

Доц. д-р Мария Сотирова

ТЕОРЕТИЧНИ ВЪЗГЛЕДИ И КОНЦЕПЦИИ ЗА ГЪВКАВАТА ЗАЕТОСТ

Разгледани са основни теоретични концепции, чрез които се обяснява генезисът, същността и еволюцията в представите за гъвкавата заетост. Нейното възникване се свързва с действието на конюнктурни фактори, а развитието и разпространяването ѝ се аргументират с действието на структурните фактори и трансформации в системите на заетост. По-конкретно внимание е отделено на две концепции: дерегулацията на пазара на труда и нейното отражение върху институционалните регулации на условията на заетост и концепцията “flexicurity”, “гъвкавост и сигурност на заетостта”, чрез която се прави опит да се комбинират гъвкавост на работното място със сигурност на заетостта. Или социалната защита се измества от защита на работното място към защита на заетостта. На фона на приведените теоретични възгледи и концепции е направен опит да се очертае теоретичната състоятелност на проблема, неговата практическа значимост, като е акцентирано на дълбоките промени и предизвикателства, които процесите на гъвкавост отправят към системите на заетост.

JEL: J21; J41

В стремежа да се обясняват и обобщават интензивно протичащите процеси на гъвкавост на заетостта се лансират различни теоретични възгледи и идеи, на чиято основа се формират и съответните теоретични концепции – нови и позабравени стари. Първообразът на гъвкавата заетост възниква в Швеция и получава силно разпространение и в други страни от Западна Европа. В случая понятието гъвкавост се разглежда в контекста на “идеята за по-диференциран професионален живот, даващ повече свобода за индивидуален избор в подреждането – според предпочитанията и потребностите, на времето за професионална дейност, квалификация и почивка” (Сарфати, Корбен, 1991, с. 46).

Съвременните измерения и практики, залози и ефекти не само коригират, но коренно променят първоначалните представи за гъвкавата заетост. Тя възниква като антирецесионна мярка, чрез която бизнесът реагира на създалата се конюнктура от средата на 70-те и началото на 80-те години на XX век. Впоследствие обаче гъвкавата заетост се трансформира в структурно обусловен процес и проблем със сериозни предизвикателства пред теорията и практиката.

Аспекти и доминанти в теоретичните възгледи и разбирания

Независимо от сериозния изследователски интерес към разглежданите проблеми съществуват значими различия в отстояваните позиции. Това разнообразие е логично и разбираемо, имайки предвид сложната и противо-

речива природа на гъвкавата заетост, нейния многоаспектен и полидименсионен характер. Без да претендираме за изчерпателност, ще представим тези, които привличат интереса със своята оригиналност и практическа състоятелност.

Във Франция група изследователи разглежда гъвкавостта като процес на дестабилизиране на сигурността на работното място и статуса на наемния труд. И това е обяснимо, като се има предвид доминиращата в страната концепция за социална защита на заетостта, ориентирана преди всичко към защита на работното място. Сравнявайки датския и френския модел на гъвкавост, Роберт Бойер пише: “Френската позиция е да засилва защитата на работните места, защото стабилността на заетостта се е превърнала в имплицитна (вътрешноприсъща) норма в резултат от развитието на вътрешните пазари на големите предприятия” (Boyer, 2006, p. 15). След прекъсване на стабилните тенденции на икономически растеж тази форма на защита на заетостта става все по-проблематична и невъзможна. Независимо от това концепцията за защита на работното място продължава за заема доминиращи позиции, което обяснява и отношението към гъвкавата заетост. На нея се гледа като на проблем, който дестабилизира заетостта.

Според френския изследовател Яник Лорти нестабилността на заетостта не се променя по структурно обусловен начин: “Нестабилността на заетостта във Франция се обяснява с два типа заключения, напълно противоположни” (L'Horty, 2004, p. 3). От една страна, се цитират автори, които оценяват, че “не се наблюдава трайна, а по-скоро силно циклична тенденция на нестабилност на заетостта” (Fougere, 2003); че “времето на пълната заетост не е отминало”; че “не са намерени никакви индикатори, на които да се основава една всеобща и утежняваща се дестабилизация на пазарите на труда в преобладаваща част от индустриално развитите страни” (Auer et Cazes, 2003). От друга страна, се привеждат становища, според които “мобилността на пазара на труда нараства чувствително между 1975 и 2002 г.”; че “професионалната нестабилност прераства в тенденция”; че “тя се проявява във всички професионални категории персонал” (Germe, 2003), че “несигурността на заетостта, измерена с коефициента на годишния поток на движение от заетост към незааетост, значително нараства през периода 1975 - 2000 г. във Франция” (Behaghel, 2003); че “след ефектите на конюнктурните промени сигурността на заетостта изглежда структурно по-слаба през 90-те, отколкото през 80-те години” (Givord et Maurin, 2003; L'Horty, 2004, p. 3).

Описаните противоречиви процеси на нестабилност на заетостта според Жерм и Мишон трябва да се разглеждат като *своеобразен “френски вариант” на сегментиране на пазара на труда* (Germe, Michon, 1980). Френските изследователи обосновават своята теза с обстоятелството, че дестабилизацията в заетостта, различията в статусите на наемане възникват през XX век, когато наемният труд заема непознати дотогава мащаби и относителният му дял продължава да нараства. Ситуацията и динамиката на

този труд неминуемо обуславят голямо разнообразие в заплащането му и социалната защита, което дава основание гъвкавата заетост да се обяснява с теорията за сегментирането на пазара на труда.

