

Заетост на съкратено работно време като средство за запазване на съществуващите работни места в условия на криза

дл.ас. г-р Тодор Тодоров

УНСС, катедра „Човешки ресурси и социална защита“

тел./факс: 02/ 8283997

e-mail: todorov_t@unwe.acad.bg

Резюме: Настоящата статия е посветена на проблемите на трудовия пазар в България в условията на криза. Нейната цел е да представи практическо изследване на регламентите, изпълнението и резултатите, постигнати от прилагането на съществуващите в България схеми за заетост на съкратено работно време в светлината на инициативите, предприемани в това направление на европейско равнище. На анализ и оценка са подложени последователно европейският контекст във връзка с разработването и прилагането на схеми за непълна заетост в ЕС и отделните държави членки, стопанската конюнктура и трудовият пазар в България като предпоставки за прилагането на мерки, насочени към запазването на работните места в предприятията в условията на криза и не на последно място – прилаганите в нашата страна схеми за заетост на съкратено работно време. Формулирани са препоръки по отношение изменението на действащите понастоящем схеми за заетост на съкратено работно време в България с оглед повишаване на тяхната ефективност.

Ключови думи: съкратено работно време, заетост, криза.

JEL: J28, J63.

Увод

Схемите за заетост на съкратено работно време (известни в някои страни още като „частична безработица“, „непълна заетост“ или „временни съкращения“) се състоят в краткосрочно намаляване на продължителността на работното време като следствие от ограничената дейност на предприятията. В резултат от прилагането на подобни схеми се наблюдава частично намаляване на нормалната продължителност на работната седмица или временно отстраняване от работа, като в същото време трудовото правоотношение между работник и работодател не се прекратява. Спадът в равнището на заплащане, дължащ се на намаленото работно време, се компенсира частично или изцяло от държавни субсидии, изплащани директно на работника/служителя или на самото предприятие. В някои страни държавните субсидии се допълват от плащания от страна на работодателите или от взаимни фондове, управлявани от социалните партньори, обикновено на базата на колективни споразумения на браншово или корпоративно равнище.

Цел на настоящата статия е да анализира регламентите, изпълнението и резултатите от съществуващите в България схеми за заетост на съкратено работно време в контекста на активната политика по заетостта на ЕС в това направление. **Основните задачи**, поставени за изпълнение на така формулираната цел, включват изследване, анализ и оценка на: европейския контекст във връзка с разработването и прилагането на схеми за непълна заетост в ЕС и отделните държави членки; стопанската конюнктура и трудовия пазар в България като предпоставки за прилагането на мерки, насочени към запазването на работните места в предприятията в условията на криза; прилаганите в нашата страна схеми за заетост на съкратено работно време.

1. Европейският контекст

През последните три години Европейският съюз е свидетел на безпрецедентни по своя интензитет антикризисни мерки, предприемани в отделните държави членки. Част от инициативите са насочени към ограничаване на негативните ефекти на кризата върху трудовия пазар и осигуряване на финансова подкрепа с цел компенсиране на спада в доходите на нуждаещите се лица. В редица европейски страни заетостта на съкратено работно време е сред основните мерки, използвани за справяне с ефектите на настоящата криза върху пазара на труда и социалното развитие. Според Годишния преглед на националните програми за реформи (Кеймбридж, 2009 г.), основен въпрос във връзка с ефективността на подобни инициативи за стимулиране на непълна заетост е продължителността на тяхното прилагане. Допълнително в гореупоменатия доклад се казва, че „Схемите за временна заетост

на съкратено работно време, особено в случаите, когато са съчетани с курсове за обучение, са ефективни до момента, в който започне да се наблюдава спад в равнището на безработица – но само в устойчиви фирми/сектори и при провеждането на периодични прегледи на критериите за допустимост” [17, 2009, с. 5].

