employers

Графика 2

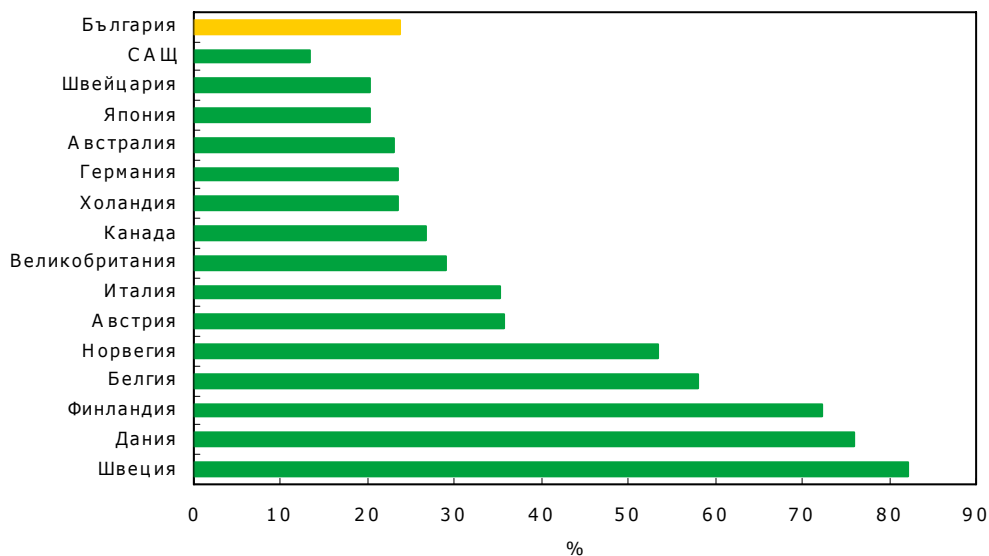
Дял на задължителната минимална работна заплата в средната работна заплата - 2003 (%)



Източник: Federation of European Employers; OECD; NSI; Taxing Wages 2002-2003, Paris 2004

Графика 3

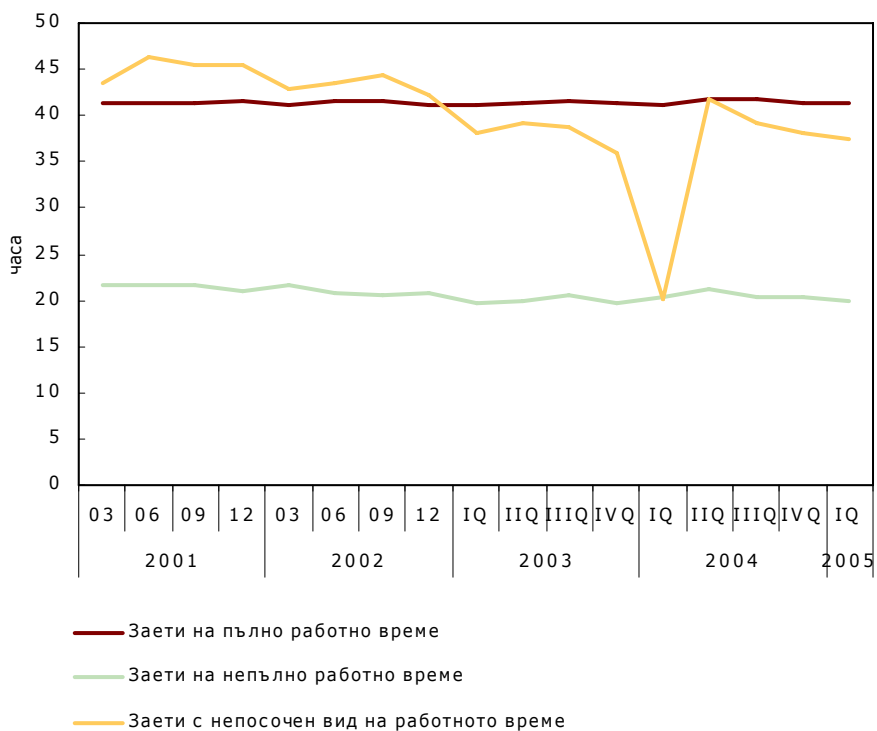
Месечни задължителни минимални работни заплати към октомври 2004 (в евро)