Не са за подценяване становищата за гъвкавата заетост и на учени около изследователския център "Жорж Фридман", които обосновават нестабилността на заетостта като "част от нов доминантен тип (заетост – б.а., М.С.), основан върху наличието на повсеместно и постоянно състояние на несигурност, чиято цел е да принуди работещите да се подчиняват и да приемат експлоатацията". За да се характеризира този доминантен тип, който по своите последствия прилича съвсем на първоначален див капитализъм, може да се използва много подходящото и експресивно понятие "flexploitation", което изразява съвсем ясно рационалното управление на несигурността" (Леви, 2003, с. 159).

Отново през първата половина на 80-те години в Германия под въздействието на създадените се обстоятелства в страната се обосновават теоретични и практически нови стратегии и политики, чрез които да се отговори на динамизирането на заетостта. *Една от тях* се основава на *неолибералните идеи за дерегулация на пазара на труда*, обуславяща преразпределение на работното време, гъвкавост на заетостта и гъвкавост на сигурността като стратегии за постигане на по-високо равнище на заетост. Възприетите стратегии се аргументират в контекста на два проблема. Единият е безработицата, който, макар и по-стар, започва да се изостря в началото на 80-те години. Другият - за дерегулация на пазара на труда, заема ключово място в дискусиите и политиките за повишаване на конкурентоспособността на немската икономика в средата на 80-те години.

По-нова (от 90-те години) е *стратегията на Гюнтер Шмит за преходните модели на пазара на труда* (Schmid, 1995, р. 5-17) с оглед постигане по-високо равнище на заетост на основата на гъвкаво преразпределение на заплатения и неплатения труд. Тази стратегия се базира на презумпцията, че в своя трудов живот индивидът осъществява множество преходи, преминавайки от един статус в друг – от образование към заетост, от заетост към безработица, от безработица към обучение, от заетост към отглеждане на деца и т.н. Според автора на модела за преходните пазари, за да отговори на този естествен ход в трудовия живот на индивидите, политиката по заетостта би трябвало да създава "институционални мостове" за улесняване на тези преходи. За тази цел е необходимо да се приспособи системата на социална защита така, че да нараснат шансовете на по-голям брой икономически активни хора да се включат в пазара на труда. Макар и кратко, описанието на идеите в модела на преходните пазари на труда разкрива, че това е една стратегия, която въздейства върху системата на заетост от макроикономически позиции.

Особено внимание заслужават и разбиранията за гъвкавостта на изследователи от Международната организация на труда (МОТ), Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), Международната организация

на работодателите (МОП). Общото в техните схващания е, че “гъвкавостта” се разглежда във функционален смисъл като концепция за взаимно адаптиране на новите технологии и заетостта. Този избор се декларира още в средата на 80-те години в специален доклад на МОТ, посветен на гъвкавостта. В него се изтъква: “... Всичко показва, че технологиите и обществото на XXI век ще изискват много по-гъвкави форми на трудови отношения, което няма да означава архаична дерегламентация, а точно обратното, правила, адаптирани към условията на едно по-мобилно общество и на по-квалифициращи технологии” (Docuementes du colloque D’Oslo, 1995).

След близо две десетилетия подчертан изследователски и нормотворчески интерес към проблемите на гъвкавостта в разработките на МОТ от последните години се поднасят много по-пълни, конкретни и операционализирани схващания, с изчистена концептуална визия на проблема.

Цялото разнообразие от акценти, аспекти, форми на проявление се интегрира в едно общо понятие “гъвкавост на пазара на труда”. Неговата същност се разбира като “капацитет на едно предприятие да адаптира числеността на своя персонал и темповете на работа към вариациите на търсенето, да моделира работните заплати в зависимост от производителността и финансовите възможности на предприятието и да създаде възможност на работниците да могат да изпълняват множество и различни задачи, за да противодействат на търсенето. Естествено е едно предприятие да има повече шансове да успее, ако модифицира продължителността на трудовите договори, работното време, системите на заплащане и организацията на труда” (Mineto, 2000, p. 2).

Приведените най-популярни схващания за гъвкавостта при съвременните условия разкриват няколко акцента в подхода:

- Натискът за гъвкави стратегии, политики и практики идва от страна на предлагането, на компаниите и под въздействие на проблемите и затрудненията, които те изпитват при изостряща се динамично променяща се конкурентна пазарна среда.

- Гъвкавостта се възприема като приспособяване към средата (пазари, конкуренция, технологии).

- Гъвкавостта на компаниите се постига най-бързо, лесно и ефективно чрез гъвкаво използване на производствения фактор труд – “хората са най-гъвкавият ресурс”, съветват успешните мениджъри на Тойота (Лайкърт, 2005, с. 9). Затова и гъвкавата заетост заема възлово място в трансформациите, които се осъществяват в съвременния свят.

- Гъвкавостта се реализира преди всичко чрез преодоляване на традиционно съществуващите бариери с оглед създаване на възможности за приспособяване на труда и трудовите отношения към факторите на средата.

Логиката на противодействието на икономическата рецесия от началото на 70-те години, на трансформиращите се в структурни промени и проблеми процеси в заетостта позволява да се осмислят от теоретични позиции и да се

дефинират като нови, различни от прилаганите дотогава теоретични подходи и политики на гъвкавост. На мястото на частичните възможности за разнообразяване на формите за наемане на работа възниква *една цялостна концепция за дерегулация на пазара на труда*. Нейната същност се разглежда като процес на преодоляване на задържащите фактори, които създава прилагането на формалните институционални регулации. Ориентацията към тази концепция има своите трайни и конюнктурни основания. От една страна, класическата икономическа теория разглежда пазара на труда като един от основните източници на ригидност на икономическата система. От друга страна, “триумфът” на неолибералните идеи като спасителни антирецесионни политики неминуемо стига и до реформиране на пазара на труда. Неолибералните каузи на тази концепция обясняват не само терминологичното ѝ сходство с терминологията на Вашингтонския консенсус, но отразяват неговата философия, залози и инструменти. Сред професионалните среди съществува мнение, че “дерегулацията” е понятие, което се въвежда именно с тази програма на МВФ, като заема твърде бързо, но и трайно място в съвременната терминология.