От есента на 2008 г. схемите за заетост на съкратено работно време са сред най-значимите мерки, иницирани от страните – членки на ЕС, в отговор на икономическата криза, целящи запазване на съществуващите работни места чрез повишаване на вътрешната гъвкавост в предприятията. Едно сравнение на мерките, предприемани в отделните държави в рамките на ЕС, показва, че независимо от наблюдаваните различия в институционалната и финансовата регламентация на въпросните схеми, голяма част от страните възприемат сходен подход при организацията и прилагането им: Въвеждане на нови или изменение на вече съществуващи схеми чрез увеличаване на допустимата продължителност за отпускане на финансова помощ; разширяване обхвата на мерките по отношение както на включените икономически сектори, така и на крайните бенефициенти; повишаване равнището на финансовите обезщетения; повишаване ролята на курсовете за квалификация и преквалификация в цялостния пакет от мерки.

Развитието на схемите за заетост на съкратено работно време получава подкрепа и на европейско равнище като един от приоритетите, изтъкнати на Европейската среща на върха, посветена на въпросите на заетостта през май 2009 г. В съобщението на Комисията „Споделен ангажимент за трудова заетост” до Европейския парламент и Съвета на Европа от месец юни същата година се залага на създаването

от държавите членки на ефективни схеми, подкрепени от Европейския социален фонд (ЕСФ), насочени към „запазване на жизнеспособните работни места и оптимизиране на въздействието на временните схеми за заетост на непълно работно време и обучение, като при това се избягват негативните странични ефекти“ [4, 2009 г., с. 5]. Прилагането на схемите за непълна заетост в отделните държави-членки също е обект на мониторинг на европейско равнище посредством провеждане на дискусии в Европейския съвет по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) и Комитета по заетостта (EMCO).

По отношение на въздействието и ползите от прилагането на схемите за заетост на съкратено работно време, на европейско равнище се отчита фактът, че те допринасят значително за смекчаване на последиците от кризата върху трудовия пазар и оказват положителен ефект върху социалното сближаване чрез запазване на работни места и предотвратяване на масови съкращения. Допълнително въпросните схеми съдействат за минимизиране на социалните и психологическите последици от заубата на работа за работниците и служителите. Счита се също, че схемите за непълна заетост имат позитивно влияние върху бъдещата конкурентоспособност, тъй като позволяват на компаниите да запазят своя човешки капитал, така че при съживяване на икономиката да могат бързо да възстановят предходните производствени равнища и да избегнат скъпите процедури по повторно наемане на персонал. В допълне-

ние, съчетаването на схемите за заетост на съкратено работно време с инициативи за квалификация и преквалификация се оказват полезни за запазването и повишаването на трудовете умения на работниците и служителите по време на кризата с оглед защитата на тяхната пригодност за заетост и възможностите им да се справят с дългосрочните предизвикателства на пазара на труда.

Независимо от всичко казано дотук, подкрепата на ЕС за развитието на схемите за непълна заетост не е безусловна и е свързана с поставянето на изисквания, за да се предотвратят възникването на нетни загуби за обществото (dead-weight loss) и други негативни ефекти, както и за повишаване на общата ефикасност и справедливост при прилагането на съответните мерки. Препоръките в този насока към държавите членки, формулирани от Комитета по заетостта и Европейската комисия, могат да бъдат обобщени в следните направления¹:

- Периодичен преглед на критериите за допустимост на предприятията, които да гарантира, че подобен род мерки за заетост на съкратено работно време са целево ориентирани и се използват за преодоляване на негативните последици от икономическата криза единствено в устойчиви компании и сектори.
- Ограничаване на времевата рамка за използване на подобни инициативи с оглед осигуряване на устойчивост на интервенциите.
- Разширяване обхвата на мерките върху работниците и служителите на срочни

¹ Виж по-специално:

- The Employment Committee's contribution to the informal Employment Summit – Analysis carried out by the EMCO on short-time working arrangements (26 May 2009).
- The 2009 Cambridge Review of the National Reform Programmes- Annual Report (23 November 09).
- Joint EMCO-COM Paper, The employment crisis: policy responses, their effectiveness and the way ahead (31 May 2010) prepared for the EPSCO meeting of June 2010.

трудови договори и допълване на схемите за непълна заетост с политики по заетостта, насочени към т.нар. „аутсайдери“² на трудовия пазар.

- Подпомагане съчетаването на схемите за заетост на съкратено работно време с подходящи курсове за квалификация (което само по себе си е трудно да се приложи на практика) чрез подобро целеполагане и управление на подобни мерки.
- Проучване на възможностите за участие на социалните партньори в процесите на разработване и прилагане на мерки за непълна заетост.