Източник: Евростат

Графика 4

Средна продължителност на обичайното седмично работно време - часове



Източник: НСИ

Таблица 1

Оборот на наетите лица

	Приети души	Напуснали души	Съкратени души	Общ брой наети	Оборот на наетите	Дял на съкратените в общия брой напуснали
1998	569 521	739 611	76 752	2 086 291	31.4%	10.38%
1999	538 088	779 836	110 989	1 994 284	33.0%	14.23%
2000	649 382	906 011	122 496	1 900 940	40.9%	13.52%
2001	631 531	779 916	69 530	1 899 874	37.1%	8.92%
2002	643 980	658 915	51 432	1 927 690	33.8%	7.81%
2003	791 144	884 809	53 104	2 079 932	40.3%	6.00%
2004	824 015	847 323	34 731	2 106 008	39.7%	4.10%

Източник: НСИ, собствени изчисления

Таблица 2

Райони за планиране

Райони за планиране	Декември 2001		Декември 2002		Четвърто тримесечие 2003		Четвърто тримесечие 2004	
	Коефициент на заетост	Коефициент на безработица	Коефициент на заетост	Коефициент на безработица	Коефициент на заетост	Коефициент на безработица	Коефициент на заетост	Коефициент на безработица
Северозападен	32.6	25.8	33.7	22.8	33.8	16.8	36.1	14.9
Северен централен	37.4	19.6	38.0	16.9	39.9	14.2	41.2	10.9
Североизточен	35.5	25.6	37.4	22.7	40.0	18.6	42.7	15.7
Югоизточен	35.8	22.9	38.7	20.4	40.8	14.3	42.5	12.1
Южен централен	38.4	19.2	40.0	15.6	42.1	10.0	42.3	12.0
Югозападен	44.4	13.7	45.9	11.8	47.9	9.6	48.8	9.4
Коефициент на вариация на нивото на заетост по региони	10.7		10.3		11.1		9.6	
Коефициент на вариация на нивото на безработица по региони		21.9		23.8		25.8		19.2

Източник: НСИ, собствени изчисления

Таблица 3

Средна месечна работна заплата на наетите по трудово и служебно правоотношение по области през 2004

	без годишни премии	с годишни премии
Общо	293.5028	298.9084
Благоевград	237.0159	240.0711
Бургас	300.4329	306.8826
Варна	291.9291	297.2542
Велико Търново	252.2813	256.6798
Видин	233.8429	238.4334
Враца	305.9023	309.7632
Габрово	281.443	284.5302
Кърджали	252.0369	256.3865
Кюстендил	267.2582	270.6245
Ловеч	267.9632	272.982
Монтана	245.0145	250.2702
Пазарджик	251.2347	254.7355
Перник	280.4786	284.0344
Плевен	251.1246	254.6605
Пловдив	267.1421	270.413
Разград	243.5642	247.7219
Русе	254.3059	257.8115
Силистра	242.1627	246.5596
Сливен	250.5152	256.2078
Смолян	232.7739	236.9278
София-град	378.2881	387.6149
София-окръг	303.3865	307.2115
Стара Загора	308.0125	311.3915
Добрич	260.213	265.1155
Търговище	230.5655	234.4792
Хасково	233.4308	237.2884
Шумен	245.1705	249.0496
Ямбол	238.8297	243.7946

Източник: НСИ

Таблица 4

Средно заплащане в индустрията и услугите* (ЕС-25=100)		
	2001	2002
ЕС-25	100	100
ЕС-15	111.522	111.4202
България	5.306038	5.375138
* за всички заети на пълно работно време, в предприятия със заетост по-голяма от 10 души, включват всякакви парични плащания за работника (брото) преди да са направени каквито и да са отчисления за данък общ доход, социални осигуровки и др.		
Месечни разходи за труд* (ЕС-25=100)		
	2001	2002
ЕС-25	100	100
ЕС-15	114.0877	113.7906
България	6.889016	6.80489
* дефинирани като пълни разходи за труд (заплати, осигуровки и т.н.) разделени на броя на заетите на пълно работно време		
Производителност на труда* (ЕС-25=100)		
	2001	2002
ЕС-25	100	100
ЕС-15	108.2	107.9
България	33.3	33.3
* БВП в PPS разделен на броя на заетите		
Дял на компенсациите в БВП в текущи цени (%)		
	2001	2002
ЕС-25	51.00386	50.90155
ЕС-15	51.33105	51.25084
България	34.94059	34.12523
Източник: Евростат		