Реформаторските идеи на концепцията за дерегулация на пазара на труда са насочени към такава промяна на обхвата и обема, силата и характера на институционалните регулации, която да ограничи и видоизмени начина на тяхното действие. Целта е ясна – пазарът на труда да се трансформира от ригиден (твърд) в гъвкав. По такъв начин чрез дерегулацията му се променя съотношението между неикономическите (институционални) и икономическите фактори, между пазарните механизми и непазарните, институционални правила и норми за регулиране на търсенето и предлагането на труд. Следователно дерегулацията е процес, който възниква като контрапункт на втвърдяването, на ригидността на пазара на труда, на феномена “евросклероза” на трудовите пазари. А това са процеси, които възникват под въздействието на неикономическите фактори и се утвърждават с интензивното развитие на институционализацията на трудовите отношения във времето на индустриалния подем, на индустриалните модели и пълни системи на заетост в западноевропейските икономики след Втората световна война и до 70-те години на XX век.

Практическата реализация на този процес неминуемо трябва да се възприема като контролирана, управлявана дерегулация на трудовия пазар. В противен случай на “крачка” е преминаването в другата крайност – безконтролна свобода и хаос в трудовите отношения. Разбрана и прилагана в тази ѝ същност, гъвкавостта освобождава “терен” за действието на икономическите фактори, респ. за засилване на еластичността в трудовите отношения.

Дерегулацията на пазара на труда и нейното проявление в условията на заетост

В литературните източници се откроява определено единомислие относно систематизирането на аспектите и индикаторите на проявление на дерегулацията на пазара на труда и възникващите на тази основа форми на

гъвкава заетост. Различията са в нюансите. В подкрепа на това заключение нека приведем няколко становища на автори по проблематиката. “В широк смисъл – пише Николай Неновски, гъвкавостта на пазара на труда се разбира като възможност за постоянно уравнивяване на заплатите и заетостта в зависимост от търсенето и предлагането на труд по сектори на икономиката и по категории заети. На по-конкретно равнище на анализ обаче гъвкавостта на ПТ има различни измерения: гъвкавост на общо ниво на реалните заплати, на относителните реални заплати, на работното време, на трудовите договори и изобщо на трудовото законодателство, географска мобилност на работниците и др.” (Неновски, 2001, с. 13).

Според изследвания на ОИСР “се разграничават четири основни аспекта на гъвкавостта на пазара на труда: гъвкавост на реалните разходи за работна сила в рамките на цялата икономика; капацитет за адаптиране на относителните разходи за работна сила между професиите и между предприятията; мобилност на работната сила; гъвкавост на работното време и на организацията на труда. Първите два аспекта се отнасят до макро- и микроикономически измерения на разходите за работна сила, докато другите два изцяло визират капацитета за адаптиране на предлагането и на използването на работната сила от количествена и качествена гледна точка” (Klau, Mittelstadt, 1988, р. 10). По-пълна, обоснована и прагматична систематизация се съдържа в разработки и изследвания на Международната организация на труда (Mineto, 2000, р. 6). Според застъпените в тях становища гъвкавостта на пазара на труда се проявява (в различна степен и с различна значимост) чрез либерализиране на целия комплекс от институционално определяни условия на заетост, систематизирани в следните направления:

- гъвкави форми на наемане на работа или гъвкави статuti на трудовите договори;
- гъвкавост на прекратяване на трудовите отношения;
- гъвкаво работно време;
- гъвкаво заплащане и гъвкави системи за управление на работните заплати;
- гъвкавост на организацията на труда (функционална гъвкавост);
- професионална мобилност и професионална квалификация.

В някои систематизации гъвкавото прекратяване на трудовите отношения не се обособява в самостоятелно направление, а се разглежда като елемент на трудовите договори. Световната банка обаче в своите ежегодни доклади наблюдава и измерва гъвкавостта на пазара на труда и с индекса на простотата на процедурите и краткостта на времето за прекратяване на трудовите отношения. По различен начин се разглежда и “професионалната мобилност”. Твърде често тя се вписва като елемент или условие за развитие на гъвкавостта на организацията на труда. Срещат се и подходи, при които професионалната квалификация се обособява като самостоятелно тематично направление. Подход, заслужаващ внимание от гледище на политиката на

ЕС, е за обучение през целия живот. Други различия се открояват и от гледна точка на логиката на подреждане. В едни случаи се започва от трудовото възнаграждение и системите на работна заплата, които най-напред бяха подложени на натиска за огъвкавяване на заетостта. В други случаи се следва формалната логика – възникване на трудовото отношение, работно време, заплащане, функционална гъвкавост.

Концепцията “flexicurity”: гъвкава заетост – социална сигурност

Неравномерното, дори конфликтно разпределение на икономическите ефекти и социалните последици, което доведе до преместване на тежестта на “предприемаческия риск” върху наемния труд, провокира търсенето на концепции и инструменти за постигане на взаимен компромис между икономическата рационалност със социалната целесъобразност в прилагане на гъвкавата заетост. И това се случва с появата на “flexicurity” като нова концепция за примиряване на конфликтните интереси. За “родина” на тази концепция се смята Дания. Определен принос за нейното формиране и развитие се приписва и на холандския професор Ханс Андриенсен, активен участник в политиката, който в редица политически изяви (речи и интервюта) през 1995 г. използва това понятие и го определя като преход от сигурност на работното място към сигурност на заетостта (Даскалова, Сотирова, 2005, с. 76). И това не е случайно, като се има предвид, че Холандия е една от страните, която прилага собствен, специфичен модел на гъвкавост на пазара на труда, различен както от крайно либералния англо-саксонски, така и от силно социалния датски модел на регулиране на заетостта.