2. Социално-икономически предпоставки за прилагането на схеми за заетост на съкратено работно време в България

2.1. Стопанска конюнктура

Според предварителните разчети на НСИ, в края на 2010 г. българската икономика продължава да се развива във възходяща посока – през четвърто тримесечие на изминалата година е отчетен ръст от 2,1 % спрямо предходния тримесечен период и 2,8 % на годишна база, като реалният растеж на БВП за 2010 г. е 0,2 %. На тримесечна база, за периода октомври-декември 2010 г. БВП нараства за трето поредно тримесечие. Брутната добавена стойност се повишава с 0,2 % спрямо четвърто тримесечие на 2009 г. Индустрията ускорява растежа си и отбеляза нарастване както

спрямо предходния период, така и на годишна база, съответно с 6,7 и 6,1 %, докато добавената стойност в аграрния сектор и този на услугите се свива респективно с 3,4 и 4,1 % на годишна база.

Според бизнес анкетите, провеждани от НСИ, през февруари 2011 г. общият показател на бизнес климата³ се покачва с 2,7 пункта спрямо предходния месец и с 8,5 пункта спрямо година по-рано, като се отдръпва с 9,3 пункта от най-ниската си стойност за последните две години. Въпреки че все още остава да се наваксат 8,3 пункта, за да се достигне дългосрочното средно равнище на показателя, съществуват оптимистични нагласи във всички сектори на икономиката, като очакванията са за повишение както на цените, така и при заетостта.

Независимо от това, в **промишления сектор** все още производствената активност се оценява като намалена, а осигуреността на производството с поръчки се задържа на нивото си от последните месеци. В краткосрочна перспектива мениджърите продължават да имат положителни очаквания за дейността. Основните проблеми за развитието на бизнеса в отрасъла продължават да бъдат несигурната икономическа среда и недостатъчното търсене. В сектора на **строителството** според оценките на строителните предприемачи настоящата строителна активност е намалена в сравнение с предходния месец, но прогнозите за следващите три месеца са благоприятни в резултат на изместване на мненията от запазване на

² Аутсайдерите (за разлика от инсайдерите на трудовия пазар, които са лица, чиито позиции са защитени от трудовото законодателство поради тяхното старшинство, договорната сила на синдикатите, в които членуват, както и вследствие на дългогодишния им трудов опит) не могат да се радват на протекции на пазара на труда – те са или безработни, или заети на срочни трудови договори, а в някои страни работят в „сивия сектор“ на икономиката.

³ Общият показател на бизнес климата е претеглена средна аритметична на четири отраслови показателя на бизнес климата – в промишлеността, строителството, търговията на дребно и сектора на услугите.

действието към увеличение на същата активност. Несигурната икономическа среда и финансовите проблеми продължават да са основните фактори, затрудняващи дейността в отрасъла. В сектора на **услугите** се наблюдават по-благоприятни в сравнение с предходния месец оценки и очаквания на мениджърите за бизнес състоянието на предприятията. Подобряват се и мненията за настоящото и очакваното търсене на услуги. Несигурната икономическа среда и конкуренцията в бранша са основните фактори, затрудняващи дейността на предприятията в сектора.

2.2. Пазар на труда

В България през 2009 г. поради негативно влияние на финансовата и икономическа криза върху пазара на труда е прекъсната възходящата тенденция, наблюдавана в заетостта, започнала през 2002 г. Ограничената дейност на предприятията в резултат на икономическия спад оказва своя отрицателен ефект върху динамиката на показателите, измерващи състоянието на трудовия пазар, особено след средата на 2009 г. Свитите приходи и ограничените възможности за финансиране принуждават работодателите да търсят начини за намаляване на разходите за труд. До началото на второто тримесечие на 2009 г. работодателите се стремят да запазят своите работници и служители, очаквайки бързо възстановяване на икономиката и възвръщане на позитивната тенденция на развитие от предходните години. През тези месеци предприятията се стараят да оптимизират своите трудови ресурси, включително чрез въвеждане на схеми за заетост на съкратено работно време – възможности, които скоро изчерпват своя потенциал за оказване на положително влияние върху икономическото състояние на

компаниите, което от своя страна води до рязко увеличение на съкращенията през втората половина на 2009 г.