Таблица 5

Брой заети според типа на работния ден (хил. души)

	Заети на пълно работно време	Заети на непълно работно време	Заети с непосочен вид на работното време
Март.02	2337.2	98.6	205.5
Юни 2001	2455.3	89.3	206.9
Септември 2001	2499.5	75.1	199.7
Декември 2001	2407.0	63.0	158.2
Март 2002	2418.2	69.2	162.4
Юни 2002	2521.9	79.5	199.2
Септември 2001	2559.6	65.0	179.1
Декември 2001	2519.0	47.8	137.7
IQ 2003	2461.9	66.0	176.3
IIQ 2003	2584.9	64.4	226.7
IIIQ 2003	2659.8	56.8	216.5
IVQ 2003	2596.3	50.1	179.2
IQ 2004	2542.9	54.0	187.0
IIQ 2004	2711.1	85.4	173.3
IIIQ 2004	2793.4	65.9	165.2
IVQ 2004	2726.0	55.3	130.5
IQ 2005	2645.8	59.7	132.8
Източник: НСИ			

Използвана литература

Американска агенция за международно развитие (ААМР), Проект "Пазар на труда". Възможности за реформиране на Кодекса на труда в България, юни 2004.

Американска агенция за международно развитие (ААМР), Проект "Пазар на труда". Конкурентните предимства на пазара на труда в България според инвеститорите. Резултати от проведени интервюта, октомври 2004, <<http://www.bglabor.org>>

Белева, И. и В. Цанов, Гъвкавост и сигурност на пазара на труда. Примерът на България, Будапеща, 2004

Министерство на труда и социалната политика. Национален план по заетостта 2005 г. <<http://www.mlsp.government.bg>>

НСИ. Наблюдение на пазара на труда. Бизнес анкети, юни 2004 г.

GVG, BILSP, Гъвкавост и модернизация на пазара на труда. Сравнителен анализ на Кодекса на труда и други приложими нормативни актове в областта на трудовото право", май 2005

Baker et al, Labor market institutions and unemployment: A critical assessment of the cross-country evidence, New York, 2002

Beleva, I, and V. Tzanov, Labour market flexibility and employment security. Bulgaria, Geneva, 2001

Eamets, R. and J. Masso, Labour market flexibility and employment protection regulation in the Baltic States, Bonn, 2004

European Employment Taskforce. European employment taskforce report, 2003

Garibaldi et al, From transition to EU accession: The Bulgarian labour market during the 1990 s", Washington, D.C., 2001

OECD, OECD Employment Outlook. Reassessing the OECD jobs strategy, Paris, 2004

Paas, T. et al, Labour market flexibility and migration in the Baltic States: Macro evidences, Tartu, 2003

Rutkowski, Jan, Why is unemployment so high in Bulgaria?, Washington, D. C., 2003

Schmid, G. and D. Storrie, "Employment relations in the 'new economy'", in: Röller, L.- H. and C. Wey, (ed.): "Die Soziale Marktwirtschaft in der neuen Marktwirtschaft", Berlin, 2001

Simon, H. A., "A formal theory of the employment relationship", *Econometrica*, 1951, Vol. 19, No 3

Vaughan-Whitehead, D., The world of work in the new EU member states: Diversity and Convergence, 2005

Wilthagen, T., Balancing flexibility and security in european labour markets, The Hague, 2004

Wilthagen, T., The flexibility-security nexus: New approaches to regulating employment and labour markets, Tilburg, 2002

Wilthagen, T. and F. Tros, "The concept of "flexicurity": A New approach to regulating employment and labour markets", *Transfer*, 2004, vol.10, No 2

Wilthagen, T. and M. van Velzen, *The road towards adaptability, flexibility and security*, Tilburg, 2004

Zappalà, L. *The regulation of temporary work in the light of flexicurity: Between soft law and hard law*, 2003

В изследването „Гъвкавост на пазара на труда в България“ са използвани статистически данни на Националния статистически институт и Eurostat.