Датският модел на “flexicurity” е обект на засилен изследователски, дори политически интерес, предмет на сравнителни анализи и оценки. Определено внимание заслужава вложената философия, икономическият и социалният контекст на неговото прилагане. За всички изследователи впечатляващи са макроикономическите индикатори, макроикономическата среда, в която се прилага моделът и за които определен принос има концепцията “flexicurity”. “Това е една страна – пише Роберт Бояр, широко отворена към международната конкуренция, чиито публични разходи и социални осигуровки абсорбират почти половината от БВП и обезщетяват в 90% от дохода своите безработни и за максимум 4 години най-уязвимите от тях. Равнището на синдикализация се приближава до 80%, публичната заетост представлява почти една трета от общата заетост и страната не е специализирана във високите технологии. Тази страна е Дания” (Boyer, 2006, p. 11). Тези постижения страната постига след 1993 г. и след период на стагнация, характерна за почти всички индустриално развити държави.

Датският модел на “flexicurity” се базира на цялостна и взаимосвързана институционална уредба, позволяваща на икономиката да реагира както на текущите, конюнктурните, така и на дългосрочните и структурните промени.

Вложената в този модел философия се основава на свобода на стоковите пазари и социална защита на трудовите пазари. По отношение на икономическата си политика Дания се доближава до англо-саксонския модел, характеризиращ се със слаба регламентация или висока степен на либерализация на стоковите пазари. Икономическата политика на страната е подчинена на изискванията за конкурентоспособност на датската икономика на международните пазари, което се постига чрез прилагане на редица мерки и инструменти за адаптиране на труда и заетостта към пазарната среда и нейната динамика като:

- гъвкаво приспособяване и съобразяване на числеността на предприятията към технологичните и икономическите промени, добила популярност като “нумерическа”, “числена” гъвкавост;
- гъвкавост на работното време – неговата продължителност се приема за променлива величина, която се нагажда според потребностите;
- гъвкавост на заплатите, чието формиране се основава на конкурентоспособността на фирмите;
- функционална гъвкавост в случай на технологични промени, засягащи характера на работата и квалификациите.
- адаптиране на социалната защита към технологичните и икономически промени.

Сърцевината на датския модел на “flexicurity” се състои в умелото съчетаване на институционално гарантирани работодателски свободи, трудови права и социална защита за работниците и активна държавна политика. Работодателите разполагат с голяма гъвкавост на правилата (условията) за наемане и освобождаване от работа. Работниците имат достъп до щедри обезщетения при безработица, а държавата провежда активна политика на заетост, силно развита мрежа от посреднически услуги за намиране на работа, правила за разпореждане и възможности за професионално обучение с оглед постигане на професионална мобилност на пазара на труда. Следователно основно място заемат три типа институционални регулации: правото на труд, правото на социална защита и силно развита активна политика по отношение на заетостта. Прилагането на тези регулации въвлеча в регулярни отношения тримата основни актьори: предприятията (работодателите), работниците и техните професионални организации и държавата, като всеки от тях преследва своите цели при разпределението на ползите от функциониране на модела. Свободата на регулациите позволява на фирмите да постигат развитие и рентабилност на основата на конкурентоспособност. Правото на защита на заетостта осигурява сигурност, и то на високо равнище за работниците, а за държавата – нарастване на капацитета за справяне със задължителните си социални ангажименти.

Релевантната на гъвкавата система на заетост социална защита отличава твърде съществено датския модел или датската политика от страните с либерални модели на гъвкави трудови регулации. Ключовият момент на модела е изместване на социалната защита от работното място към защита на

заетостта. Високата степен на свобода при наемането и освобождаването от работа, т.е. на числена гъвкавост, кореспондира с висока степен на социална защита на заетостта и доходите. Освен високите равнища на обезщетения и продължителния период на обезщетяване датският модел предвижда широка палитра от институционални мерки за динамизиране на заетостта. Наред с традиционно прилаганите инструменти се предвиждат и някои специфични мерки като освобождаване от социални осигуровки на работодатели, които наемат на работа нискоквалифицирани работници, задължително професионално обучение в случаите, когато безработните за определен период не могат сами да се устроят на работа, поемане като задължителен ангажимент на посредническите структури устройването на работа на най-уязвимите и обезкуражените групи безработни. Ефектите от провежданата политика на гъвкавост и сигурност на заетостта са впечатляващи – “равнището на заетост е едно от най-високите в света, безработицата е далеч по-ниска от средно-европейската, стандартът на живот доближава този на САЩ и нараства с темп, равен на средния за страните на ОИСР” (Boyer, 2006, p. 11).

Успешно провеждана трудова политика съществува и в Холандия, често наричана “холандското чудо”. Макар че и в нея се съдържат елементи от концепцията “flexicurity”, холандският и датският модел на гъвкавост не могат да се идентифицират. Холандската политика на гъвкавост на заетостта се свързва с две споразумения между социалните партньори. Едното е от 1996 г. с многозначителното наименование “флексикюрити” (гъвкавост и социална защита на труда), постигнати на основата на меморандума “Гъвкавост и сигурност” на холандския социален министър от 1995 г. Другото от 1997 г. е насочено към провеждане на умерена политика на нарастване на доходите. Наред със законодателното рамкиране на гъвкавата заетост холандският модел предвижда диференциране, определяне “по мярка” на условията на труд и неговото заплащане с колективни трудови преговори между социалните партньори. Резултатите от този подход на съчетаване на гъвкавост и сигурност в Холандия са безспорни – безработицата гравитира към една естествена норма при форми на гъвкава (нестандартна) заетост, които обхващат около 40% от общата съвкупност на наетите по трудово правоотношение.