Забавената реакция на трудовия пазар спрямо негативните ефекти от икономическата криза в страната за период между едно и две тримесечия, в зависимост от икономическия сектор, е една от причините за наблюдаваното реструктуриране на предприятията и предопределя спада в заетостта от началото на 2010 г. По данни на Наблюдението на работната сила, провеждано от НСИ, през изминалата година коефициентът на заетост за населението на възраст между 15 и 64 навършени години спада до равнище 59,7 %, което е с 2,9 процентни пункта по-ниско спрямо предходната 2009 г. В частния сектор годишният спад в броя на наетите лица по трудово и служебно правоотношение за 2010 г. по предварителни данни на НСИ е 14,4 %, докато за обществения сектор този процент е едва 5,8 %. Това означава, че въпреки интензивните процеси на оптимизация на персонала, които протичат в редиците на държавната администрация в контекста на усилията на правителството да ограничи бюджетния дефицит, оценен по предварителни данни на НСИ на 3,8 % от БВП за 2010 г., частният сектор е този, който понася основната тежест на негативните последици на икономическата криза върху заетостта в страната. За изминалата година най-резкият спад в броя на наетите лица е регистриран в индустрията (15,6 % на годишна база), независимо от положителните тенденции по отношение равнището на приходите в предприятията в резултат на повишеното външно търсене и експортния оборот. Секторите с най-голям абсолютен спад на заетите са тези на преработващата промишленост и строителството. За услугите наблюдаваното намаление в броя на наетите лица за

същия период е 13,5 %, като най-засегнатите сектори тук са „Търговия“; „Ремонт на автомобили и мотоциклети“ и „Хотелиерство и ресторантьорство“.

При заетостта по възрастов признак през 2010 г. се наблюдава намаление в равнищата на заетост за всички възрастови групи без изключение, като най-изразен е спадът при възрастовата група 25-34 навършени години (4,4 пункта на годишна база). Това се дължи основно на склонността на работодателите в периоди на икономическа криза да освобождават предимно своите по-млади работници и служители, като запазват на работа по-възрастните и опитни лица. Образователната структура на зетите разкрива, че лицата със средно професионално образование са най-засегнати от ограничената дейност на предприятията в условията на икономически спад.

През 2010 г. средногодишният брой на безработните е 348 хил., а коефициентът на безработица се увеличава с 3,4 пункта в сравнение с 2009 г. и достига 10,2 %. При мъжете нарастването на коефициента на безработица (с 3,9 пункта) е по-голямо в сравнение с това при жените (с 2,9 пункта). Коефициентът на младежка безработица (15-24 навършени години) е 23,2 %. Продължително безработни (от една или повече години) са 161,7 хил., или 46,5 % от всички безработни лица, докато коефициентът на продължителна безработица е 4,8 %, съответно 5,1 % за мъжете и 4,4 % за жените.

По данни на Агенцията по заетостта през януари 2011 г. безработицата продължава възходящата си тенденция от края на преходната година поради по-високия входящ поток безработни (67,5 % спрямо декември 2010 г.) във връзка с прекратяване на сезонна или субсидирана заетост. С изпълнението

на програми, свързани с пазара на труда, изходящият поток също се повишава (30,3 %), като по-високата активност на първичния пазар също има принос в това отношение. На годишна база нивото на безработица отчита понижние с 0,1 пункта. Февруарската безработица остава на нивото от преходния месец, с което понижението на годишна база достига 0,5 пункта. Тези развиятия са подкрепени от намалението в новорегистрираните безработни с 43,8 % спрямо януари, както и от по-ниския изходящ поток (-11,7 %), дължащ се на стартирала още през преходния месец програми за субсидирана заетост. Първичният пазар продължава да се възстановява, като е отчетено повишение в търсенето на труд.