ИЗДАНИЯ НА АГЕНЦИЯТА ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ АНАЛИЗИ И ПРОГНОЗИ

Серия „Българската икономика: състояние и перспективи“ (от 2005 г.)

- Тримесечен обзор - януари 2005 г.
- Тримесечен обзор - април 2005 г.
- Тримесечен обзор - юли 2005 г.
- Тримесечен обзор - октомври 2005 г.

Серия „Конюнктурни обзори“ (октомври 1991 г. - декември 2004 г.)

- Месечни конюнктурни обзори (октомври 1991 г. - декември 2004 г.)
- Шестмесечни доклади
- Годишни доклади за състоянието на българската икономика (1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 г.)

Серия „Икономически изследвания“

- А. Гладнишки, Измерване на потенциалното производство. Използване инструментариума на производствените функции (юни 2005 г.)
- Цв. Манчев, Есе за финансовата криза (март 2005 г.)
- г. Михайлова, Съставяне и анализ на финансова сметка за българската икономика. Система на национални сметки (юни 2004 г.)
- А. Гладнишки, Агрегирана производствена функция на България в условия на преход (май 2004 г.)
- К. Ганев, Статистически оценки на отклоненията от макроикономическия потенциал. Приложение за икономиката на България. (март 2004 г.)
- С. Barber, A. Vassilev, Equilibrium exchange rate determination for the case of Bulgaria (April 2003)
- Цв. Манчев, Управление на капиталовите потоци в България (юни 2002 г.)
- г. Чукалев, Ефектът Balassa - Samuelson в България. (март 2002 г.)
- г. Чукалев, Инфлацията в България след въвеждането на паричен съвет. Анализ на факторите (юни 2000 г.)
- Л. Димитров, Бюджетните ограничения на фирмите през периода 1996 - 1997 г. (август 1999 г.)
- Р. Кръстев, Свободна търговия или протекционизъм. Конкуренцията като антиинфлационен фактор. (август 1998 г.)
- Л. Димитров, Динамика на работната заплата в България и перспективи (август 1998 г.)

- И. Георгиев, П. Петрова, г. Стоянова, Приложение на коинтеграционния анализ /Инфлация. Потребителска функция/ (юни 1996 г.)
- М. Ненова, Алфредо Канавесе, Поведение на държавните предприятия и инфлация (юни 1996 г.)
- Н. Милева, Селското стопанство и аграрната политика през 1994 г. (февруари 1995 г.)
- М. Жечева, Домакинствата и финансовите потоци в българската икономика (септември 1994 г.)
- Л. Димитров, Безработицата в България 1991-1993 г. (май 1994 г.)
- N. Gueorguiev, Some Tests of Random Walk Hypothesis for Bulgarian Foreign Exchange Rates (August 1993)
- М. Ненова, Регулиране на работната заплата: опитът на България през 1991 - 1992 г. (април 1993 г.)
- К. Генев, Паричната политика през 1992 г.: инструменти и резултати (април 1993 г.)
- М. Жечева, Н. Милева, Ценовият контрол и инфлацията в България през 1991 - 1992 година (ноември 1992 г.)
- Р. Инджова, Приватизацията в България (юли 1992 г.)
- Н. Георгиев, Н. Господинов, Паричната политика: механизми и резултати (март 1992 г.)
- Ст. Бързашки, Заетостта и безработицата в процеса на стабилизация. (март 1992 г.)
- М. Жечева, Р. Аврамов, В. Чавдаров, Инфлацията и лихвения процент през 1991 г. (март 1992 г.)
- М. Ненова, Изпълнение на бюджета през 1991 г. и изводи за бюджетната политика през 1992 г. (март 1992 г.)