Раждането на тази нова концепция неминуемо дава тласък на нови изследвания и практически решения, които до голяма степен опровергават първоначалните залози и очаквания. Наблюденията и изследванията на МОТ и ОИСР, провеждани пред втората половина на 90-те години, не съдържат безспорни доказателства за очакваните ефекти върху намаляването на безработицата. Оказва се, че по-голямата дерегулация на пазара на труда не създава по-големи възможности, а по-рестриктивната трудова политика води до по-ограничен достъп до пазара на труда. Заключение, до което стигат изследователите на ОИСР на основата на изследване, проведено през 1999 г., е, че “нетипичните форми на труд и гъвкавите подходи за организация на труда не се очертават като средства за подем на

заетостта, а по-скоро като начин за намаляване на разходите за труд” (Социална Европа, 2000, с. 36). Според изследователи на МОТ взривяването на защитните нормативни механизми и условия на заетост не може да доведе до съществено съкращаване на излишъка от работна сила поради две важни причини: първата е ограничената еластичност на заетостта от реалните заплати – по оценки, базирани на икономически проучвания, а втората се свързва с обстоятелството, че гъвкавите и нетипични форми на заетост изместват на заден план законодателните гаранции за относителна сигурност на условията на труд (Стендинг, 1991, с. 64).

Друго изследване по този проблем, чиито резултати са оповестени публично след доклада на ОИСР, е на шведския изследовател Госта Еспинг-Андерсен (Социална Европа, 2000, с. 36). Според него връзката между гъвкавата заетост и социалната сигурност са повлияни силно от разновидностите на европейския социален модел. При по-либералния англо-саксонски вариант, при който се предвижда по-голяма гъвкавост на труда и по-лесно реинтегриране на уволнените работници (макар и често с по-ниско заплащане), трудовата защита не обхваща всички, включени на пазара на труда, а покрива само квалифицираните работници. Последиците от този подход се свързват с преодоляване на полово-възрастовата поляризация на заетостта – по-малък брой безработни жени и младежи, но по-голям дял на безработни или непълно заети възрастни мъже.

Изследването на Еспинг-Андерсен разкрива и друг важен аспект на релацията гъвкавост - сигурност. В скандинавските страни и в Холандия, където е постигнат обществен консенсус относно съчетаването на гъвкавост и социална защита на труда, се наблюдават по-добри резултати по отношение намаляването на безработицата. В тези страни по-гъвкавото законодателство по защита на заетостта се балансира с подобрения за временните и частично наетите работници, като се подкрепя професионалното им обучение и се осигуряват допълнителни за тях социални придобивки. Примери за добри практики се посочват в опита на Холандия и Дания.

Концепцията за “flexicurity” може да се разглежда като европейски вариант на “flexibility” – европейския отговор за овладяване на всеобщата и трайна тенденция към дерегулация на трудовите пазари. Не случайно след срещата на върха на Европейския съвет в Лисабон (2000), на която обстойно е обсъждано това понятие, то навлиза в лексикона на Европейската комисия и се разпространява в останалите страни-членки на ЕС (Даскалова, Сотирова, 2005, с. 76), а сега сред професионалните среди се коментират намеренията на Комисията да приеме и въведе от 2007 г. Общи правила за прилагане на гъвкавата заетост.

Критична равностметка и обобщения

Възникнала под конюнктурен натиск, позиционираща се и като необходима структурна промяна, гъвкавата заетост генерира противоречиви икономически ефекти и сложни социални последици. Емпиричните изследвания се

осъществяват в процес на реален сблъсък на интереси и противоречиви оценки, което неминуемо дава своето отражение върху теоретичните обобщения.

На фона на цялото разнообразие от становища професионалният изследовател търси отговор на един основен въпрос и той се отнася до теоретичната състоятелност и практическата перспективност на изследвания проблем. Дилемата е дали гъвката заетост е ключът, формулата към нова теоретична основа и практически модел на системите на заетост. Или пък сме изправени пред едно краткотрайно, конюнктурно явление, което в краткосрочен план дестабилизира и ерозира формирания десетилетия наред модел на заетост. В по-ранни разработки (Сарфати, Корбен, 1991, с. 60) се среща следното становище: “Едно от обясненията на това явление (гъвкава заетост – б.а., М.С.) се корени в липсата на убедителна научна теория, доказваща наличие на причинно-следствена връзка между гъвкавостта на трудовия пазар и равнището на безработица. Именно затова не може да се приеме една цялостна, взаимнообвързана концепция, която да изчерпва – чрез разработване на достоверни модели, развитието на процесите в практиката.” В по-късни разработки обаче се срещат по-различни възгледи: “Важно е да се подчертае динамиката, в която се вписват новите форми на несигурна заетост - те трасират края на предишния период (на индустриален растеж), а многообразието им и количественото използване на всяка от тях могат да се разглеждат като симптоматични за дълбочинното преориентиране на “господстващия модел на управление на работната сила” (Broudic, цит. по Парейра, 1991, с. 93).

Изтъкнатите тези и антитези налагат да се потърси обобщаващ и убедителен отговор, който зависи от силата на аргументите. Затова се систематизират в следната последователност:

Първо, идеите за гъвката заетост и дерегулацията на пазара на труда от времето на тяхното възникване досега никога не са се свързвали и свеждали само до причинно-следствени връзки с безработицата. Залозите и ефектите от гъвката заетост в контекста на условията и факторите на нейното практическо прилагане са далеч по-мощни и многостранни. Даже още първите анализи опровергават безусловната зависимост между гъвкавост и безработица.

Второ, проблематиката на гъвката заетост и дерегулацията на пазара на труда от нейното зараждане през 70-те години досега не са отпаднали от ранглистата на актуалните проблеми на изследователските центрове и на политиките на национални правителства и на международни организации. При това еволюцията във възгледите гравитира към формиране на съвременна концепция за обновление на регулациите на трудовия пазар.