Работната заплата продължава ускореното нарастване в номинално изражение, което достига 10,4 % през последното тримесечие на 2010 г. спрямо същия период на 2009 г. Въпреки това, средната работна заплата през 2010 г. забавя годишния си темп на нарастване до 6,3 %. С най-голям принос за това са секторът на услугите и строителството, докато заплатите в промишлеността следват ускорен темп на увеличение. Процесът на приспособяване на разходите за труд според последните развиятия е повлиян най-вече от съкращаване на заетостта, което допринася за повишаване на производителността и понижаване на разходите за единица труд.

Цялостното състояние на трудовия пазар и особено последната констатация будят сериозни тревоги относно невъзможността на голяма част от предприятията да се справят с негативните последици от икономическата криза, без да прибегнат до съкращения (в някои случаи и масови) на своите работници и служители. В този контекст ефективността на прилаганите в нашата страна схеми за заетост на съкратено ра-

ботно време са от решаващо значение в борбата за запазване на съществуващите работни места в условията на криза.

3. Оценка на схемите за непълна заетост в България

3.1. ПМС № 44/2009 г. за изплащане на компенсации на работници и служители в сектори „Индустрия“ и „Услуги“

Възможността за въвеждане на схеми за заетост на съкратено работно време в нашата страна за първи път е представена на работодателите посредством промените в нормативната база от 2006 г. По-специално съгласно чл. 138а от Кодекса на труда работодателите получават правото да прехвърлят част от или целия си персонал на съкратено работно време – при максимално съкращаване на продължителността на работния ден/седмица от 50 % и за период не по-дълъг от три месеца на годишна база. Въпросната мярка може да бъде предприета от страна на работодателя едва след постигане на споразумение с представители на синдикатите и работниците/служителите.

В отговор на предизвикателствата на икономическата криза Националният план за действие по заетостта от 2009 г. за първи път предвижда въвеждането на мерки, насочени към запазване на работните места в предприятията, засегнати от икономическия спад и изправени пред свиване в търсенето на своите продукти и услуги. Правилата за отпускане на безвъзмездна финансова помощ

на работодателите, които желаят да задържат своя персонал по време на криза чрез използването на схеми за заетост на съкратено работно време и да получат средства за частична компенсация на понижените доходи на своя персонал, са конкретизирани в ПМС № 44 от 19 февруари 2009 г.⁴ Според него предприятията, които оперират изцяло или предимно в секторите „Индустрия“ и „Услуги“, икономически дейности В, С, D, E, F, G, H, I, J⁵ в съответствие с Класификацията на икономическите дейности (КИД – 2008), получават възможност да въведат схеми за непълна заетост за максимален период от шест месеца и да получат безвъзмездна помощ от Държавния бюджет за всеки работник или служител, преминал на съкратено (с не повече от 50 % на месечна база) работно време. Всеки работник или служител, чиято заплата е намаляла в резултат от променената организация на производствения процес, получава правото на сравнително скромна частична компенсация, в добавка към пониженото си месечно възнаграждение, до размера на 120 лв., която се равнява на половината от минималната работна заплата за страната. По този начин работниците и служителите, за които са въведени схеми за заетост на съкратено работно време, получават между 59 и 78 % от размера на трудовото си възнаграждение от периода, предхождащ въвеждането на схемите за непълна заетост (виж таблица 1). За да им бъде отпусната финансова помощ съгласно ПМС № 44/2009 г., работодателите трябва да са въвели схеми за заетост на съкратено работно време от поне два месеца и за най-малко 5 % от своя персонал. Продължителността на периода за получаване на безвъзмездни финансови сред-

⁴ Постановление № 44 на МС от 19 февруари 2009 г. за определяне на условията и реда за изплащане на компенсации на работници и служители, за които е установено непълно работно време, в икономическите сектори „Индустрия“ и „Услуги“, в сила от 27.02.2009 г., обн. ДВ. бр.16 от 27 Февруари 2009 г., изм. ДВ. бр. 2 от 8 януари 2010 г.

⁵ По данни на НСИ през 2010 г. в тези икономически дейности са заети 1 953,6 хил. души, което практически означава, че потенциалната целева група на схемите за заетост на съкратено работно време възлиза на 64 % от общия брой на заетите в страната.

ства първоначално е фиксиран на максимум три, но с измененията в постановлението от 2010 г., е удължен на четири месеца годишно. Индикативните средства, предвидени за изпълнението на гореизложената мярка, са осигурени от бюджета на активната политика по заетостта като част от Държавния бюджет и възлизат на 6 753 081 лв. за 2009 и 3 000 000 лв. за 2010 г.

Реализацията на антикризисната мярка, регламентирана с ПМС № 44/2009 г., започва през месец февруари същата година, през която са проведени две процедури за канди-

гатстване за компенсация за съкратено работно време. Към 30.09.2009 г. от мярката са се възползвали 19 485 работници и служители в 531 предприятия, като за компенсация за непълно работно време са изразходвани финансови средства в размер на 5793,7 хил. лв. След изтичане на срока за ползване на мярката 12 820 работници са останали на работа. През 2010 г. изпълнението на инициативата продължава – през годината за компенсация на съкратеното работно време са одобрени 6382 работници и служители в 251 компании, като от тях 6188 лица в продължение на 4 месеца фактически получават

Таблица 1. Средна месечна работна заплата на наетите по трудово и служебно правоотношение през 2010 г. по икономически дейности

BGN

Код и наименование на икономическата дейност съгласно КИД – 2008	Заплащане преди въвеждане на схеми за непълна заетост	Заплащане след въвеждане на схеми за непълна заетост	Понижение на заплащането след въвеждане на схеми за непълна заетост
В: Добивна промишленост	1015	627	38 %
С: Преработваща промишленост	564	402	29 %
Д: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	1371	805	41 %
Е: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	635	438	31 %
Ф: Строителство	573	406	29 %
Г: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	491	365	26 %
Н: Транспорт, складиране и съобщения	710	475	33 %
И: Хотелиерство и ресторантьорство	424	332	22 %
Ж: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	1266	753	41 %

Източник: НСИ (предварителни данни) и изчисления на автора

компенсации към месечното трудово възнаграждение в размер на 50 % от минималната работна заплата. Изразходваните средства достигат 2 461 939 лв. Националният план за действие по заетостта за 2011 г. не предвижда изпълнение на ПМС № 44/ 2009 г. през настоящата година.

Независимо от факта, че и през двете години на прилагане на постановлението целевите стойности за брой работници и служители, обхванати от инициативата са достигнати, делът на лицата, обхванати от мерките за заетост на съкратено работно време в общия брой на заетите в страната, е значително по-нисък от този в други страни членки на ЕС (като Франция например⁶), за същия период. Въпреки това, реализацията на мярката като цяло подпомага работодателите в техните усилия да не прибегват до съкращаване на работници и служители, като част от предприятията прекратяват предсрочно нейното използване след договаряне на нови поръчки и частично или пълно възстановяване на производствените обеми.

3.2. Процедура „Адаптивност“ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“

С оглед на натиска, упражняван върху България от страна на Европейската комисия за ограничаване на бюджетния дефицит и съкращаване на публичните разходи, ефективното усвояване на финансовите средства по Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013 г. (ОПРЧР) се превръща в ключов фактор за справяне с негативните ефекти от икономическата криза. В този контекст процедурата „Адаптивност“ в рамките

на ОПРЧР е адресирана към работници и служители, заети във фирми, опериращи в гореупоменатите икономически сектори и дейности, които не са получили финансова помощ по линия на ПМС № 44/ 2009 г. Те получават възможност да кандидатстват по въпросната процедура и при одобрение да получат допълнителни средства под формата на ваучери за професионална квалификация за периода, в който са заети на непълно работно време, както и месечна стипендия в размер на 176 лв. за периода на обучение, който не може да надвишава шест месеца. За същия период лицата имат право да получават и средства за транспорт от и до работното място, в случай че обучението се провежда в населено място, различно от това, в което се намира тяхната месторабота. Общият бюджет на схемата първоначално е определен на 90 млн. лв. за периода на нейното действие 2009 – 2012 г.

Целта на операция „Адаптивност“ е да се ограничат масовите съкращения и напускането на работници и служители, които по икономически причини не могат да заработят пълна заплата. От своя страна работодателите получават възможност да задържат персонала си, който отново ще им бъде нужен при излизане от кризата и оживление на пазара. Тази операция е и в изпълнение на един от основните приоритети на политиката по заетостта през 2009 г., а именно осигуряване устойчивост на заетостта (включително чрез стимулиране за работа при съкратено работно време и учене през целия живот). Настоящата операция награвжда антикризисните мерки, реализирани по реда на ПМС № 44/2009 г., като разширява неговия обхват в контекста на целите, заложи в ОПРЧР.