Трето, всеобща е констатацията, че индустриалният модел на заетост е в криза, а трудът на индустриалния работник деградира. Тези оценки от различни гледни точки се споделят от отделни професионални, бизнес- и политически среди. Разликите са в нюансите – “дестабилизация” или “криза”.

Кръгът около Жак Делор във Франция SERC предпочита “дестабилизацията” пред “кризата” (Les Papiers du CERC, N 2004-2001).

Четвърто, гъвкавата заетост определено не е продукт само от действието на конюнктурни и краткосрочни фактори. Както вече беше изяснено, нейното възникване се свързва и обяснява със структурни – технологични и глобализационни, икономически промени. Гъвкавите системи на заетост като средство за адаптиране към конюнктурата и най-вече за постигане на конкурентоспособност не са израз на икономическа криза, нито на криза на заетостта. Нещо повече, гъвкавата заетост, разгледана в контекста на конкурентоспособността, на приспособяването към пазарната динамика и пазарните колебания, е израз на икономическа динамика и икономическо развитие. В този смисъл тя е закономерен процес в хода на това развитие.

Пето, гъвкавата заетост е израз на криза на регулациите. Затова непосредствената задача е да се предефинира регулативният механизъм на трудовия пазар – институционален и пазарен. От една страна, ригидният пазар на труда е явление, което представлява сериозна бариера срещу икономическата динамика. От друга страна, пазарното равновесие и целият инструментариум на класическите и неокласическите, либералните и неолибералните концепции са изчерпали своите възможности да уравниравнеят трудовите пазари. Най-често изтъкваният аргумент в подкрепа на тази теза е дълголетната, стабилизирана на високи равнища безработица в почти всички развити европейски страни.

Шесто, обясненията за възраждането на забравени социални явления – маргинализирани социални групи, социално изключване и бедност в страните на ЕС, се свързват с ниските темпове на икономически растеж, т.е. със загуба на икономическа динамика, с неравновесие на основните социалните сили, с фаворизиране на неолибералните концепции и практики за икономическо регулиране.

От всичко казано дотук става ясно, че прилаганата система на заетост е изчерпала своя потенциал на регулации в институционален, икономически и социален аспект. Връзката пазарно равнище на цената на труда/работната заплата/заетост, не е еластична. Повишаване на заетостта или ограничаване на безработицата може да се очаква, но само на твърде ниско равнище на заплащане. А както е известно, не само високите, но и ниските доходи от труд са заплаха за търсенето, респ. за динамиката на икономиката. Затова и еластичността се разглежда в друг аспект – като зависимост на работната заплата от производителността на труда, икономическите и финансовите резултати на предприятията.

Независимо от широтата на проблематиката и нейния интердисциплинарен характер може да се създаде един интегриран модел от основни, принципни положения, които да разкриват същността на гъвкавата заетост в собствена теоретична траектория, да очертават теоретичния ѝ фундамент и

да трасират отправните методологически позиции за нейното изследване. Ето защо на основата на критичната равностметка е необходимо да се постигне необходимият теоретичен синтез от очевидни, взаимно обусловени и взаимосвързани свойства, аспекти, фрагменти и елементи, форми и направления, показващи и разкриващи богатата и сложна природа на гъвкавата заетост. В този смисъл съществено значение имат следните аргументи:

1. Подлежи на принципно и аргументирано дефиниране на *обекта и предмета на гъвкавост*. Ако по отношение на гъвкавостта, образно казано по отношение на “прилагателното”, е постигнато определено единомислие, то все още неясни са очертанията на предмета, т.е. на това, което подлежи на гъвкавост. Непълни и теоретично необосновани са схващанията, според които гъвкавата заетост се свежда и изчерпва с атипичните и нестандартните или алтернативните форми на заетост, които възникват на основата на различните видове договори. Дори и да се възприеме едно по-широко и изчерпателно разбиране на гъвкавата заетост, това понятие не отразява адекватно реалните процеси и проблеми. На него би трябвало да гледаме като на семантична възможност за лаконично дефиниране на нови и различни процеси. Това обстоятелство не освобождава, а по-скоро задължава да се формулира предметът на гъвкавостта. За тази цел е нужно да се обърнем към две фундаментални понятия на трудовата икономика – заетост и системи на заетост.

Икономическата теория разглежда *заетостта като понятие, което разкрива използването на производствените фактори през призмата на определени икономически критерии за ефективност*. Трудовата заетост изразява използването на един от производствените фактори – труда, или човешкия ресурс (професионалния капацитет) на хората в трудоспособна възраст през призмата на икономически и социални критерии. Докато “*системата на заетост*” е понятие, което изразява *съвкупността от условия, при които се използва трудоспособността (човешкият ресурс) на хората* – от момента на наемането, през използването до освобождаването от работа. А условията включват съвкупност от писани и неписани норми, правила и процедури. В подкрепа на застъпваната теза нека цитираме становища и на други автори. Според Брудик системата на заетост представлява “*съвкупност от структури (политически обществени), които си взаимодействат посредством механизми (пазарни, институционални...), при които действащите лица прилагат стратегии (държавни политики, стратегии на предприятия, синдикални и индивидуални стратегии)*” (Btoudic, цит. по Парейра, 1991, с. 94). В аналогичен смисъл е и едно друго схващане, според което “*положението на трудещите се се определя от редица закони, договорни и традиционни норми, които в своята съвкупност характеризират обичайния модел на заетост, обусловен от историческите условия и системата на трудови отношения*” (пак там). Или системата на заетост обхваща комплекса от

условия, свързани с използването на работната сила или на човешкия ресурс, т.е. условията на възникване, прилагане или прекратяване на трудовите отношения между работника и работодателя.