⁶ Chagny, O., From partial unemployment to partial activity: the story of a very typical French lady, Mutual Learning Programme, Brussels, 2010.

Индикаторите за изпълнение и резултат, заложи в изискванията за кандидатстване по процедура „Адаптивност“, са свързани с броя лица, които са включени в курсове за обучение, получили са финансови средства за транспорт до работното място, повишили са квалификационното си равнище и са запазили своето работно място след приключване на насърчителните инициативи – референтните стойности на индикаторите са представени в таблица 2.

Реалните резултати от изпълнението на процедура „Адаптивност“ сочат, че участието в професионално обучение, което се провежда през времето, в което лицето не е на работа, като задължително условие за допустимост по процедурата, до известна степен стимулира лицата и техните работодатели да се възползват от предоставяните от нея възможности. И независимо че чрез участието в обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация работниците и служителите ще могат да осъвременят и развият своите професионални знания и умения или да придобият нови с цел да запазят настоящата си работа или да намерят нова такава в бъдеще, интересът към операция „Адаптивност“ до момента е повече от скромен. До

края на септември 2010 г. едва 638 работници и служители, преминали на непълно работно време, са включени в обучение по схемата през времето, през което не са на работа. Обучение са завършили 345 души, средства за транспорт са ползвали 34 лица. Нещо повече, Националният план за действие по заетостта за 2011 г. определя редуциран бюджет на процедурата от едва 10 млн. лв. за целия период на нейното изпълнение и индикативен бюджет от 4 млн. лв. за настоящата година, което е пряко следствие от ниското равнище на усвояване на финансовите средства по въпросната операция. С оглед на така представените резултати от прилагането на схема „Адаптивност“ може да се направи изводът, че поне към настоящия момент нейният принос в изпълнението на мерките, насочени към въвеждане на схеми за заетост на съкратено работно време е силно ограничен.

Заклучение

Без съмнение схемите за заетост на съкратено работно време са сред мерките, които имат сериозен потенциал за смекчаване на негативните последици от настоящата финансова и икономическа криза върху пазара

Таблица 2. Индикатори, заложи в изискванията за кандидатстване по процедура „Адаптивност“

Индикатори за изпълнение	
Брой лица, включени в обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация	42 000
Брой лица, ползвали преференции за транспорт до работното място	8400
Индикатори за резултат	
Брой на лицата, придобили или повишили степента си на професионална квалификация	33 600
Дял на лицата, запазили работното място след приключване на насърчителните мерки	80 %

Източник: Изисквания – ОПЧР, процедура „Адаптивност“, Бюджетна линия: BG051PO001-2.1.12

на труда, като в редица европейски държави тези схеми са сред основните инициативи, използвани за справяне с отрицателните ефекти на икономическия спад върху обществото. В България резултатите от прилагането на схемите за непълна заетост до този момент по никакъв начин не биха могли да се нарекат задоволителни. И ако това не важи в такава голяма степен за регламентираната от ПМС № 44/ 2009 г. интервенция за стимулиране на заетост на съкратено работно време, поради пълното усвояване на предвидените средства и достигането на целевите индикатори по отношение броя на лицата, включени в схеми за непълна заетост, констатациите във връзка с изпълнението на процедура „Адаптивност“ в рамките на ОПРЧР са крайно обезкуражителни. Основен проблем тук се оказва невъзможността за ефективно съчетаване на схемите за заетост на съкратено работно време с подходящи курсове за квалификация и преквалификация. Мерките, които биха могли да се предприемат за повишаване ефективността на схема „Адаптивност“, са в посока преглед и изменение на критериите за допустимост на лицата по процедурата, евентуално разширяване на обхвата на мярката върху работниците и служителите на срочни трудови договори, както и търсене на съдействие от страна на социалните партньори за ефективното прилагане на схемите за заетост на съкратено работно време в предприятията.

Литература

1. Кодекс на труда, в сила от 01.01.1987 г., посл. изм. ДВ. бр. 18 от 1 Март 2011 г.
2. Постановление № 44 от 19 февруари 2009 г. за определяне на условията и реда за изплащане на компенсации на работници и служители, за които е установено непълно работно време, в икономическите сектори „Индустрия“ и „Услуги“, в сила от 27.02.2009 г., обн. ДВ. бр. 16 от 27 Февруари 2009 г., изм. ДВ. бр. 2 от 8 Януари 2010 г.
3. Агенция по заетостта, Изисквания за провеждане на процедура на директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ, когато конкретен бенефициент и договарящ орган са в рамките на една институция, процедура „Адаптивност“, Бюджетна линия: BG051PO001-2.1.12, София, 2009 г. http://www.az.government.bg/EFunds/OPHRD/AP2112/Iziskvania_Adaptivnost_2112.pdf
4. Комисия на европейските общности, Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, Споделен ангажимент за трудова заетост, Брюксел, 2009 г. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0257:FIN:BG:PDF>
5. Министерство на труда и социалната политика, Национален план за действие по заетостта през 2009 г., София, 2009 г. <http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/NPDZ2009/NPDZ-2009.pdf>
6. Министерство на труда и социалната политика, Национален план за действие по заетостта през 2010 г., София, 2010 г. http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/NPDZ2010/NPDZ_2010.pdf
7. Министерство на труда и социалната политика, Национален план за действие по заетостта през 2011 г., София, 2011 г. <http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/NPDZ-2011.pdf>
8. Министерство на финансите, Текущо икономическо развитие, България, Март 2011 г., София, 2011 г. <http://www.minfin.bg/document/9228:2>

9. Министерство на финансите, Текущо икономическо развитие, България, Декември 2010 г., София, 2010 г.
<http://www.minfin.bg/document/8698:1>
10. НСИ, Класификация на икономическите дейности (КИД – 2008), София, 2008 г.
<http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>
11. НСИ, Наети лица и средна работна заплата за четвъртото тримесечие на 2010 година, София, 2011 г.
<http://www.nsi.bg/EPDOCS/EmplsSalary10q4.pdf>
12. НСИ, Основни резултати от наблюдението на работната сила през 2010 година, София, 2011 г.
<http://www.nsi.bg/EPDOCS/RabSila2010.pdf>
13. НСИ, Стопанската конюнктура през февруари 2011 година, София, 2011 г.
<http://www.nsi.bg/EPDOCS/Economy2011-02.pdf>
14. Arpaia, A., N. Curci, E. Meyermans, J. Peschner, F. Pierini, Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations, European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2010.
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/pdf/ocp64_en.pdf
15. Chagny, O., From partial unemployment to partial activity: the story of a very typical French lady, Mutual Learning Programme, Brussels, 2010.
http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/83/Host_Country_Paper_France_FINAL.pdf
16. Council of the European Union, Joint EMCO-COM Paper, The employment crisis: policy responses, their effectiveness and the way ahead, Brussels, 2010.
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st10/st10184.en10.pdf>
17. Council of the European Union, The 2009 Cambridge Review of the National Reform Programmes – Annual Report, Brussels, 2009.
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/09/st16/st16215-ad01.en09.pdf>
18. Council of the European Union, The Employment Committee's contribution to the informal Employment Summit – Analysis carried out by the EMCO on short-time working arrangements, Brussels, 2009.
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/09/st10/st10015-re01ad02.en09.pdf>
19. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, The Mutual Learning Programme, Peer review on 'Employment measures to tackle the economic downturn: Short time working arrangements', 27 and 28 September 2010 Paris, France, Brussels, 2010.
http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/83/EUROPEAN_COMMISSION_French_Peer_Review_Paper-STWA.pdf
20. Sigeman, T., Insiders and Outsiders in the Labour Market – Experiences of a Nordic Welfare State in Labour Law Perspective, Stockholm Institute for Scandinavian Law, Stockholm, 2009.
<http://www.scandinavianlaw.se/pdf/38-12.pdf>
- Summary of the Peer Review on 'Employment measures to tackle the economic downturn: short time working arrangements/ partial activity schemes' France, 27-28 September 2010, Brussels 2010.
http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/83/France_Peer_Review_-_full_summary.pdf