Следователно системата на заетост моделира използването, регулира начина на използване на човешкия ресурс. *След като гъвкавостта променя, моделира, адаптира условията на заетост към средата, този процес и това понятие се отнасят до системите на заетост. Ето защо теоретично коректно е гъвкавата заетост да се интерпретира по-прецизно и да се дефинира като “гъвкава/ви система/и на заетост”. Ако при използването на човешкия ресурс употребяваме понятието “система на пълна и/или ефективна заетост”, при регулиране на условията на заетост трябва да въвеждаме такива понятия като “твърди” или “гъвкави системи” на заетост. В първия случай акцентът е поставен върху заетостта, а във втория – върху системата, върху условията, върху процеса на регулиране.*

2. Извеждайки системата на заетост в обект и предмет на гъвкавост, неминуемо стигаме до *регулациите*. От една страна, това е *пазарът на труда, а от друга, институционалният механизъм*. Ако пазарът има далеч по-голяма популярност и позитивно възприемане, то по отношение на институционалните регулации се говори твърде малко и с голяма доза предубеденост (обяснимо защо сега и у нас). А в тях няма нищо консервативно или противоестествено. Според Дъглас Норт “институциите са правилата на играта в едно общество; създадени от хората задръжки, които оформят взаимодействията между тях; те структурират стимулите в човешкия обмен и намаляват несигурността, като поддържат структурата на всекидневието. Съществуват както официални (като правила), така и неформални (установени практики или кодове на поведение), които могат да бъдат създадени или да възникват в течение на времето” (North, 1984). Отношението и взаимодействието между пазарните и институционалните регулации се базира на принципите на взаимно изключване и допълване.

Пазарният механизъм, както е известно, е инструмент, чрез който се разпределя един от производствените фактори – трудът или човешкият ресурс, на основата на действието и взаимодействието на пазарните сили и пазарните агенти, чиито интереси и поведение формират пазарната конюнктура, съотношението между търсенето и предлагането на труда при определено (равновесно) равнище на цената на труда. Институционалният механизъм на съвременния етап се отъждествява с прилагането на правни норми, правила и процедури и се свързва с намесата на държавата с цел преодоляване на дефектите на пазарната регулация. Оттук следва априори принципното положение за взаимната несъвместимост на свободния пазар и институционалният механизъм.

Институционалните регулации ограничават и деформират пазара, както и абсолютната пазарна свобода генерира не само положителни

ефекти, но и негативни последици. По обясними причини пазарите на труда са едни от най-институционализираните сфери на икономически отношения - процес, който започва през 30-те години на XX век, набира силна инерция след Втората световна война и достига своя апогей в края на 60-те и началото на 70-те години. След този период започва обратният процес - елиминиране и ограничаване на институционалните регулации и освобождаване на простор на действие на пазарните сили.

Безспорно и свободният пазар се характеризира с определени правила, превърнали се дори в неписани институции на поведение на пазарните агенти. В случая обаче институционалните регулации се разглеждат като правила, определяни от държавата – чрез законодателството, чрез политиките, респ. и чрез инвестирането на публичните ресурси. След като в центъра на изследователския интерес е системата на заетост, това означава да се търсят необходимите за етапа и за ситуацията регулативни механизми – оптимално съчетаване на пазарните и непазарните (институционалните) регулации, постигане на “консенсус” между гъвкавостта и нормативната база на институционалния пазар на труда.

Дерегулацията е концепция за ограничаване на действието на институционалните регулации с оглед освобождаване на пространство за действие на пазарните сили. Но този процес безспорно не може да бъде доведен до своята абсурдна противоположност – отказ от каквато и да било държавна намеса. Пазарът, както е известно, преследва ефективност, рационално използване на човешкия ресурс, което при определена конюнктура може да стигне до катастрофални социални последици. Ето защо дерегулацията на пазара на труда като теоретична концепция и инструмент за преодоляване на институционалната скованост не бива да се абсолютизира и да се свързва с тотално премахване на институционалните норми и правила. Безспорно въпросът се отнася до намиране на мярката на съчетаване на пазарното и институционалното начало. Този проблем има не само ситуационна актуалност, но и трайна значимост за пазарната икономика. Незаменимата роля на правилата дори и при пазарна среда дава живот на институционалната икономика, а потребността от оценка на пазарните и институционалните регулации формира теориите както за пазарните, така и за непазарните ефекти и дефекти.

3. На системите на гъвкава заетост е присъща вътрешна противоречивост, произтичаща от дуалистичния характер на регулациите. Едната им страна е техният неформален характер, т.е. разбирани като възможност да се работи извън наложени им чрез закони и подзаконови актове норми и правила. Проявленията на гъвкавата заетост в този ѝ вид се свеждат до две алтернативи:

Едната е в нарушаване на законите и трудовите стандарти като: работа в сивия сектор на икономиката – без трудов договор, без осигу-

рителни отношения, доходи без данъчни задължения; работа в легалната икономика, но при нарушаване на нормите и правилата на трудовото законодателство - явление, особено характерно за преходните икономики. Едно от лицата му е поддържането на "двоен стандарт" на заплащане – по-нисък официален доход, който определя осигурителната и данъчната база, и по-висок фактически доход, който отразява пазарното равнище на заплащане на труда.

Другата алтернатива предполага съзнателно провеждана политика на създаване на икономически свободни трудови статуси и/или дерегулация на трудовите отношения за ония категории и групи, чиято дейност изцяло се доминира от лични икономически интереси. В този смисъл може да се третира статусът на самонаетите и работодателите.

Направените уточнения имат за цел да акцентират върху изключителната сложност при изследване на обхвата и формиране на оценките за степента на разпространение на гъвкавите регулации. Тяхната двойствена природа изисква и двояк подход към изследването им. От една страна, гъвкавостта трябва да се разглежда и оценява като провеждана политика за преодоляване на твърдите институционални регулации, т.е. като управлявана дерегулация, а от друга, не бива да се пренебрегва и социалната практика, генерираща гъвкавост чрез нарушаване на трудовите стандарти.

4. Анализирайки съвременните процеси, промени и проблеми, релефно се открояват като изключително значими следните основни характеристики или свойства на системите на заетост:

- *гъвкавост*, разбирана в контекста на либерализация на институционалните регулации;
- *еластичност*, разбирана в контекста на променлива зависимост на равнищата и системите на заплащане от производителността на труда и финансовите резултати на предприятията;
- *мобилност*, разбирана в контекста на професионалната адаптивност, постигана чрез полипрофесионални и актуални квалификационни компетенции;
- *сигурност*, разбирана като гарантирани от обществото възможности и шансове на индивидите за заетост, доходи и професионална реализация.

С други думи, това са четирите стълба, на които се базират съвременните системи на заетост и които динамизират пазарите на труда. Осмисляйки тяхната същност, лесно може да се установи, че практически те представляват отрицание, контрапункт на доминиращите характеристики на индустриалния модел на заетост. Органичното единство между гъвкавост на институционалните регулации, еластичност на заплащането на труда от икономическите и финансовите резултати, мобилност на професиите и квалификациите, сигурност на възможностите и шансовете за заетост придават ново качество на трудовите пазари и системите на заетост.

5. Пазарното и институционалното начало в регулиране на системите на заетост, дуалистичната природа на регулациите, разнообразието от

характеристики на системите на заетост и условия за използване на работната сила обуславят хетерогенния характер на гъвкавостта. Това обстоятелство обаче не е непреодолима бариера за разработване на общ модел, който да интегрира в цялостна система и в определена последователност отделните аспекти и елементи с икономически, социален и институционален характер.

6. Трайната и повсеместна тенденция към дерегулация на пазара на труда и засилващата се гъвкавост на заетостта се налагат или като съзнателно провеждана политика, или като неформална социална практика. Последниците, които възникват и в двата случая, поставят с определена острота формирането на регулативен модел на системата на заетост, или както метафорично се дефинира този процес, “регулиране на дерегулацията”, или управляване на процеса на гъвкавостта. Неговото формиране по същество означава да се намери компромисният вариант между регулациите на пазара и държавната намеса от позициите на икономическата рационалност и социалната целесъобразност.

Процесите и предизвикателствата, които реално протичат и набират скорост, променят индустриалния модел на заетост, придават му по други свойства и характеристики. Безспорно на тази промяна към момента и най-вече у нас трябва да се гледа като на дълъг процес на трансформация със свои етапи и особености. Може да се твърди с висока степен на вероятност, че гъвкавите системи на заетост са своеобразен мост или етап от преход към системи на заетост в едно високотехнологично, глобално и рисково общество. Всичко това обяснява изключителната актуалност на регулациите и обуславя необходимостта от нов тип регулация на заетостта, основана на нови теоретични концепции и механизми.

Използвана литература:

Бек, У. Световното рисково общество. С.: Обсидан, 2001.

Даскалаова, Н., М. Сотирова и др. Договаряне на работното време (на примера на България). С.: ИССИ при КНСБ и Фондация “Фридрих Еберт”, 2005.

Лайкърт, Д. Пътят на Тойота. Управленски принципи от най-големия производител на света. С: “Рой комюникейшън” ЕООД, 2005.

Леви, К. Рационално (или държавно) управление на несигурността. – В: Статуси в заетостта, трудови договори, сигурност. С.: УИ “Стопанство”, 2003.

Неновски Н., Д. Колева. Ригидност (негъвкавост) на реалните работни заплати и избор на паричен съвет. - БНБ, Дискуссионни материали, 2001, N 18.

Парейра, С. Растящата несигурност на заетостта и сегашното икономическо положение. - Евроглобус, ИССИ на КНСБ, 1991, N 2-3.

Сарфати, Х., К. Корбен. Гъвкавост на трудовия пазар: икономически и социални измерения. – В: Тематичен сборник на Международното бюро по труда, Евроглобус, ИССИ на КНСБ, 1991, N 2-3.

- Социална Европа. Бюлетин на ИССИ на КНСБ, 2000, N 2-3.
- Стендинг, Г.* Гъвкавост на трудовия пазар и заетост. - Евроглобус, ИССИ при КНСБ, 1991, N 2-3.
- Boyer, R.* La flexicurire danoise. Quels enseigements pour la France. Edition Ens, Rue d'ulm, 2006.
- Broudic, P.* L'Emploi eclate, hommes dissociés. Цит. по Евроглобус, 1999, N 2-3, с. 93.
- Gaire G.* Precarisation des employs et regulation du marchéd u travail. - Sociologie du Travail, 1982, N 2.
- Germe J.-F., F. Michon.* Strategies des entreprises et formes particulaires d'emploi. Séminaire d'économie du travail. Université de Paris I, 1980.
- Klau F., A.Mittelstadt.* Flexibilité du marche du travail, 1988, www.ocde.org
- L'Horty Y. Instabilité de L'emploi: quelles reptures de tendance? - Les papiers du CERC, N 2004-01, Fevrier 2004, www.cerc.gouv.fr
- Les Papiers du CERC N 2002 - 03 Octobre 2002 – Avril 2003. Seminaire «Les risques lies a la transformation de l'emploi» Conseil de L'Emploiq des Revenus et de la Cohesion sociale, www.cerc.gouv.fr.
- Muneto, O.* Négocier la flexibilité. Le role des partenaires sociaux et de L'Etat. Bureau International du travail, Geneve, 2000.
- North, D.* Institutions, Institutional Change Economic Performance, Cembridge University Press, 1990.
- Schmid, G.* Le plein emploi est-il encore possible? Les marches de travaux "transitoires" en tent que nouvelle stratégie dans les politiques d'emploi. - Travail et Emploi, 1995, N 65.

22.III.2007 г.